

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek/Subjek Penelitian

Dinas Perikanan dan Peternakan berdiri pada tahun 2004 pecahan dari Dinas Pertanian pada tahun 2002, berdasarkan keputusan peraturan daerah Kabupaten Tebo Nomor 7 Tahun 2005 tentang perubahan atas Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Tebo Nomor 3 Tahun 2004 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Tebo, direvisi dengan Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Tebo Nomor 5 Tahun 2008, maka ditetapkan Dinas Perikanan dan Peternakan pada tanggal 28 maret 2008. Pasal 33 Dinas Perikanan dan Peternakan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan atas otonomi dan tugas pembantuan. Berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Tebo Nomor 7 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah, peraturan bupati Kabupaten Tebo Nomor 48 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Perkebunan, Peternakan, dan Perikanan dengan Tipe A menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pertanian sub urusan perkebunan dan sub urusan peternakan dan urusan pemerintahan bidang kelautan dan perikanan.

Dinas Perkebunan, Peternakan dan Perikanan memiliki karyawan PNS yang berjumlah 35 orang dan tenaga honorer/kontrak sebanyak 21 orang.

B. Uji Kualitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

a. Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Item	r hitung	r table	Keterangan
KK1	0,547	0,328	Valid
KK2	0,650	0,328	Valid
KK3	0,589	0,328	Valid
KK4	0,615	0,328	Valid
KK5	0,453	0,328	Valid
KK6	0,556	0,328	Valid
KK7	0,360	0,328	Valid
KK8	0,715	0,328	Valid
KK9	0,654	0,328	Valid
KK10	0,652	0,328	Valid
KK11	0,352	0,328	Valid
KK12	0,387	0,328	Valid
KK13	0,591	0,328	Valid
KK14	0,353	0,328	Valid
KK15	0,392	0,328	Valid
KK16	0,595	0,328	Valid
KK17	0,549	0,328	Valid

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah

Pada tabel 4.1 dijelaskan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja karyawan adalah Valid, karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,328).

b. Gaya Kepimpinan

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepimpinan

Item	r hitung	r table	Keterangan
GK1	0,400	0,328	Valid
GK2	0,641	0,328	Valid
GK3	0,382	0,328	Valid
GK4	0,552	0,328	Valid
GK5	0,687	0,328	Valid
GK6	0,714	0,328	Valid
GK7	0,675	0,328	Valid
GK8	0,684	0,328	Valid
GK9	0,640	0,328	Valid
GK10	0,692	0,328	Valid
GK11	0,612	0,328	Valid
GK12	0,506	0,328	Valid
GK13	0,498	0,328	Valid
GK14	0,372	0,328	Valid
GK15	0,691	0,328	Valid
GK16	0,526	0,328	Valid
GK17	0,585	0,328	Valid
GK18	0,656	0,328	Valid
GK19	0,549	0,328	Valid
GK20	0,367	0,328	Valid

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah

Pada tabel 4.2 dijelaskan seluruh butir pertanyaan pada variabel gaya kepimpinan adalah Valid, karena memiliki nilai r tabel > r hitung (0,328).

c. Komunikasi Interpersonal

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal

Item	r hitung	r table	Keterangan
KI1	0,508	0,328	Valid
KI2	0,666	0,328	Valid
KI3	0,720	0,328	Valid
KI4	0,672	0,328	Valid
KI5	0,651	0,328	Valid
KI6	0,673	0,328	Valid
KI7	0,640	0,328	Valid
KI8	0,779	0,328	Valid
KI9	0,704	0,328	Valid
KI10	0,721	0,328	Valid
KI11	0,836	0,328	Valid
KI12	0,795	0,328	Valid
KI13	0,731	0,328	Valid
KI14	0,608	0,328	Valid
KI15	0,491	0,328	Valid
KI16	0,721	0,328	Valid

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah

Tabel 4.3 menunjukkan hasil seluruh butir pertanyaan pada variabel komunikasi interpersonal adalah Valid, karena memiliki nilai r hitung $>$ r table(0,328).

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.3

Hasil Uji Reliabilitas

Item	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Kepuasan kerja karyawan	0,739	Reliabel
Gaya kepemimpinan	0,745	Reliabel
Komunikasi interpersonal	0,759	Reliabel

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah

Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas pada tiap variabel adalah reliabel, pada variabel kinerja karyawan mendapatkan hasil 0,739 hasil ini dikatakan reliabel karena memiliki nilai diatas 0,6. Pada variabel gaya kepemimpinan mendapatkan hasil 0,745 hasil ini dikatakan reliabel karena memiliki nilai diatas 0,6. Pada variabel komunikasi interpersonal mendapatkan hasil 0,759 hasil ini dikatakan reliabel karena memiliki nilai diatas 0,6.

C. Uji Hipotesis dan Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Suatu model regresi dikatakan bebas dari Multikolinearitas apabila nilai toleransi $> 0,10$ (Sugiono, 2014).

Tabel 4.4

Hasil Uji Multikolinearitas

Item	TOLERANCE	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,652	1,534
Komunikasi Intrapersonal	0,652	1,534

Variabel dependen : Kepuasan kerja karyawan
Sumber: Hasil kuesioner yang diolah

Pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kedua variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal adalah 1,534 lebih kecil dari nilai 10 dan nilai *tolerance* kedua variabel adalah 0,652 lebih besar dari 0,10, sehingga dapat

disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Sugiono, 2014).

Tabel 4.5

Hasil Uji Heterokedastisitas

Item	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan	0,777
Komunikasi Interpersonal	0,680

Variabel dependen : Absolut residual

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah

Pada tabel 4.6 didapatkan hasil yaitu kedua variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal memperoleh nilai signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas untuk kedua variabel independen.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data normal atau tidak (Sugiono, 2014).

Tabel 4.6

Hasil Uji Normalitas

Item	Signifikansi
Kinerja kerja karyawan	0,200
Gaya kepemimpinan	0,200
Komunikasi interpersonal	0,060

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk kepuasan kerja karyawan, gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tiap variabel didistribusi normal.

2. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Standardized Coefficient	t-hitung	Sig-t
Konstanta		0,557	0.802
Gaya kepemimpinan	0,541	3,832	0.001
Komunikasi interpersonal	0,288	2,038	0.049
F hitung	21,527		
Sig-F	0.000		
Adjusted R ²	0.533		

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa hasil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah:

Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan standar koefisien sebesar 0,541. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Semakin bagus gaya kepemimpinan maka semakin bagus pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, begitupun sebaliknya.

Komunikasi interpersonal (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan standar koefisien

sebesar 0,288. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Semakin bagus komunikasi interpersonal maka semakin bagus pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, begitupun sebaliknya.

a. Uji Statistik (t)

Uji signifikansi (uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.8
Hasil Uji Signifikansi t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,245	9,409		0,557	0,581
Gaya kepemimpinan	0,463	0,121	0,541	3,832	0,001
Komunikasi interpersonal	0,352	0,173	0,288	2,038	0,049

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan hasil uji signifikansi t sebagai berikut :

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Variabel Gaya kepemimpinan mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,463 atau dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

kerja karyawan adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama diterima, maka :

H1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Variabel komunikasi interpersonal mempunyai koefisien regresi sebesar 0,352 atau dengan nilai signifikansi $0,049 < 0,05$, artinya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan signifikan. Dengan demikian hipotesis kedua diterima, maka :

H2. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Koefisien Determinan Adjusted R^2

Tabel 4.9

Hasil Koefisien Determinan Adjusted R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,747 ^a	0,559	0,533	3,103

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji koefisien determinan adjusted R^2 diketahui bahwa, besar koefisien determinasi (*adjusted R^2*) atau kemampuan faktor-faktor variabel independen (gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal) dalam menjelaskan variabel

dependen(kepuasan kerja karyawan) sebesar 0,533 atau 53,3% dan sisanya dijelaskan atau diprediksi oleh faktor lain diluar kedua faktor danmodel tersebut.

D. Pembahasan (Interpretasi)

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis regresi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,001 yang lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05. Hasil ini konsisten dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh:

- 1) Lomanto (2012) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dengan Moderasi *Locus Of Control* dan Kejelasan Tugas Pada Peran Auditor Yuniior”.
- 2) Wirda & Azra (2012) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan MotivasiKerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknnik Negeri Padang”.
- 3) Plangiten (2013) dengan judul “Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Manado”.
- 4) Satyawati & Suartana (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan”.

- 5) Putri (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar”.

2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil analisis regresi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,049 yang lebih kecil dari nilai α 0,05. Hasil ini konsisten dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh:

- 1) Dewantara (2014) dengan judul “Hubungan Komunikasi Interpersonal Antara Karyawan-Manajer dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten”.
- 2) Diasmoro (2017) dengan judul “ Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dewasa Awal Bagian Produksi PT. Gangsar Tulungagung”.
- 3) Gusliza (2013) dengan judul “Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi”.
- 4) Ningsih (2012) dengan judul “Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja”.

