

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Deskripsi data hasil penelitian merupakan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel pada penelitian dan merujuk pada masalah yang terdapat dalam penelitian, maka data dikelompokkan menjadi dua bagian yang sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Variabel bebas (X) sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi. Pada penelitian ini variabel bebas adalah gaya kepemimpinan situasional (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan variabel terikat (Y) yang dipengaruhi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Hasil dari perhitungan statistik deskriptif pada variabel independen maupun dependen diuraikan sebagai berikut ini:

##### **1. Kepuasan Kerja**

Data kepuasan kerja merupakan data primer yang diperoleh melalui instrument penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 44 karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan sebagai respondennya dengan menggunakan skala likert dan instrument penelitian berisikan 20 butir pernyataan. Berdasarkan data yang dikumpulkan, diperoleh skor terendah sebesar 67 dan skor tertinggi 96, dan rata-rata skor

variabel kepuasan kepuasan kerja sebesar 82,09. Varians kepuasan kerja sebesar 47,43 dan standar deviasi 6,887.

Deskripsi data dan distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.1 berikut ini dimana rentang skor sebesar 29 banyaknya kelas interval 6,42 dibulatkan menjadi 6 dan panjang kelas interval yaitu 4,83 dibulatkan menjadi 5.

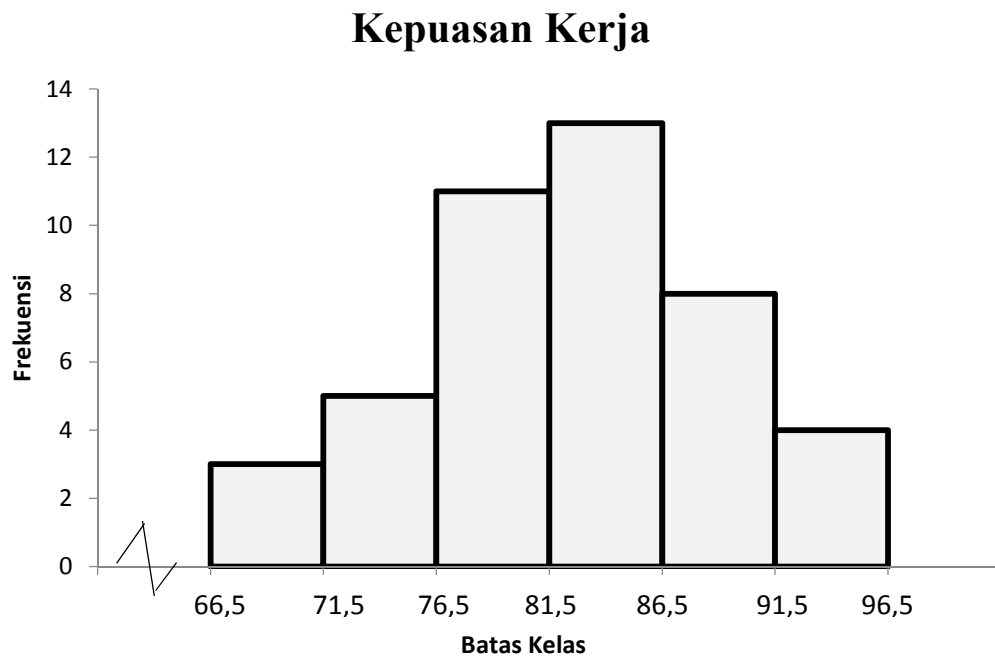
**Tabel IV.1**

**Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja**

NO	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relatif(%)
1	67 – 71	66.5	71.5	3	7%
2	72 – 76	71.5	76.5	5	11%
3	77 – 81	76.5	81.5	11	25%
4	82 – 86	81.5	86.5	13	30%
5	87 – 91	86.5	91.5	8	18%
6	92 – 96	91.5	96.5	4	9%
	Jumlah			44	100%

Tabel distribusi diatas kelas interval yaitu nilai data dari suatu data acak atau untuk mengetahui jarak antara data. Batas kelas yaitu nilai-nilai yang membatasi kelas yang satu dengan kelas yang lain. Batas kelas terdiri dari dua yaitu batas kelas bawah dan batas kelas atas. Dari tabel distribusi frekuensi kepuasan kerja (Y), dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi pada variabel kepuasan kerja terletak pada interval ke 4 yaitu pada kelas interval 82-86 dengan frekuensi relatif sebesar 30%. Adapun frekuensi terendahnya yaitu terdapat pada interval ke 1 yaitu pada kelas interval 67-71 dengan frekuensi relatif sebesar 7%. Untuk mempermudah penafsiran

data frekuensi asbolut pada kepuasan kerja, maka data ini digambarkan dalam grafik histogram sebagai berikut:



bahwa frekuensi tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu 13 yang terletak pada kelas interval ke-4 yaitu antara 82-86 dengan frekuensi relatif sebesar 30%, sedangkan frekuensi terendah adalah 3 yang terletak pada kelas interval ke-1 yaitu antara 67-71 dengan frekuensi relatif 3%.

Untuk memperoleh gambaran detail variabel kepuasan kerja, maka dilakukan analisis deskriptif data berdasarkan indikator, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.2**  
**Skor Indikator Kepuasan Kerja (Y)**

Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Jenis Pekerjaan	1	210	5	999	199.80	22.22%
	3	190				
	4	199				
	12	190				
	16	210				
Gaji	2	181	3	549	183.00	20.35%
	8	179				
	9	189				
Kesempatan Promosi	5	141	5	888	177.60	19.75%
	10	204				
	13	190				
	15	150				
	17	203				
Supervisi	6	140	4	637	159.25	17.71%
	14	183				
	18	144				
	19	170				
Rekan Kerja	7	181	3	539	179.67	19.98%
	11	183				
	20	175				
Total		3612	20	3612	899.317	100%

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator di atas, dapat diketahui bahwa indikator pada variabel kepuasan kerja yang paling dominan adalah indikator jenis pekerjaan 11,19% yang terdapat pada pernyataan di nomor 1, 3, 4, 12, dan 16. Kemudian indikator kepuasan kerja terendah adalah indikator supervisi yang terdapat pada pertanyaan di nomor 6, 14, 18 dan 19.

Untuk memperoleh gambaran detail variabel kepuasan kerja, maka dilakukan analisis deskriptif data berdasarkan sub indikator, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.3**  
**Skor Sub Indikator Kepuasan Kerja (Y)**

Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Jenis Pekerjaan	Tugas yang menarik	1	210	3	619	206.33	11.32%
		4	199				
		16	210				
Jenis Pekerjaan	Menerima tanggung jawab	3	190	1	190	190.00	10.42%
	Kesempatan untuk belajar	12	190	1	190	190.00	10.42%
Gaji	Pantas Adil	2	181	2	370	185.00	10.15%
		9	189				
		8	179	1	179	179.00	9.82%
Kesempatan Promosi	Kesempatan maju dalam organisasi	5	141	5	888	177.60	9.74%
		10	204				
		13	190				
		15	150				
		17	203				
Pengawasan	Memberikan dukungan moral	6	140	3	454	151.33	8.30%
		18	144				
		19	170				
	Memberikan bantuan teknis	14	183	1	183	183.00	10.04%
Rekan Kerja	Terampil secara teknis	7	181	2	356	178.00	9.76%
		20	175				
	Memberi dukungan	11	183	1	183	183.00	10.04%
Total			3612	20	3612	1823.27	100%

Berdasarkan rata-rata hitung skor sub indikator di atas, dapat diketahui bahwa sub indikator pada variabel kepuasan kerja yang paling dominan adalah tugas yang menarik pada indikator jenis pekerjaan sebesar 11,32% yang terdapat pada pernyataan di nomor 1, 4 dan 16. Kemudian

sub indikator kepuasan kerja yang paling rendah adalah dukungan moral pada indikator supervisi sebesar 8,30 % yang terdapat pada pertanyaan di nomor 6, 18, dan 19.

## 2. Gaya Kepemimpinan Situasional

Data gaya kepemimpinan situasional (X1) diperoleh melalui data pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 44 karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan sebagai respondennya dengan menggunakan skala likert dan instrument penelitian berisikan 16 butir pertanyaan dengan skor tertinggi yaitu sebesar 76 dan skor terendah sebesar 42 dengan mean sebesar 60,80. Standar deviasi sebesar 8,682 dan varians sebesar 75,38.

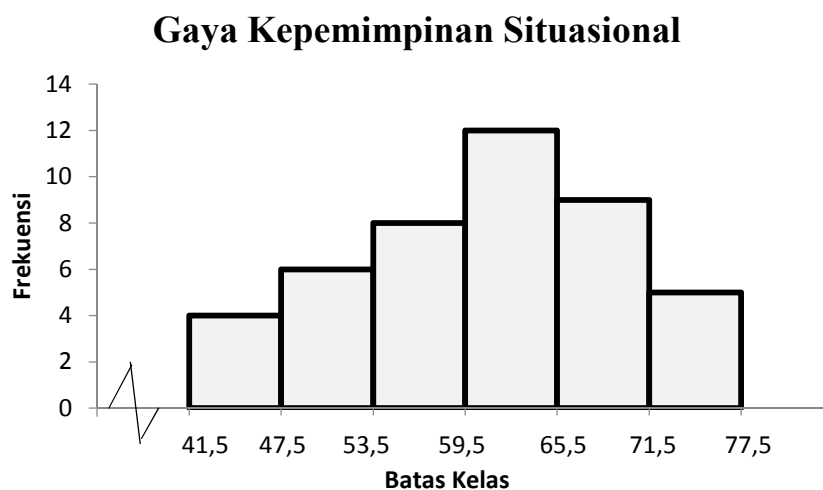
Distribusi frekuensi gaya kepemimpinan situasional dapat dilihat pada tabel IV.3 Dimana rentang kelas sebesar 34, banyaknya kelas interval 6,42 dibulatkan menjadi 6 dan panjang interval kelas yaitu 5,67 dibulatkan menjadi 6.

**Tabel IV.4**

**Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional**

NO	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relatif
1	42 - 47	41.5	47.5	4	9%
2	48 - 53	47.5	53.5	6	14%
3	54 - 59	53.5	59.5	8	18%
4	60 - 65	59.5	65.5	12	27%
5	66 - 71	65.5	71.5	9	20%
6	72 - 77	71.5	77.5	5	11%
	Jumlah			44	100%

Dari tabel distribusi frekuensi gaya kepemimpinan situasional (X1), dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi pada variabel gaya kepemimpinan situasional terletak pada interval ke 4 yaitu pada kelas interval 60-65 dengan frekuensi relatif sebesar 27%. Adapun frekuensi terendahnya yaitu terdapat pada interval ke 1 yaitu pada kelas interval 42-47 dengan frekuensi relatif sebesar 9%. Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut pada gaya kepemimpinan situasional maka data ini digambarkan dalam grafik histogram sebagai berikut:



**Gambar IV.2**  
**Grafik Histogram Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional**

Untuk memperoleh gambaran detail variabel gaya kepemimpinan situasional, maka dilakukan analisis deskriptif data berdasarkan indikator, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.5**

**Skor Sub Indikator Gaya Kepemimpinan Situasional (X1)**

<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Skor</b>	<b>N</b>	<b>Total Skor</b>	<b>Mean</b>	<b>Presentase</b>
<i>Telling</i>	1	161	5	839	167.80	24.93%
	5	169				
	8	162				
	12	168				
	13	179				
<i>Selling</i>	2	158	5	800	160.00	23.77%
	3	141				
	7	164				
	15	169				
	16	168				
<i>Participating</i>	4	172	3	504	168.00	24.96%
	6	160				
	9	172				
<i>Delegating</i>	10	174	3	532	177.33	26.34%
	11	190				
	14	168				
<b>Total</b>		<b>2675</b>	<b>16</b>	<b>2675</b>	<b>673.133</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator di atas, dapat diketahui bahwa indikator pada variabel gaya kepemimpinan situasional yang paling tinggi skornya adalah *delegating* sebesar 26,34% yang terdapat pada pernyataan di nomor 10, 11 dan 14. Kemudian indicator gaya kepemimpinan situasional yang paling rendah adalah *selling* sebesar 23,77% yang terdapat pada pernyataan di nomor 2, 3, 7, 15, dan 16.

### **3. Lingkungan Kerja Fisik**

Data lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh melalui data pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 44 karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan sebagai respondennya



dengan menggunakan skala likert dan instrument penelitian berisikan 18 butir pertanyaan dengan skor tertinggi yaitu sebesar 81 dan skor terendah sebesar 58 dengan skor rata-rata 69,91, standar deviasi sebesar 5,705 dan varians 32,55.

Distribusi frekuensi lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada tabel IV.3 Dimana rentang skor sebesar 23, banyaknya kelas interval 6,42 dibulatkan menjadi 6 dan panjang interval kelas yaitu 4,00 ditetapkan menjadi 4.

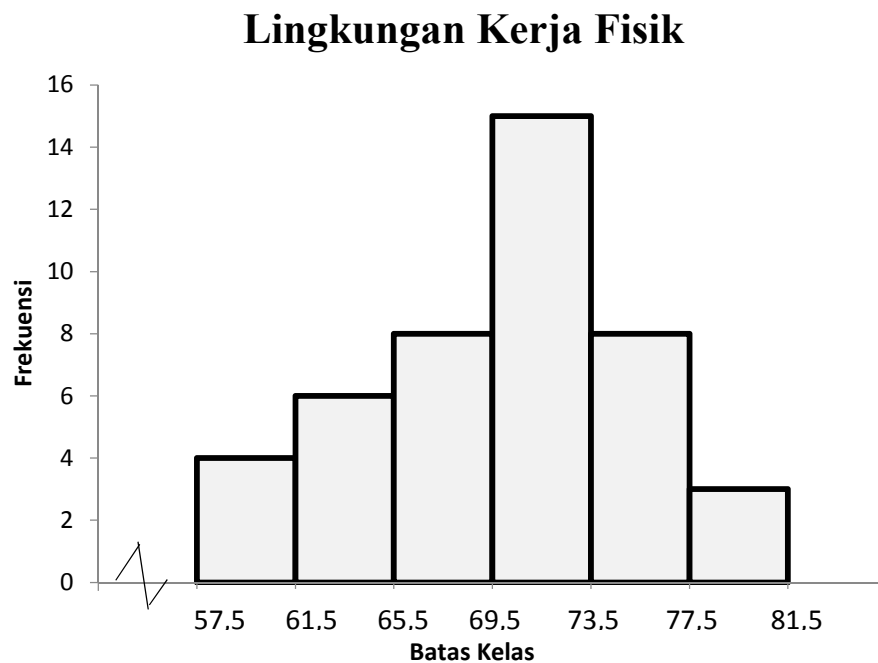
**Tabel IV.6**

**Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan kerja fisik**

NO	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relatif
1	58 - 61	57.5	61.5	4	9%
2	62 - 65	61.5	65.5	6	14%
3	66 - 69	65.5	69.5	8	18%
4	70 - 73	69.5	73.5	15	34%
5	74 - 77	73.5	77.5	8	18%
6	78 - 81	77.5	81.5	3	7%
				44	100%

Berdasarkan tabel distribusi diatas kelas interval yaitu nilai data dari suatu data acak atau untuk mengetahui jarak antara data. Batas kelas yaitu nilai-nilai yang membatasi kelas yang satu dengan kelas yang lain. Batas kelas terdiri dari dua yaitu batas kelas bawah dan batas kelas atas. Dari tabel distribusi frekuensi lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>), dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi pada variabel lingkungan kerja fisik terletak pada interval ke 4 yaitu pada kelas interval 70-73 dengan frekuensi relatif sebesar 34%. Adapun frekuensi terendahnya yaitu terdapat pada

interval ke 6 yaitu pada kelas interval 78-81 dengan frekuensi relatif sebesar 7%. Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi asbolut pada lingkungan kerja fisik maka data ini digambarkan dalam grafik histogram sebagai berikut:



**Gambar IV.3**

#### **Grafik Histogram Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

Untuk memperoleh gambaran detail variabel lingkungan kerja fisik, maka dilakukan analisis deskriptif data berdasarkan sub indikator, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.7**  
**Skor Sub Indikator Lingkungan Kerja Fisik (X2)**

<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Skor</b>	<b>N</b>	<b>Total Skor</b>	<b>Mean</b>	<b>Presentase</b>
Penerangan / Pencahayaayan	1	161	4	769	192.25	18.61%
	7	210				
	14	200				
	18	198				
Sirkulasi Udara	2	172	2	342	171.00	16.55%
	8	170				
Kebisingan	3	180	2	346	173.00	16.75%
	13	166				
Tata ruang kantor	4	174	5	759	151.80	14.69%
	9	141				
	12	141				
	15	140				
	16	163				
Keamanan	5	170	2	350	175.00	16.94%
	10	180				
Kebersihan	6	178	3	510	170.00	16.46%
	11	172				
	17	160				
Total		3076	18	3076	1033.05	100%

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator di atas, dapat diketahui bahwa indikator pada variabel lingkungan kerja fisik yang paling tinggi skornya adalah penerangan/pencahayaan sebesar 18,61% yang terdapat pada pernyataan di nomor 1,7,14 dan 18. Kemudian indikator lingkungan kerja fisik yang paling rendah adalah tata ruang kantor sebesar 14,69% yang terdapat pada pernyataan di nomor 4, 9, 12, 15 dan 16.

## **B. Analisis Data**

### **1. Uji Analisis**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas pada analisis data digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima artinya data berdistribusi normal. Sebaliknya jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal, dan jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal. Hasil output perhitungan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* data Kepuasan Kerja (Y), Gaya Kepemimpinan Situasional ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) menggunakan program SPSS 22.0 adalah sebagai berikut:

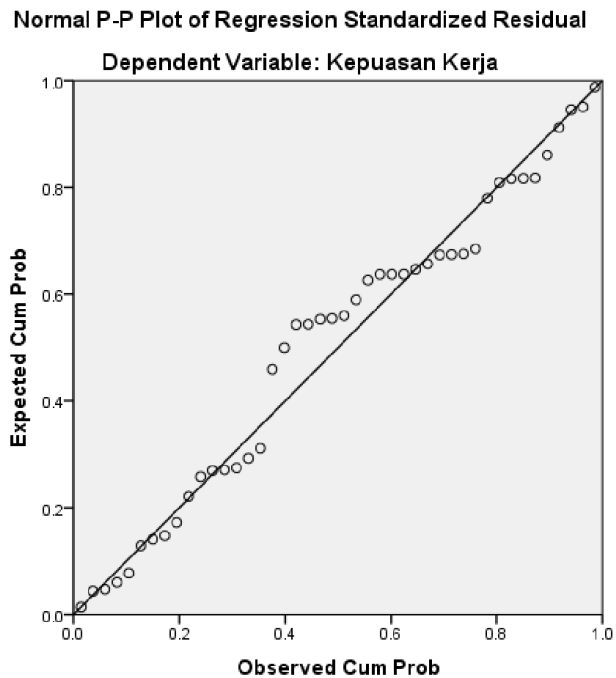
**Tabel IV.8**  
**Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kepuasan Kerja	Gaya Kepemimpinan Situasional	Lingkungan Kerja Fisik
N		44	44	44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	82.09	60.80	69.91
	Std. Deviation	6.887	8.682	5.705
Most Extreme Differences	Absolute	.086	.100	.099
	Positive	.067	.073	.069
	Negative	-.086	-.100	-.099
Test Statistic		.086	.100	.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.200<sup>c,d</sup></b>	<b>.200<sup>c,d</sup></b>	<b>.200<sup>c,d</sup></b>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas tersebut dapat diketahui signifikansi residual nilai kepuasan kerja (Y) sebesar 0,200, nilai signifikansi gaya kepemimpinan situasional (X1) sebesar 0,200 dan nilai signifikansi lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,200. Karena semua data memiliki signifikansi  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Selain menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, uji normalitas juga dapat dilihat melalui *Normal Probability Plot*. Berikut hasil output berupa plot uji normalitas menggunakan program SPSS 22.0 adalah sebagai berikut:



Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan mengetahui apakah dua variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linier atau tidak. Pengujian linearitas dapat dilihat dari hasil output Test for Linearity pada taraf signifikansi 0,05.

Metode pengambilan keputusan untuk uji linearitas yaitu jika signifikansi pada  $Linearity > 0,05$  maka hubungan antara dua variabel tidak linier dan jika signifikansi pada  $Linearity < 0,05$  maka hubungan antara dua variabel dinyatakan linier. Pengambilan keputusan dengan melihat output pada table Anova. Uji Linearitas dapat dilihat dari hasil output *Test of Linearity* pada taraf signifikansi  $< 0,05$  pada SPSS 22.0

**Tabel IV.9**  
**Uji Linearitas Variabel X1 dengan Y**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja* Gaya Kepemimpinan Situasional	Between Groups	(Combined) Linearity Deviation from Linearity	1647.470	23	71.629	3.653	.002
			832.681	1	832.681	42.466	<b>.000</b>
			814.789	22	37.036	1.889	.079
	Within Groups		392.167	20	19.608		
Total		2039.636	43				

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai *Linearity* sebesar 0,000 lebih kecil dari signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan situasional dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear.

**Tabel IV.10**  
**Uji Linearitas Variabel X2 dengan Y**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja Fisik	Between Groups	(Combined)	1127.970	20	56.398	1.423	.207
		Linearity	729.357	1	729.357	18.401	<b>.000</b>
		Deviation from Linearity	398.613	19	20.980	.529	.918
	Within Groups		911.667	23	39.638		
Total			2039.636	43			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai *Linearity* sebesar 0,000 lebih kecil dari signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas ada beberapa metode, salah satunya adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF.

Metode pengambilan keputusan yaitu jika semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati



terjadinya masalah multikolinearitas. Jika VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan Situasional	<b>.846</b>	<b>1.183</b>
Lingkungan Kerja Fisik	<b>.846</b>	<b>1.183</b>

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil di atas dapat diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua Variabel, yaitu gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja fisik adalah  $1.183 < 10$  lebih kecil dari 10, sehingga bisa diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas:

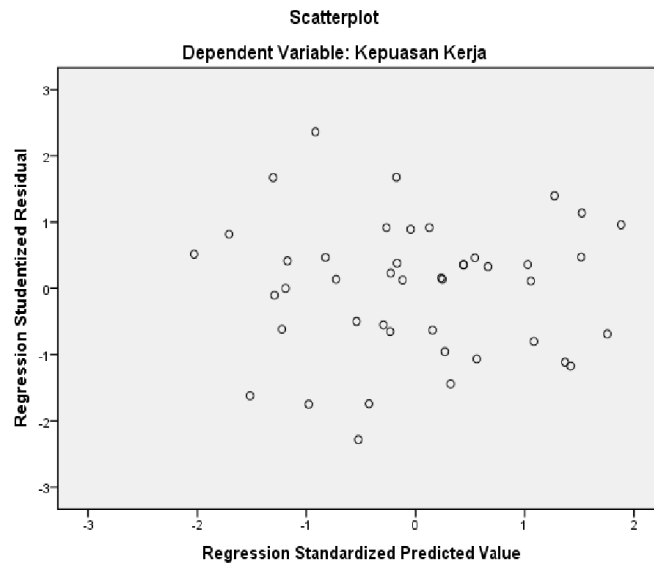
**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Correlations**

			Gaya Kepemimpin an Situasional	Lingkung an Kerja Fisik	Unstandar dized Residual
Spearman' s rho	Gaya Kepemimpinan Situasional	Correlation	1.000	.422**	.036
		Coefficient	.	.004	.814
		Sig. (2-tailed)			
		N	44	44	44
	Lingkungan Kerja Fisik	Correlation	.422**	1.000	-.049
		Coefficient	.004	.	.754
		Sig. (2-tailed)			
		N	44	44	44
	Unstandardized Residual	Correlation	.036	-.049	1.000
		Coefficient	.814	.754	.
		Sig. (2-tailed)			
		N	44	44	44

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

Dari Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signfikansi gaya kepemimpinan situasional (X1) sebesar 0,814 dan nilai signifikansi lingkungan kerja fisik sebesar 0,754. Karena nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi variabel gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja fisik tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Selain itu, uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat melalui Scatterplot. Berikut hasil output berupa plot uji heteroskedastisitas menggunakan program SPSS 22.0 adalah sebagai berikut:



**Gambar IV.5**  
**Uji Heteroskedastisitas *scatterplot***

Berdasarkan hasil dari Scatterplot terdapat pola titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan mengidentifikasi tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas.

### **3. Uji Regresi Berganda**

Uji regresi berganda dilakukan untuk meramalkan nilai yang didapat oleh variabel terikat jika nilai variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Rumus regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari gaya kepemimpinan situasional (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kepuasan kerja. Berikut ini adalah hasil perhitungan uji regresi berganda menggunakan SPSS 22.0

**Tabel IV.13**  
**Tabel Regresi (Uji Regresi Berganda)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	<b>24.433</b>	9.029		2.706	.010
Gaya Kepemimpinan Situasional	<b>.379</b>	.090	.478	<b>4.195</b>	<b>.000</b>
Lingkungan Kerja Fisik	<b>.495</b>	.137	.410	<b>3.603</b>	<b>.001</b>

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 24,433 + 0,379X_1 + 0,495X_2$$

Pada Dari persamaan regresi diatas, dapat dilihat bahwa nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 24,433. Hal ini berarti jika gaya kepemimpinan situasional ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) nilainya 0, maka kepuasan kerja ( $Y$ ) mempunyai nilai sebesar 24.433. Nilai koefisien  $X_1$  sebesar 0,379 yang berarti apabila gaya kepemimpinan situasional ( $X_1$ ) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka kepuasan kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,495 pada konstanta sebesar 24,443 dengan asumsi nilai koefisien  $X_2$  tetap. Koefisien  $X_1$  bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara gaya kepemimpinan situasional dengan kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan situasional maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Nilai koefisien  $X_2$  sebesar 0,495 yang berarti apabila lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka kepuasan

kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,495 pada konstanta sebesar 24,443 dengan asumsi nilai koefisien  $X_1$  tetap. Koefisien  $X_2$  bernilai positif, artinya terjadi pengaruh antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi kepuasan kerja.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Di bawah ini disajikan hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan SPSS 22.0, yaitu sebagai berikut:

**Tabel IV.14**  
**ANOVA (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1122.888	2	561.444	<b>25.110</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	916.748	41	22.360		
	Total	2039.636	43			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan Situasional

Berdasarkan tabel diatas, bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 25,110. Nilai  $F_{tabel}$  dapat dicari pada tabel statistik pada taraf signifikansi 0,05, df 1 (jumlah variabel – 1) atau  $3-1 = 2$ , dan  $df\ 2 = n-k-1$  (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas) atau  $44-2-1 = 41$ . Di dapat nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,23 sehingga  $F_{hitung}$  sebesar  $25,110 >$  nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,23

artinya  $H_0$  di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

**Tabel IV.15**  
**ANOVA (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	<b>24.433</b>	9.029		2.706	.010		
Gaya Kepemimpinan Situasional	<b>.379</b>	.090	.478	<b>4.195</b>	<b>.000</b>	<b>.846</b>	<b>1.183</b>
Lingkungan Kerja Fisik	<b>.495</b>	.137	.410	<b>3.603</b>	<b>.001</b>	<b>.846</b>	<b>1.183</b>

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil output tersebut diperoleh  $t_{hitung}$  dari gaya kepemimpinan situasional sebesar 4,195 dan  $t_{tabel}$  dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan  $df = n - k - 1$  atau  $44 - 2 - 1 = 41$ , maka didapat  $t_{tabel}$  sebesar 2,019.

Dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  dari gaya kepemimpinan situasional  $4,195 > t_{tabel} 2,019$  maka  $H_0$  ditolak, kesimpulannya adalah gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh positif yang signifikan

terhadap kepuasan kerja. Sedangkan  $t_{hitung}$  dari lingkungan kerja fisik sebesar  $3,603 > t_{tabel} 2,019$  jadi  $H_0$  ditolak. Kesimpulannya yaitu lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 5. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel terikat. Hasil perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS 22.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.16**  
**Tabel Summary (Koefisien Determinasi)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 <sup>a</sup>	.551	.529	4.729

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan Situasional

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai  $R^2$  adalah 0.551 Jadi, kemampuan dari variabel gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja fisik untuk mempengaruhi kepuasan kerja secara simultan yaitu 55,1% sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

## C. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan dengan populasi 50 dan sampelnya 44 karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini

adalah gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja fisik dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

Gaya kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang dapat berubah-ubah sesuai dengan situasi dan kondisi tertentu, tergantung dari tingkat kesiapan dan kematangan para pengikutnya. Gaya kepemimpinan situasional dapat diukur dengan menggunakan indikator *telling* dengan total skor 839 dan persentase sebesar 24,93%. Indikator *selling* dengan total skor sebesar 800 dan persentase sebesar 23,77%. Indikator *participating* dengan total skor sebesar 504 dan persentase sebesar 24,96%. Indikator *delegating* dengan total skor sebesar 532 dan persentase sebesar 26,34%.

Skor indikator tertinggi dari gaya kepemimpinan situasional adalah *delegating* sebesar 26,34% dan skor indikator terendah dari gaya kepemimpinan situasional adalah *selling* sebesar 23,77%. Jadi dapat disimpulkan di PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan bahwa gaya *selling* sangat berperan dalam gaya kepemimpinan situasional untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh kondisi fisik yang ada disekitar tempat kerja seperti sirkulasi udara, pencahayaan, warna, kebisingan dan lain-lain yang secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat diukur dengan menggunakan indikator penerangan/pencahayaan dengan total skor sebesar 769 dan persentase sebesar 18,61%. Indikator sirkulasi udara dengan total skor sebesar 342 dan persentase sebesar 16,55%. Indikator kebisingan dengan total skor sebesar 346 dan persentase sebesar 16,75%. Indikator tata ruang kantor dengan total skor sebesar 759 dan



pesentase sebesar 14,69%. Indikator keamanan dengan total skor sebesar 350 dan pesentase sebesar 16,94%. Indikator kebersihan dengan total skor sebesar 510 dan pesentase sebesar 16,46%.

Skor indikator tertinggi dari lingkungan kerja fisik adalah penerangan/pencahayaan sebesar 18,61% dan skor indikator terendah dari lingkungan kerja fisik adalah tata ruang kantor sebesar 14,69%. Jadi dapat disimpulkan di PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan bahwa tata ruang kantor sangat berperan dalam lingkungan kerja fisik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional seseorang yang positif atau senang yang didapatkan dari hasil penilaian mereka mengenai pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian dengan kebutuhan pekerjaannya. Kepuasan kerja ini dapat diukur menggunakan indikator berupa pekerjaan itu sendiri, meliputi sub indikator tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan tanggung jawab dengan total skor sebesar 999 dan pesentase sebesar 22,22%. Indikator gaji meliputi sub indikator adil dan pantas dengan total skor sebesar 549 dan pesentase sebesar 20,35%. Indikator kesempatan promosi dengan sub indikator kesempatan maju dalam organisasi dengan total skor sebesar 888 dengan pesentase sebesar 219,75%. Indikator supervisi yang meliputi sub indikator dukungan moral dan ban dengan total skor sebesar 637 dengan pesentase sebesar 17,71%. Indikator rekan kerja yang meliputi sub indikator terampil secara teknis dan memberi dukungan dengan total skor sebesar 539 dengan pesentase sebesar 19,88%.

Skor indikator tertinggi dari kepuasan kerja adalah jenis pekerjaan sebesar 22,22%. Sedangkan skor indikator terendah adalah supervisi sebesar 17,71%. Sub indikator kepuasan kerja yang paling tinggi skornya terdapat pada pekerjaan yang menarik pada indikator jenis pekerjaan sebesar 11,32% dan sub indikator yang paling rendah adalah dukungan moral pada indikator supervisi sebesar 8,30%. Jadi dapat disimpulkan di PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan bahwa dukungan moral dalam supervisi sangat berperan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pada perhitungan uji koefisien regresi parsial atau uji t antara variabel gaya kepemimpinan situasional dengan kepuasan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,195 > t_{tabel} 2,019$  sehingga hipotesis  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional dengan kepuasan kerja. Sedangkan perhitungan uji t lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja di peroleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,603 > t_{tabel} 2,019$  sehingga hipotesis  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja.

Kemudian dapat diketahui juga bahwa  $F_{hitung} 25,110 >$  nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,23 artinya  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji linearity gaya kepemimpinan situasional dengan kepuasan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari signifikansi 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan situasional dengan kepuasan kerja memiliki

hubungan yang linear. Persamaan regresi dengan nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 24,433. Hal ini berarti gaya kepemimpinan situasional nilainya 0 maka kepuasan kerja mempunyai nilai sebesar 24,433. Nilai koefisien gaya kepemimpinan situasional sebesar 0,379 mengalami peningkatan 1 poin maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,379 pada konstanta 24,433.

Kedua hasil uji *linearity* lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari signifikansi 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear. Persamaan regresi dengan nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 24,433. Hal ini berarti motivasi kerja nilainya 0 maka kepuasan kerja mempunyai nilai sebesar 24,433. Nilai koefisien lingkungan kerja fisik sebesar 0,495 mengalami peningkatan 1 poin maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,495 pada konstanta 24,433.

Berdasarkan hasil penelitian, regresi berganda secara bersama-sama pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja diperoleh koefisien determinasi dengan melihat  $R^2$  sebesar 0.551 yang artinya pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel terikat kepuasan kerja sebesar 55,1% sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan maka gaya kepemimpinan situasional mempengaruhi kepuasan kerja, artinya semakin efektif gaya kepemimpinan situasional yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Selain itu, lingkungan kerja fisik

juga mempengaruhi kepuasan kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Demikian sebaliknya apabila gaya kepemimpinan situasional karyawan PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan maka semakin kurang efektif pula kepuasan kerja dan apabila lingkungan kerja fisik rendah maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

#### **D. Keterbatasan Peneliti**

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari adanya keterbatasan yang dialami oleh peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan untuk dilakukan penelitian selanjutnya. Hal ini disebabkan karena peneliti menyadari bahwa masih banyak kelemahan atau kekurangan dalam penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat, yaitu kepuasan kerja, tidak selalu hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja fisik tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.
2. Hasil penelitian hanya berlaku pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan dan tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan di perusahaan lainnya.
3. Keterbatasan waktu dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini membuat peneliti tidak melakukan penelitian secara mendalam.

