

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DI PUSKOPAL KODIKLATAL SURABAYA

Oleh :

Nadhira Aida Rachma
STIAMAK Barunawati Surabaya
nadhiraaidar19@gmail.com

Drs. Mudayat, MM
STIAMAK Barunawati Surabaya

ABSTRAK

Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi isu yang menarik dan berdampak besar terhadap politik dan kehidupan berbangsa. Selain itu, terdapat gaya kepemimpinan yang penting bagi anggota organisasi, seperti perlengkapan tempat kerja, dan memberikan kepuasan bagi setiap karyawan. Adapun penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Fasilitas Kerja (X2), Kepuasan Karyawan (Y) di Puskopal Kodiklatal Surabaya. Jenis data tersebut yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis kuantitatif. Populasi didalam penelitian ini adalah karyawan puskopal, sedangkan sampel berjumlah 40 responden dengan menggunakan Teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Adapun terdapat pada hipotesis tersebut berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka, dirumuskan dalam suatu bentuk pernyataan dari sebuah rumusan masalah yang sebagai mana dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Karyawan (Y), sedangkan fasilitas kerja (X2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y). Dalam hal ini gaya kepemimpinan (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Kepuasan karyawan (Y) secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan karyawan (Y).

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Karyawan.

1.1 latar Belakang

Faktor terpenting di setiap persekutuan adalah kapasitas individu atau yang biasa disebut dengan SDM. Maka dari itu, peran yang sangat penting bagi setiap organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). transformasi adapun bertumbuh dalam jagat kormesial adapun bertambah meluas serta ruwet menjadikan keinginan buat talent kapasitas individu adapun yang kompeten serta berkualitas membuat faktor tersebut yang berhasil mencapai tujuan utama perusahaan. Karyawan berharga buat perseroan lantaran mereka memiliki keterampilan, bakat, dan kreativitas yang mereka butuhkan untuk mencapai tujuan mereka. Sebuah perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang diinginkan jika para pemangku kepentingan tidak dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Jika kepuasan karyawan tidak terpenuhi dengan baik, maka tujuan perusahaan tentu tidak akan tercapai, karena kinerja karyawan akan menurun, karyawan tidak termotivasi, dan perusahaan juga akan mempertimbangkan atau memberikan perhatian khusus kepada karyawan. Kepuasan bekerja Tingkat kegembiraan yang dirasakan orang dengan peran maupun profesi di dalam perseroan. tahap kepuasan pribadi dengan kompensasi adapun diterima oleh karyawan sepadan dengan semua aspek situasi kerja diperseroan lokasi mereka mencari nafkah. Dengan demikian, kesenangan kerja tersebut terkait dengan psikologi individu dalam apa yang kita pikirkan sebagai sebuah organisasi.

Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi isu yang menarik dan berdampak besar terhadap politik dan kehidupan berbangsa. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan memiliki dampak yang kuat pada bagaimana sebuah organisasi beroperasi dan kelangsungan hidupnya. Sebagai penentu keberhasilan dalam suatu pencapaian misi, visi dan suatu tujuan organisasi, peran dalam suatu kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi. Selain itu, terdapat gaya kepemimpinan yang penting bagi anggota organisasi

seperti perlengkapan tempat kerja, dan memberikan kepuasan bagi setiap karyawan.

Fasilitas kerja juga penting dalam mempengaruhi kepuasan karyawan, dan jika fasilitas tersedia, para karyawan akan merasa nyaman, dan apabila mereka membutuhkan peralatan yang sudah ada tidak masalah. Dan itu dapat meningkatkan semangat kinerja karyawan dan membuat pekerjaan mereka lebih baik. Fasilitas kerja Puskopal juga dilengkapi dengan baik, dengan koneksi internet yang lancar, dan peralatan yang lengkap.

Berdasarkan latar belakang yang diberikan, penelitian akan dilakukan dan dipresentasikan untuk penelitian ilmiah dalam bentuk gelar sarjana. **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di Puskopal Kodiklatal”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah simultan dan parsial gaya kepemimpinan tersebut berpengaruh terhadap kepuasan karyawan Puskopal Kodiklatal?
2. Apakah simultan dan parsial pada fasilitas kerja berpengaruh pada kepuasan karyawan di Puskopal Kodiklatal?
3. Apakah simultan dan parsial gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan Puskopal Kodiklatal?

1.3 Batasan Masalah

Dari masalah ini, karena berbagai kendala dan untuk menghindari masalah, tulisan ini tidak membahas secara komprehensif masalah mengidentifikasi masalah. Penulis berfokus pada tiga faktor yang mempengaruhi pegawai sipil, yakni gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kepuasan karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui parsial dan simultan pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan di Puskopal Kodiklatal.
2. Untuk mengetahui parsial dan simultan pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan karyawan di Puskopal Kodiklatal.
3. Untuk mengetahui parsial dan simultan pada pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kepuasan karyawan di Puskopal Kodiklatal.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun hasil tersebut, manfaat diharapkan sebagai berikut :

4. Oleh komersial: Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk informasi komersial untuk meningkatkan fasilitas dan layanan. Memberikan saran dan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kepuasan karyawan terhadap gaya kepemimpinan, peralatan kerja, atau kepuasan karyawan;
5. Bagi Akademik: Kami berharap survey ini dapat membantu Anda untuk menambah pengetahuan dan wawasan Anda, menjadi referensi, dan memberikan informasi untuk pekerjaan di masa depan;
6. Bagi STIAMAK Barunawati: Peneliti ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan mahasiswa dalam berpikir, menambah wawasan, dan menambah literature kepustakaan untuk membantu dalam penelitian di bidang yang sama;

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan tersebut, dibentuk dengan memudahkan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, sistem penulisan serta kepentingan penelitian.

1. BAB I Pendahuluan

Pada bab tersebut juga memuat latar belakang masalah dan rumusan masalah. Selanjutnya, adanya batasan masalah digunakan supaya analisis tidak melenceng kerumusan masalah. Tujuan serta manfaat analisis mempunyai beberapa manfaat yang perlu diambil. Menulis secara sistematis membuat penelitian gambar lebih fokus.

2. BAB II Landasan Teori

Bagian bab dua tersebut berisikan atas banyaknya konsep yang menunjang pada penelitian. Teori-teori tersebut diteliti lagi dengan menunjukkan hasil penelitian yang sebelumnya dan didapatkan. Tidak hanya dari buku-buku referensi, tetapi juga dari sumber-sumber yang berhubungan dengan diskusi analisis tersebut.

3. BAB III Metode Penelitian

Terdapat bab tersebut menjelaskan dengan tindakan untuk melakukan pencarian. Mengelola serta mengumpulkan atas serta dengan membuat analisis yang tersedia.

4. BAB IV Analisa dan Pembahasan

Bab keempat menguraikan tempat serta pembagian tugas. Selain ini terdapat hasil observasi, perolehan data serta pengolahan hasil yang didapat.

5. BAB V Kesimpulan dan Saran

Yang terakhir, terdapat pada bab tersebut memberikan saran serta kesimpulan yang ditarik mengenai penelitian kerja yang mereka lakukan.

II. Landasan Teori

2.1 Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Sadili Samsudin (2010) sumber daya manusia ataupun human resources yaitu mereka yang akan merencanakan dan memproduksi bantuan, memantau kualitas, mengalokasikan sumber daya keuangan, memasarkan produk dan menetapkan semua strategi dan tujuan organisasi tersebut. Oleh sebab itu, sumber daya manusia dapat dipahami untuk model yang dimiliki bank, yang digunakan untuk menjalankan seluruh kegiatan usaha bank. Yang dimaksud SDM atau sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang diolah dengan benar untuk meningkatkan aktivitas dan efisiensi suatu perusahaan atau organisasi. SDM memberikan dampak yang hebat bagi perusahaan yang saat itu berada di lingkungan bisnis yang berbeda secara yang tidak terduga dan bukan berada dalam suatu lingkungan yang sangat stabil.

Perusahaan harus luas dan tidak kaku (*organizational rigidity*) kegiatan bisnis tersebut tidak boleh dijadikan oleh sistematis dengan nilai dan visi yang sama dengan visi lainnya. Maka, harus ada kemampuan sumber daya manusia yang hebat dengan kreatifitas, dan wawasan yang luas.

Dalam persaingan tersebut, perusahaan ataupun organisasi harus memiliki sumber daya yang hebat. Organisasi ataupun perusahaan membutuhkan sumber

daya. Tetapi sebagaimana yang dapat membentuk suatu energi. Peran tersebut sangat menentukan. “*manpower*” atau yang disebut dengan tenaga kerja yaitu memiliki sebagian orang menyertakan maksud dari sumber daya manusia dengan pribadi. Hanya satu sumber daya yang mempunyai keterampilan, kemauan, pengalaman, gaya dan dorongan.

Semua sumber daya manusia semuanya berpotensi pada cara organisasi untuk mencapai tujuannya. Berapapun berkembangnya pada teknologi tersebut, tersedianya modan, berkembangnya suatu teknologi, yang cukup memuaskan bahan material, jika tidak adanya dengan sumber daya manusia pasti susah untuk sebuah persekutuan buat menggapai suatu tujuan (Sutrisno, 2011).

2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan sangat penting bagi wirausahawan untuk menjalankan usahanya. Manajer mempengaruhi kinerja karyawan serta sebuah pencapaian tujuan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat serta baik bisa mengarah pada pencapaian tujuan individu serta terdapat sistem dalam suatu industri atau instansi pemerintah. Gaya kepemimpinan yang setara dapat gagal memenuhi tujuan organisasi, membatalkan pendapat karyawan, dan menyebabkan ketidakpuasan dengan beberapa anggota dan karyawan.

Rivai (2014) Gaya kepemimpinan adalah kombinasi bahwa bisa dipergunakan atasan untuk mencari nafkah dalam suatu organisasi, dan gaya kepemimpinan sering digambarkan sebagai pola strategi dan tindakan yang dilakukan. Gaya kepemimpinan ini secara langsung atau tidak langsung menggambarkan kemampuan pemimpin. Maksudnya adalah bahwa gaya kepemimpinan yaitu akhlak serta strategi adaapun yang dihasilkan mulaidari keterampilan, watak, sertaperbuatan yang terus menerus diadopsi bagi para pemimpin waktu mempengaruhi pekerjaan dengan bawahannya.

Menurut Blanchard serta Hersey (Rivai, 2014), hubungan antara pemimpin dan anggota memiliki langkah/tahapan yang dianggap bagi pemimpin akan merubah gaya kepemimpinannya. Ini merupakan tingkat awal dalam persiapan awal perhatian tingkat tinggi Satgas, yang anggotanya diberi instruksi khusus dan terbiasa dengan beberapa aturan, prosedur, dan struktur kerja. Pada tahap kedua, anggota dapat melakukan tugasnya, terutama karena bawahannya .

Model situasional ini dipertanyakan karena mempromosikan versi kepemimpinan yang fleksibel serta dinamis. Anda perlu mengevaluasi keterampilan, motivasi, dan pengalaman staf bagi yang meyakinkan gaya mana yang sekaligus memuaskan dalam situasi yang fleksibel serta yang sering berganti. Filosofi ini memiliki kelemahan. Ini termasuk apakah manajer gaya kepemimpinan fleksibel, dapat dilatih buat merubah gaya, dan bisa dirasa fasih pada saat situasi kepemimpinan apapun.

1. Gaya kepemimpinan tersebut menurut Thoha (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat dibedakan menjadi 2 gaya ekstrem adalah:
 - a) Gaya kepemimpinan diktator, gaya tersebut dianggap seperti gaya yang dilandaskan pada kekuasaan status serta penerapan wewenang;
 - b) Gaya kepemimpinan demokratis. Gaya tersebut melibatkan pada kekuatan individu serta keterlibatan pengikut pada suatu cara pemecahan masalah sertapengambilan suatu keputusan tersebut.
2. Sutiko (2014) menjelaskan Gaya kepemimpinan yaitu mengacu terhadap gaya kepemimpinan, leadership behavior ataupun tipe kepemimpinan. Jenis-jenis kepemimpinan yang diketahui serta diakui kehadirannya secara luas adalah:

- a. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan tersebut mengandalkan bahwa kepemimpinan yaitu hak pribadinya atau disebut pemimpin, maka dari itu tidak dibutuhkan melalui orang lain yang ikut campur;

- b. Tipe Paternalistik

Dapat dikatakan bahwa persepsi pemimpin paternal tentang peran mereka dalam kehidupan organisasi diwarnai oleh apa yang diharapkan bawahan dari mereka. Harapan tersebut berupa ambisi agar pemimpin dapat bertindak sebagai pelindung dan pantas dijadikan tempat bertanya dan menerima instruksi dengan tetap memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahannya;

c. Tipe kendali bebas atau MasaBodo (*LaissezFaire*)

Tipe kepemimpinan ini adalah kebalikan dari tipe kepemimpinan diktator. Dan dalam tipe kepemimpinan tersebut, manajer membuktikan sifat pasif serta terkadang menghindari kewajiban.

Adapun sebab penjelasan di atas maka Indikator juga dapat digunakan. Artinya, keputusan dibuat secara massal (Pasalog, 2013), dengan saran, kritik serta pendapat dari (Flippo1989). Keputusan tersebut dibuat secara kolektif. Yang dimaksud adalah dibuatnya keputusan secara kolektif dan dapat disetujui dengan semua para anggota. Beberapa pimpinan mendengarkan saran, kritik serta pendapat dari bawahannya tersebut, pemimpin menghormati pendapat bawahannya dan membiarkan pimpinan menyaring atau menerima dari hasil pandangan tersebut.

2.3 Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah suatu bentuk fisik fasilitas bagi karyawan suatu perusahaan yang diperlukan untuk kegiatan usaha normal dalam jangka waktu yang sangat relatif dan yang akan membawa manfaat di era yang mendatang. Alat kerja pokok bagi perusahaan karena bisa membuat karyawan tetap bekerja secara efisien. Selain itu, perusahaan menggunakan alat perbantuan yang bisa digunakan untuk aktivitas dan proses bisnis mereka. untuk mencapai tujuannya. Yang digunakan oleh setiap perusahaan fasilitas tersebut berbeda-beda bentuk dan jenisnya. Dan pasti ada manfaat.

Fasilitas kerja ini berhubungan untuk karyawan bekerja dengan lebih baik, sebab kepuasan kerja berkaitan melalui penunjang kebutuhan. Karyawan bahwa dapat merasa tercukupi kebutuhan untuk mengatur diri mereka menjadi karyawan yang bahagia dalam pekerjaannya. Ketidakpuasan di sisi lain, terjadi ketika satu atau semua kebutuhan ini tidak terpenuhi.

Saat pada perusahaan anda membutuhkan alat pendukung yang digunakan oleh aktivitas ataupun proses perusahaan untuk mencapai tujuannya. Fasilitas

tersebut yang biasa dipergunakan oleh beberapa perusahaan berbeda dalam penggunaan jenisnya. Jika semakin luas kegiatan maka perusahaan semakin lengkap kelembagaan atau lembaga pendukung dengan proses kerjanya untuk mencapai suatu tujuan. Adapun menurut Hartono (2002), yang mendukung dalam suatu proses kegiatan di perusahaan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki bentuk seperti fisik.
- b. Penggunaan yang efektif dalam aktivitas normal kita.
- c. Ada satu periode akuntansi atau periode yang berguna atau relatif permanen satu tahun atau lebih.

Dari penjelasan di atas, indikator seperti peralatan kantor dan peralatan investasi juga bisa digunakan. Peralatan kantor yang mencakup semua yang Anda butuhkan untuk menyelesaikan tugas, termasuk kertas, komputer, printer, mesin fotokopi, dan banyak lagi. Barang modal adalah perangkat yang digunakan untuk memperoleh data untuk menjaga ketersediaan barang dengan baik, tetapi juga berarti pengiriman dan persiapan barang. Bagian dari persediaan masa depan. Ini termasuk perlengkapan kantor dan produk IT.

2.4 Kepuasan Karyawan

Adapun kebahagiaan para karyawan yakni dimana situasi emosi yang nyaman ataupun tidak nyamannya ketika seorang karyawan melihat dari pekerjaannya. Pemahaman tersebut mencakup pentingnya kepuasan kerja, yaitu perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini karena karyawan menghargai apa yang mereka lakukan dan mungkin karena beberapa kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi opini kepuasan mereka.

Kombinasi kepuasan kerja didalam serta diluar yaitu kombinasi luar dan dalam bila kepuasan kerja dibandingkan dengan sikap emosional dapat menyeimbangkan penghargaan dan prestasi kerja, dan pekerjaan dan penghargaan adalah sama Karyawan yang dapat menikmati kepuasan pekerjaan mereka akan merasa puas, menghasilkan keadilan dan kepatutan.

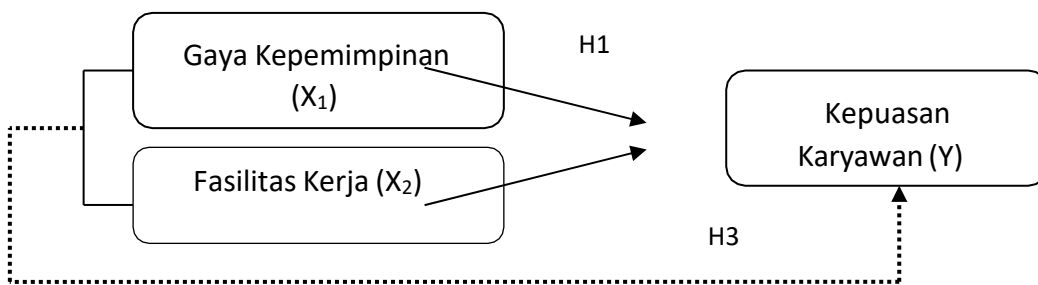
Menurut (Achmad, 2010), kepuasan kerja membantu meningkatkan semangat karyawan kerja, mengurangi kelelahan, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan loyalitas karyawan yang saat ini sedang bekerja di salahsatu diperusahaan.

Adapun menurut (Abdus, 2014) kepuasan pada karyawan ini bisa diperkirakan melalui berbagai aspek-aspek yaitu:

- a. Memajang pekerjaan sesungguhnya sehingga bisa dikontrol dengan baik sehingga dapat membuat pekerjaan lebih ringan;
- b. Manajemen serta organisasi;
- c. Kesematanuntukmaju;
- d. Kondisi pekerjaan;
- e. Supervisi;
- f. Keuntungan serta gaji dalam bidang lainnya. Seperti mendapatkantunjangan / intensif.

2.5 Kerangka Berpikir

Berikut ini adalah gambaran umum dari kerangka penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka berfikir

Keterangan:

- >: Berpengaruh Secara Parsial
- >: Berpengaruh Secara Simultan
- X₁,X₂ : Variabel Independen
- Y : Variabel Dependenden

2.6 Hipotesis

Hipotesis yaitu jawaban awal dari rumusan terhadap masalah pada penelitian, dan penelitian pada rumusan masalah tersebut dirumuskan dalam suatu bentuk pertanyaan dari sebuah rumusan masalah (Sugishirono, 2013: 99), dan peneliti menunjukkan pada hipotesis sebagai berikut:

H1 : gaya kepemimpinan tersebut di duga berpengaruh terhadap kepuasan pegawai Puskopal Kodiklatal.

H2 : Fasilitas kerja tersebut juga di duga berpengaruh terhadap kepuasan pegawai Kodiklatal Puskopal

H3 : Gaya manajemen, fasilitas kerja juga di duga berpengaruh terhadap kepuasan pegawai Kodiklatal pusat.

III. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) pendalaman kuantitatif yakni Metode penelitian menurut filosofi positif digunakan bagi mewawancarai pengumpulan data serta dilakukan dengan menggunakan peralatan penelitian, prosedur pengambilan sampel biasanya digunakan secara acak, dan analisis data dilakukan diberikan untuk keperluan Uji hipotesis kuantitatif / statistik. Hal ini dibuktikan dengan polling atau survei yang dilakukan terhadap sampel dari responden atau beberapa populasi adapun yang ditetapkan secara acak. Hasil penelitian kuantitatif biasanya disajikan dalam bentuk data atau kuesioner. Dengan metode ini, analisis data tersebut akan dikerjakan selepas semua data terkumpul. Dalam penelitian data tersebut, peneliti akan menggambarkan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas kerjadan kepuasan karyawan di Puskopal Kodiklatal Surabaya.

3.1 Pengumpulan Data

a. Observasi

Seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2013) observasi adalah strategi pengumpulan informasi yang memiliki kualitas spesifik jika dibandingkan dengan metode lainnya, jika hanya terbatas pada individu tetapi juga dengan obyek lainnya. Observasi merupakan pendekatan pengumpulan informasi dengan memperhatikan aktivitas di Puskopal Kodiklatal, sehubungan dengan adanya hal tersebut digunakan untuk bisa mendapatkan informasi yang akurat dan mengetahui cara bekerja disana;

b. Kuesioner

Menurut Arikunto (2010), survei yakni sekumpulan pertanyaan atau teka-teki yang ditulis untuk digunakan mengambil informasi dari narasumber seperti rekening pribadi atau yang diketahui. Survei sendiri adalah nama lain dari survei, dan survei yakni jenis alat sebagai pengumpulan data yang fleksibel serta yang mudah diaplikasikan. Dan jika peneliti mengetahui secarapasti variabel apa yang diukur dan segala sesuatu serta dapat diharapkan oleh narasumber, maka dikatakan metode penelitian yang sangat sederhana. Pertanyaan meliputi opsi untuk menjelaskan gaya kepemimpinan Puskopal Kodiklatal, peralatan kerja, dan kepuasan karyawan. Peringkat berikut dapat digunakan dalam sebuah penelitian:

Sangat setuju	:(SS) Skor 5
Setuju	:(S) Skor 4
Tidak setuju	:(TS) Skor 3
Sangat tidak setuju	:
	(STS) Skor 2

c. Wawancara

Wawancara tersebut dapat dipakai untuk mengumpulkan sebuah data, memungkinkan peneliti untuk meninjau sebuah data sepenuhnya tentang suatu gaya manajemen, peralatan kerja, dan juga kepuasan karyawan;

d. Studi Pustaka

Data dari pengolahan sumber daya alam akan menjadi landasan teoritis untuk evaluasi literatur yang dilakukan untuk penelitian ini. Sumber informasi ini diidentifikasi oleh spesialis yang berpengetahuan luas dalam profesi mereka, membuat mereka sangat relevan dengan topik yang ada. Penulis juga berusaha mengumpulkan bahan dari berbagai referensi saat melakukan studi kepustakaan.

e. Teknik Analisis Data

Didapatkan datanya berupa data kuantitatif. Menurut Sugishirono (2010), teknologi analisis data yaitu suatu proses dimana kegiatan secara sistematis mencari dan Menyusun data yang dikumpulkan untuk hasil wawancara, dokumentasi dengan melakukan dan menggambarkan cara-cara pengorganisasian dan lain-lain. Proses ini bertujuan untuk membuat properti data lebih mudah dipahami dan sangat cocok untuk memecahkan masalah terkait penelitian.

Adapun teknik lainnya yang dipakai dalam suatu studi tersebut yaitu analisis regresi linier berganda. Dan terbukti pada kuesioner tersebut, maka akan dilaksanakan uji realibilitas dan uji validitas. Dan penmendapatkan hasil dengan menyebar suatu kuesioner dari Google *Forms* yang diakses dengan responden melalui *online* dimana saja dan kapan saja.

3.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat yang dipergunakan untuk mengukur valid atau tidak pada kuesioner. Selama deskripsi angket diukur dengan angket, maka angket dikatakan valid. Oleh karena itu, uji validasi mengukur apakah survei yang Anda buat dapat mengukur apa yang sebenarnya Anda ukur..(Ghozali,2016).

Uji validitas penelitian tersebut digunakan dalam menganalisis item yang bertujuan untuk mengkorelasikan skor pada setiap item. kalau tidak ada item yang sesuai persyaratan, akan tidak ada penyelidikan lebih lanjut yang akan dilakukan. Lalu membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir soal dapat dilihat pada kolom Total Correlation of Changed Items. Dapat dibandingkan dengan momen hasil kali r dengan memilah derajat kebebasan (df) = $N - k$. Pada hal tersebut Nyaitu jumlah sampel dan K yaitu jumlah variabel bebas dalam penelitian. Apabila product moment dari r hitung $>$ r Pearson positif, pertanyaan (indeks) disebut valid.(Ghozali2016).

2. Uji Reliabilitas

Tes reliabilitas yaitu tes yang akan digunakan untuk mengumpulkan data survei akan melalui uji reliabilitas untuk melihat apakah valid. Analisis alpha Cronbach digunakan untuk menentukan ketergantungan penelitian. Kita dapat mengatakan bahwa suatu variabel dapat diandalkan jika nilai alpha Cronbach lebih

besar dari 0,60 dan kita bisa menyimpulkan bahwa variabel tersebut reliabel atau konsisten dalam pengukuran. (Putri,2015).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut (Ghozali 2011) yaitu dapat diketahui apabila penilaian pada suatu regresi tersebut yakni koliner atau tidak. Untuk mendapatkan kemiripan serta yang valid diterqapkan dengan menggunakan parameter regresi yang akan dilacak dengan metodekuadrat menurut Ghazali (2011) bertujuan bagi penaksir dalam sebuah regresi tersebut yakni penaksir koliner. Untuk mendapatkan persamaan yang tepat diperlukan dengan parameter regresi yang akan diperiksa melalui teknik kuadrat terkecil atau *punordinary least square* (OLS)

4. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi suatu model regresi, variabel pengganggu, atau residual adalah normal (Ghozali, 2016). Mengenai cara menentukan apakah sirkulasi residual abnormal atau normal menggunakan analisis uji statistic ataupun dengan grafik(Ghozali 2011).

5. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menunjukkan apakah model regresi mengandung korelasi antar variabel bebas (Ghozali,2016). Seharusnya model suatu regresi yang baik tidak adahubungan antara variabel independen dalam model regresi yang sesuai dan variabel bebas tidak orthogonal jika saling berkorelasi. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* (TOL) dan *VarianceInflation Factor* (VIF). Keduaukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yangdijelaskanoleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi(karenaVIF=1 ToleranceNilaicutoff yang umum yang dibuat

untuk membuktikan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* <0.1 0atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2016). Hipotesis yang akandilakukan suatu uji multikolinieritas yaitu:

H1: VIF <10,tidakterdapatmultiokolinieritas.

H0: VIF>10,terdapatmultikolinieritas.

6. Uji Heteroskedastisitas

Adapun wujud dari sebuah studi tersebut yaitu untuk memeriksaketidaksamaan varian dari residual dalam model regresi dari satu.

IV Analisis Data dan Pembahasan

pengamatan ke pengamatan lainnya. Lihat apakah ada heterogenitas dalam grafik. Jika pola tertentu, seperti B. Jika pola tertentu dibuat oleh titik-titik (seperti bergelombang, lebar, lalu sempit), ini menunjukkan bahwa tidak ada homogenitas (Ghozali, 2011).

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pusat Koperasi Kobangdikal TNI AL merupakan sejarah perkembangan koperasi di lingkungan Komando Pendidikan dan Pembinaan Angkatan Laut yang diawali dengan terbentuknya Primkopal Kodikal dengan Surat Keputusan Panglima Kodikal Nomor : Skep/46/III/1978 tanggal 21 Maret 1978 dengan Badan Militer Nasional Indonesia. Surat Kepala Daerah Dinas Koperasi Provinsi Jawa Timur Nomor: 4355/Bangwas/II/1980 tanggal 10 Januari 1980 menjadi landasan hukum perkoperasian. Pilihan Panglima kodikal ini merupakan wujud pengabdian dan pelaksanaan eksistensi gerakan Koperasi dan kepengurusan KOPAL di lingkungan kodikal.

Telah dibentuk Puskopal Kodikal dengan lima anggota Primkopal dalam upaya mengembangkan KOPAL di lingkungan Kodikal serta untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pengelolaan KOPAL berdasarkan Surat Keputusan Kasal Nomor: Kep/I/IV/1990 tanggal 17 April 1990 tentang Pokok-Pokok Pengembangan Copal. Berdasarkan Surat Keputusan Panglima Kobangdikal Nomor: Skep/110/VII/1992 tanggal 15 Juli 1992, Puskopal Kobangdikal resmi dibentuk pada tanggal tersebut. Keputusan Kepala Staf tentang Pokok-pokok Pengembangan KOPAL yang dikeluarkan 14 Januari 2004, digunakan untuk menyempurnakan SK Kasal dalam perkembangannya;

Catatan Puskopal Kodikal tentang berdirinya, tahun-tahun awal, dan pertumbuhan gerakan koperasi di kodikal ditulis sebagai rasa hormat, terima kasih, dan penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh para pelopor gerakan (KOPAL). Sebagai instruktur, manajer instruktur, supervisor instruktur, awak kapal, dan sebagai pemikir dan penonton gerakan koperasi angkatan laut di Lembah Kodikal;

Sebagai perusahaan, Puskopal Kodikal memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) bernomor: 1.586.027.5-605. Tanggal 22 Oktober 1992, SIUP No:

817/13.1/X/1992, tanggal 16 Oktober 1992, Tanda Daftar Perusahaan (TDP) No. 13012600105, tanggal 2 November 1992. Suatu organisasi yang tidak lepas dari adanya pelaporan keuangan. Sebagai contoh, Puskopal Kodiklatal Surabaya memiliki sistem pelaporan yang sangat baik yang dikenal sebagai Brumtek atau disingkat Brum. Bagian Blum juga mengajarkan cara membuat rekening dan menulis surat PJK di buku pembayaran yang dikirim ke pekas (kantor akuntansi atau Mako Kodiklatal). BRUM juga mengajari Anda cara menyerahkan PJK sebelum mengikuti setiap unit kerja.

4.1.1 Visi dan Misi

Visi dan Misi Puskopal Kodiklatal Dalam menjalankan kegiatan sehari-harinya, Puskopal Kodiklatal menentukan sebuah rencana strategis sebagai mana untuk menjalankan tugas dan kerjaan se hari-hari :

1. Visi

Visi Puskopal Kodiklatal berbanding dengan dasar koperasi di Indonesia ialah dasar kekeluargaan adalah :

- a. Ketentraman prajurit, PNS serta anggotanya;
- b. Meningkatkan kesejahteraan sosial dan ekonomi awakanggotanya;
- c. Selain itu, ambil inisiatif untuk mempromosikan keunggulan dalam hidup.

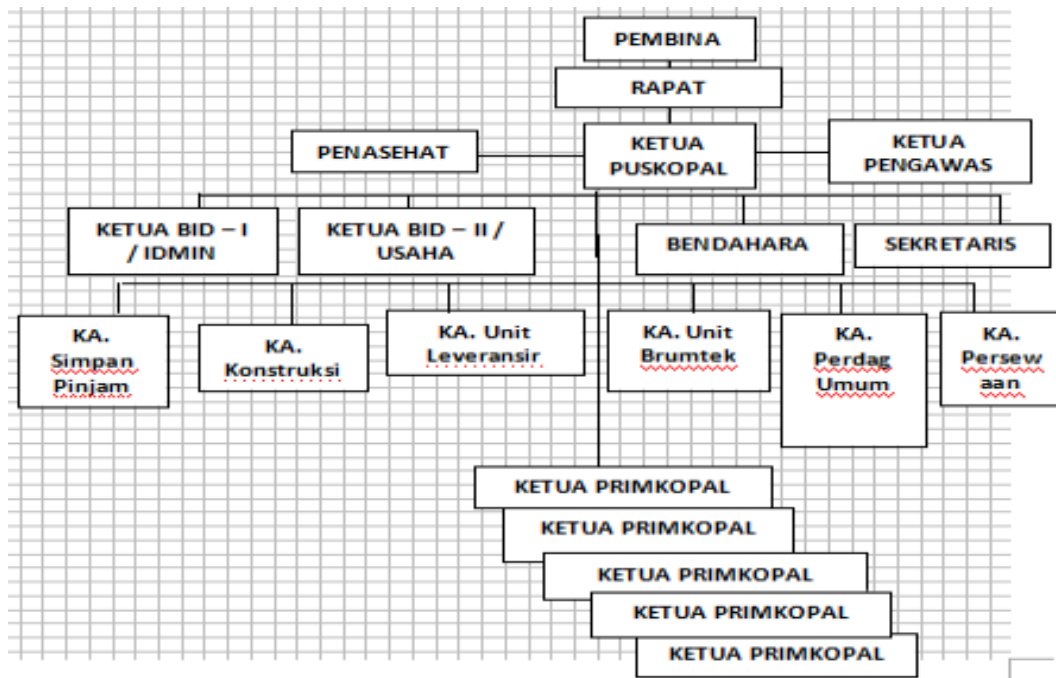
2. Misi

Agar misi yang nyata dibutuhkan dan dijalankan, maka misi koperasi, maka untuk menetapkan misiyaitu :

1. Melaksanakan kegiatan di beragam bidang dalam operasi di berbagai sector bisnis yang mungkin memberikan model bisnisnya ruang yang terkait erat dengan tuntutan.

4.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah bagaimana bagian-bagian dan posisinya diatur dan terkait satu sama lain untuk melaksanakan operasi sehari-hari dan mencapai tujuan yang direncanakan dan diantisipasi. Hubungan antara aktivitas dan fungsi kerja ditentukan oleh struktur organisasi, yang menjelaskan bagaimana aktivitas kerja dipisahkan satu sama lain. Struktur organisasi yang kuat harus menguraikan dinamika kekuasaan siapa yang menjawab siapa dan siapa yang bertanggung jawab atas apa yang perlu dilakukan. Puskopal Kodiklatal mempunyai struktur organisasi sebagai berikut ini sebagai mana berikut.



Gambar 4.1 Struktur organisasi

Sumber : Puskopal Kodiklatal Surabaya

Adapun kewajiban serta wewenang wadah organisasi karyawan di Puskopal Kodiklatal adalah :

1. Dengan tugas dan tanggung jawab membantu merencanakan penyusunan dan penyusunan pola-pola pengaturan, pembentukan, pembinaan dan pengolahan program-program yang berkaitan dengan perkoperasian di lingkungan Kodiklatal meliputi membuat rencana pada kerja dan rencana terhadap

anggaran pendapatan serta belanja Puskopal Kodiklatal, menyusun program kerja dan petunjuk kerja Puskopal Kobangdikal, menyusun peraturan yang menyangkut organisasi, administrasi, idiiil maupun usaha perkoperasian di Kodiklatal; Kebid Idmin dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada KepuskopKodikal, bila kabid admin berhalangan dalam melaksakan tugasnya diwakili oleh pejabat lain yang ditunjuk oleh Kepuskopal Kodiklatal;

2. Kepala Bidang Usaha disingkat Kebid Usaha, adalah tenaga profesional yang bertanggung jawab untuk memajukan usaha di bidang manufaktur, jasa, perdagangan, distribusi, industri dan pemasaran, melayani kebutuhan kedua anggota dan sesuai dengan pengembangan usaha, dengan tugas dan tanggung jawab menyusun rencana usaha produksi, jasa, perdagangan, distribusi industry dan pemasaran, memonitor pelaksanaan usaha produksi, jasa, perdagangan, distribusi, industry dan penjualan, dengan bahan penegakan dan bantuan bagi anggotanya terutama bagi pengembangan usaha. Kebid Usaha dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepuskopal Kodiklatal, bila Kebid Usaha berhalangan dalam melaksanakan tugasnya diwakili oleh pejabat lain yang ditunjuk oleh Kepuskopal Kodiklatal;
3. Sekretaris Puskopal Kodiklatal, yaitu seseorang professional yang bertanggung jawab menyelenggarakan administrasi umum Puskopal Kodiklatal, rapat pengurus, urusan kantor, dan Adapun itu dengan penuh tanggung jawab menyelenggarakan dan mengatur tata tertib Administrasi di Puskopal Kodiklatal, menyusun dan memproses informasi umum, khusus serta teratur untuk ketentuan dan kebijaksanaan pengelola Puskopal Kodiklatal, menyelenggarakan tata laksana kantor, sekretaris dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepuskopal kodikal, bila sekretaris berhalangan dalam melaksanakan tugasnya diwakili oleh pejabat lain yang ditunjuk oleh kepuskopal kodikal untuk melaksanakan tugas ketua;

4. Bendahara, yaitu seseorang tenaga professional adapun yang bekerja dan bertanggung jawab dalam bidang bendahara khususnya finansial, baik yang menyangkut perencanaan maupun pelaksanaannya dengan tugas dan tanggung jawab membuat dugaan keadaan dan manajemen finansial untuk merencanakan mengenai masalah rencana perkiraan pendapatan dan penyisihan, rencana pembiayaan dan pengurusan bendahara Puskopal Kodiklatal berikut ini unit usahanya, mengadakan hubungan dengan pihak perbankan serta lembaga finansial yang lain baik pemerintah ataupun swasta, dalam rangka kegiatan perbendaharaan Puskopal Kodiklatal; Dalam membuat tanggung jawab maupun tugasnya, bendahara boleh kerja sama dengan kasir, ketua urusan pembukuan, ketua urusan akuntansi, Ketua urusan perpajakan dan Kolektor. Bendahara dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepuskopal Kodiklatal, bila Bendahara berhalangan dalam melaksanakan tugasnya diwakili oleh pejabat lain yang ditunjuk oleh Kepuskopal Kodiklatal;
5. Ketua Unit Uspeja, adalah bidang kegiatan simpan pinjam yang professional yang bertanggung jawab untuk menghasilkan perkiraan keadaan umum pengelolaan keuangan sebagai sumber daya untuk perencanaan kegiatan simpan pinjam bagi para anggota Puskopal Kodiklatal, melaksanakan kegiatan simpan pinjam bagi anggota Kodiklatal, membukukan dan mengadministrasikan secara tertib kegiatan simpan pinjam, membuat laporan khusus tentang usaha unit Uspeja secara berjenjang kepada Ketua Puskopal dan dalam tugas sehari-hari berkoordinasi dengan Ketua Bidang Usaha;
6. Kepala Unit Leveransir yaitu seseorang tenaga professional akan membuat acara bidang penyediaan bahan makanan basah, bahan makanan kering ataupun bantuan lainnya tentang penyediaan hal lainnya, yang bertugas membuat perkiraan keadaan tentang pengadaan bahan makan basah dan kering sebagai bahan perencanaan kegiatan Leveransir, melaksanakan pembukuan dan pengadministrasian secara tertib kegiatan Leveransir serta melakukan

penagihan kepada pihak terkait sesuai lingkup kewenangannya, mengadakan hubungan dengan pihak penyedia bahan makan basah dan bahan makan kering dalam rangka kegiatan usaha Leveransir, membuat laporan khusus tentang usaha unit Leveransir secara berjenjang kepada Ketua Puskopal serta berkoordinasi dengan Ketua Bidang Usaha;

7. Kepala Unit Brum Tek dan Non Tek, yaitu seseorang tenaga professional
buat membuat acara penyediaan barang maupun jasa barang umum teknik dan non teknik, yang bertugas untuk membuat ancap-ancap keadaan tentang penyediaan barang dan jasa barang umum teknik dan non teknik sebagai bahan perencanaan kegiatan Unit Brum Tek Non Tek, melaksanakan kegiatan pengadaan barang dan jasa Brum Tek Non Tek untuk kepentingan internal Kodiklatal maupun kepentingan umum di luar Kodiklatal, membukukan dan pengadministrasian secara tertib kegiatan Brum Tek Non Tek serta melakukan penagihan dan menyalurkan dana kepada pihak terkait sesuai lingkup kewenangannya, membuat laporan khusus tentang usaha unit Brum Tek Non Tek secara berjenjang kepada Ketua Puskopal, serta selalu berkoordinasi dengan Ketua Bidang Usaha;
8. Ketua Unit Persewaan, yaitu seseorang yang professional buat melakukan acara di bidang jasa persewaan kemah serta formalitas yang berdinis melaksanakan dugaan waktu atas permintaan kebutuhan jasa persewaan tenda dan peralatan perayaan sebagai bahan perencanaan kegiatan persewaan, mwelakukan acara persewaan alat kemah serta alat perayaan untuk acara privat maupun eksternal, melaksanakan pembukuan dan administrasi secara tertib kegiatan jasa tersebut dan penagihan pada pihak terkait, membuat laporan khusus tentang unit usahanya dan selalu berkoordinasi dengan Ketua Bidang Usaha;
9. Ketua Unit Konstruksi, adalah seorang tenaga professional untuk melaksanakan kegiatan dibidang barang dan jasa konstruksi yang bertugas dan bertanggung jawab membuat perkiraan keadaan tentang permintaan

kebutuhan barang dan jasa konstruksi sebagai bahan perencanaan kegiatan Unit Konstruksi, melaksanakan kegiatan pengadaan barang dan jasa konstruksi untuk kepentingan internal Kobangdikal maupun di luar Kodiklatal, membukukan serta mengadministrasikan secara terib kegiatan pengadaan barang dan jasa konstruksi serta melakukan penagihan dan menyalurkan dana kepada pihak terkait;

10. Ketua Unit Perdagangan Umum, adalah seorang tenaga professional untuk

Ketua Unit Perdagangan Umum, adalah seorang tenaga professional untuk melaksanakan kegiatan di bidang distributor barang perdagangan umum, jasa Foto Copy dan wartel yang bertugas membuat perkiraan tentang keadaan permintaan kebutuhan barang perdagangan umum, jasa Foto Copy dan Wartel, melaksanakan kegiatan distribusi barang perdagangan umum, jasa foto copy dan wartel untuk kepentingan internal Kobangdikal maupun di luar Kodiklatal, mengadakan hubungan baik dengan penyedia dan pengguna barang dan jasa serta pihak lain, membukukan dan pengadministrasian secara tertib kegiatan distribusi barang perdagangan umum, jasa dan foto copy;
11. Pengawas Puskopal Kodiklatal, adalah alat kelengkapan organisasi koperasi, yang bertugas dan bertanggung jawab melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan keseluruhan tata kehidupan koperasi meliputi organisasi, administrasi, usaha dan keuangan serta kebijaksanaan pengurus atas pelaksanaan rencana kerja dan rencana anggaran pendapatan dan belanja Puskopal Kodiklatal;
12. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut Pengawas Puskopal Kodiklatal menyelenggarakan kegiatan-kegiatan merumuskan dan menyusun system pengawasan dan pemeriksaan yang bukan berbenturan serta Adapun dengan poin-point yang berlaku, selaras dengan rencana kerja serta rencana perkiraan penghasilan biaya belanja di Puskopal Kodiklatal, menyusun dan melaksanakan rencana pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan yang meliputi organisasi, administrasi, usaha dan keuangan Puskopal Kodiklatal,

mengurutkan dan melaksanakan *planning* pelaksanaan pengawasan serta pemeriksaan yang meliputi organisasi, administrasi, usaha dan keuangan Puskopal Kodiklatal, mengusahakan terjalin dan terpeliharanya koordinasi dan integrasi dalam pelaksanaan tugasnya dengan Pengawas Koperasi lain, membuat dan menyampaikan laporan hasil pengawasan dan pemeriksaan secara tertulis dan memberikan pendapat dan saran perbaikan kepada pengurus serta anggota di hadapan Rapat Anggota Tahunan. Organisasi Pengawas Puskopal Kodiklatal terdiri atas;

13. Ketua;
14. Sekretaris;
15. Anggota.

Ketua Pengawas dijabat bagi seorang tenaga ahli Adapun yang bertugas dan bertanggung jawab memimpin, mengkoordinir dan mengarahkan anggota-anggotanya dalam mengemban fungsinya;

16. Pembina Pusdiklat Kodiklatal diselenggarakan oleh para profesional atau profesional yang berlatar belakang pribadi, keuangan dan hukum Kobangdikal atau kolaborator umum. Penasihat Puskopal Kodiklatal diajukan oleh Ketua Puskopal Kobangdikal kepada Komandan Kodiklatal untuk mendapat persetujuan;
17. Pembina Puskopal Kodiklatal, terdiri dari:
18. Pembina Teknis dilakukan oleh Ketua Inkopal;
19. Pembina Umum Komandan Kodiklatal, Kepala Dinas Koperasi Provinsi Jawa Timur dan Ketua Dewan Koperasi Indonesia Wilayah Jawa Timur;
20. Pembina Harian adalah Wadan Kodiklatal;
21. Pembinaan Puskopal Kodiklatal dilaksanakan berdasarkan :
22. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tanggal 21 Oktober 1992 tentang Perkoperasian;

23. Peraturan Pemerintah RI Nomor 9 tahun 1995 tanggal 21 April 1995 tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam oleh Koperasi;
24. Keputusan Menteri Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil RI Nomor 226/Kep/M/V/1996 tanggal 15 Mei 1996 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam oleh Koperasi;
25. Keputusan Kepala Staf Angkatan Laut Nomor Kep/01/I/2004 tanggal 514 Januari 2004 tentang Pokok-Pokok Pembinaan Koperasi TNI Angkatan Laut (Kopal);
26. Anggota Puskopal Kobangdikal, terdiri dari Primer-Primer Koperasi TNI AL
:
27. Primkopal Denmako;
28. Primkopal Kodikopsla;
29. Primkopal Kodikopsla;
30. Primkopal Pusdik-Pusdik Moro;
31. Primkopal Puslatdiksarmil;

Penjabaran lebih lanjut organisasi dan prosedur Puskopal Kobangdikal ke dalam sasaran tugas diatur dalam Standar Operasional dan Prosedur Puskopal Kobangdikal oleh Kepuskopal Kobangdikal. Puskopal Kobangdikal dalam wewenangnya dapat menyelenggarakan hubungan-hubungan dengan Badan / Instansi lembaga lain di dalam maupun di luar lingkungan Kobangdikal untuk kepentingan pelaksanaan tugasnya

4.3 Personalia

Perekrutan karyawan di puskopal kodiklatal sebagai terselubung, hanya sebagian untuk ketua personalia bahwa menentukan menarik warga baru maka karena itu proses perekrutan karyawan sangat amat teleti dan perlu pertimbangan yang matang, berikut pendidikan dan jam kerja karyawan di Puskopal Kodiklatal.

1. Pendidikan Karyawan : PNS Golongan I – IV, PHL/ Honorer (SMK-S1), Militer;
2. Jam Kerja

Senin s/d Kamis	: 07.00 – 15.30
Jumat	: 07 – 16.00
Sabtu & Minggu	: Libur.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Karakteristik Responden Penelitian

Menurut hasil survei bahwa yang dilaksanakan lewat menyebarkan kuesioner bagi 40 responden yang merupakan pegawai Kodiklatal Puskopal. Ciri-ciri responden adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-laki	23	57,5%
2.	Perempuan	17	42,5%
Total		40	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut bahwa dapat disimpulkan rata-rata mayoritas responden dalam penelitian tersebut yaitu perempuan berjumlah 17 orang dengan presentase 42,5%, dan laki-laki berjumlah 23 orang dengan presentase 57,5%.

4.4.2 Karakteristik Responden Sesuai Usia

Gambaran umum menurut sesuai tingkat usia yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2 Responden Sesuai Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	17-25 tahun	37	92,5%
2.	Lebih dari 25 tahun	3	7,5%
Total		40	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut dapat disimpulkan sebagian para responden dalam penelitian tersebut berusia 17-25 tahun berjumlah 37 orang dengan presentase 92,5%, dan usia yang lebih dari 25 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 7,5%.

4.4.3 Karakteristik Responden Sesuai Pernikahan

Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan pernikahan

No	Pernikahan	Frekuensi	Presentase
1.	Menikah	7	17,5%

2.	Belom menikah	33	82,5%
Total		40	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Menurut tabel 4.3 tersebut disimpulkan maka responden dengan sesuai pernikahan bahwa yang sudah menikah total 7 orang dengan presentase 17,5%, dan adapunyang belom menikah berjumlah 33 dengan presentase 82,5%

4.4.4 Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4 Karakteristik berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1.	SMA	15	37,5%
2.	D3/S1/S2	25	62,5%
Total		40	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Menurut tabel 4.4 tersebut disimpulkan bahawa responden menurut sesuai tingkat pendidikan SMA mencapai 15 orang dengan presentase 37,5%, dan tingkat D3/S1/S2 dengan berjumlah 25 orang dengan presentase 62,5%.

4.5 Statistik Deskriptif

Penelitian tersebut untuk 40 responden karyawan Puskopal Kodiklatal bahwa diketahui gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan kepuasan karyawan. Berikut adalah hasil penyebaran kuesioner yang akan ditunjukkan bagi responden:

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Dalam penelitian tersebut hasil penilaian responden terhadap gaya kepemimpinan (X1) yaitu:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No Pernyataan	Jawaban					Total
	STS	TS	N	S	SS	
X1.1	0	0	2	11	27	40
Persentase	0%	0%	5%	27,5%	67,5%	100%
X1.2	0	0	1	23	16	40
Persentase	0%	0%	2,5%	57,5%	40%	100%
X1.3	0	0	3	15	22	40
Persentase	0%	0%	7,5%	37,5%	55%	100%
X1.4	1	0	2	20	17	40
Persentase	2,5%	0%	5%	50%	42,5%	100%

Sumber Data : Puskopal Kodiklatal

Menurut daftar rekapitulasi balasan responden atas gaya kepemimpinan diatas menyimpulkan aka jawaban dominan dari pernyataan tentang variabel gaya kepemimpinan (X1), adalah dalam pernyataan pertama mendapatkan jawaban sangat setuju dengan jumlah 27 orang dengan presentase 67,5%, pernyataan kedua mendapatkan jawaban setuju dengan jumlah 23 orang dengan presentase 57,5%, pernyataan ketiga mendapatkan jawaban sangat setuju dengan jumlah 22 orang dengan presentase 55% dan pernyataan yang terakhir mendapatkan jawaban setuju dengan jumlah 20 orang dengan presentase 50%.

2. Fasilitas Kerja (X2)

Dalam penelitian tersebut, fasilitas kerja terdapat 4 pernyataan adapun yang ditampillkan terhadap para responden. Hasil evaluasi responden tentang fasilitas kerja (X2) yaitu:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Fasilitas Kerja

No Pernyataan	Jawaban					Total
	STS	TS	N	S	SS	
X2.1	0	0	4	16	20	40
Persentase	0%	0%	10%	40%	50%	100%
X2.2	0	1	2	12	25	40
Persentase	0%	2,5%	5%	30%	62,5%	100%
X2.3	1	0	3	16	20	40
Persentase	2,5%	0%	7,5%	40%	50%	100%
X2.4	0	1	4	14	21	40
Persentase	0%	2%	10%	35%	52,5%	100%

Menurut tabel rekapitulasi hasil responden berhubungan dengan fasilitas kerja di atas menyimpulkan maka jawaban dominan dari pernyataan variabel fasilitas kerja (X2) adalah setuju dan sangat setuju dan dalam pernyataan pertama mendapat balasan sangat setuju dengan jumlah 20 orang melalui presentase 50%, pernyataan kedua mendapat balasan sangat setuju dengan jumlah 25 orang melalui presentase 62,5%, pernyataan ketiga mendapat balasan sangat setuju dengan jumlah 20 orang melalui presentase 50% dan pernyataan keempat mendapat balasan sangat setuju dengan jumlah 21 orang dengan presentase 52,5%.

3. Kepuasan Karyawan (Y)

Kepuasan karyawan yaitu variabel independen ataupun terikat yang bakal dilihat dalam kaitannya lewat variabel independen ataupun bebas adalah gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan kepuasan karyawan. Data reaksi pertimbangan responden pada variabel kepuasan karyawan antara lain:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Karyawan

No Pernyataan	Jawaban					Total
	STS	TS	N	S	SS	
Y.1	0	0	10	18	12	40
Persentase	0%	0%	10%	45%	50%	100%
Y.2	0	0	4	16	20	40
Persentase	0%	0%	10%	40%	5%	100%
Y.3	0	0	4	22	14	40
Persentase	0%	0%	10%	55%	35%	100%
Y.4	0	0	1	15	24	40
Persentase	0%	0%	2,5%	37,5%	60%	100%

Mneurut pada tabel rekapitulasi balasan responden kepuasan karyawan di atas tersebut menyimpulkan maka jawaban dominan dari pernyataan variabel kepuasan karyawan (Y) adalah setuju dan sangat setuju dan dalam pernyataan pertama mendapatkan jawaban setuju dengan jumlah 18 orang dengan presentase 45%, pernyataan kedua mendapatkan jawaban sangat setuju dengan jumlah 20 orang dengan presentase 50%, pernyataan ketiga mendapatkan jawaban setuju dengan jumlah 22 orang dengan presentase 55% dan pernyataan keempat mendapatkan jawaban sangat setuju dengan jumlah 24 orang dengan presentase 60%

4.6 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini, kuesioner disebarkan kepada 40 responden untuk mendapatkan data primer. Data yang diperoleh harus diuji dengan beberapa tes. Penelitian ini dimaksudkan untuk menyajikan data yang akurat. Tespertama adalah angket yang berisi uji validitas dan reliabilitas. Uji kedua adalah uji hipotesis tradisional, yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian ketiga adalah analisisregresi berganda dan pengujian keempat adalah uji hipotesis, yang diuji secara bersama-sama (simultan) menggunakan uji-F dan sebagian diuji dengan uji T. Berikut adalah hasil tesnya:

4.6.1 Uji Validitas

Jika suatu alat atau indikator yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah valid atau reliabel berdasarkan data dari kuesioner yang dibagikan kepada 40 responden, maka dikatakan valid atau reliabel. Oleh karena itu, uji validitas dan reliabilitas harus dilakukan. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode koefisien korelasi *product moment* dengan taraf signifikansi 0,05, dan untuk uji reliabilitas digunakan metode *Crobanh-alpha*.

4. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Menurut hasil pengolahan data uji validitas Gaya Kepemimpinan (X1) dapat dilihat menurut tabel berikut :

Tabel 4.8 Data Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
X1.1	0,778	0,320	Valid
X1.2	0,658	0,320	Valid
X1.3	0,778	0,320	Valid
X1.4	0,817	0,320	Valid

Sumber : Data sekunder diolah SPSS (2022)

Variabel Gaya Kepemimpinan terdiri dari 4 item pernyataan. Korelasi untuk setiap item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk setiap variabel gaya kepemimpinan telah divalidasi dan dapat digunakan sebagai alat penelitian, maka dapat dijadikan instrument penelitian tersebut.

5. Uji Validitas Fasilitas Kerja (X2)

Menurut hasil pengolahan data bahwa uji validitas variabel fasilitas kerja (X2) adapun bisa dilihat dengan tabel berikut :

Tabel 4.9 Data Uji Validitas Fasilitas Kerja (X2)

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
X2.1	0,233	0,320	Valid
X2.2	0,567	0,320	Valid
X2.3	0,666	0,320	Valid
X2.4	0,54	0,320	Valid

Sumber : Data Sekunder diolah SPSS (2022)

Variabel Fasilitas Kerja terdiri dari 4 elemen pernyataan. Karena korelasi setiap item pernyataan memiliki r hitung yang lebih besar dari r-tabel, maka pada terdapat di validitas menyatakan semua item pernyataan dalam fasilitas kerja variabel valid, dan menunjukkan bahwa mereka dapat digunakan sebagai alat penelitian.

6. Uji Validitas Kepuasan Karyawan (Y)

Menurut hasil pengolahan data bahwa uji validitas variabel kepuasan karyawan (Y) bisa dilihat di tabel berikut :

Tabel 4.10 Data Uji Validitas Kepuasan Karyawan

Item Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
Y.1	0,295	0,320	Valid
Y.2	0,303	0,320	Valid
Y.3	0,678	0,320	Valid
Y.4	0,327	0,320	Valid

Sumber : Data sekunder diolah SPSS (2022)

Variabel kepuasan karyawan terdiri dari 4 pernyataan. Setiap korelasi item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga berdasarkan uji validitas, semua item pernyataan pada variabel kepuasan konsumen dinyatakan valid dan bisa digunakan sebagai penelitian.

4.6.2 Uji Reliabilitas

Untuk membuktikan keandalan (Reliabel) atau akan meyakinkan suatu kuesioner penelitian tersebut adapun yang mau digunakan buat mengumpulkan data variabel penelitian reliabel ataupun bukan. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama juga.

Suatu pernyataan digunakan metode analisis *Cronbach's Alpha* bagi tiap variabel analisis lewat program SPSS. Hasil percobaan tersebut dapat pula diucapkan reliabel asalkan *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hasil dari uji reliabilitas dan dari variabel-variabel tersebut dapat diamati pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,838	12

Sumber : Data Sekunder diolah SPSS (2022)

Menurut tabel diatas tersebut maka ditemukan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,838 yang menunjukkan bahwa ke-12 data cukup andal maka dapat disimpulkan data termasuk reabilitas pada analisis tersebut.

4.7 Uji Asumsi Klasik

4.7.1 Uji Normalitas

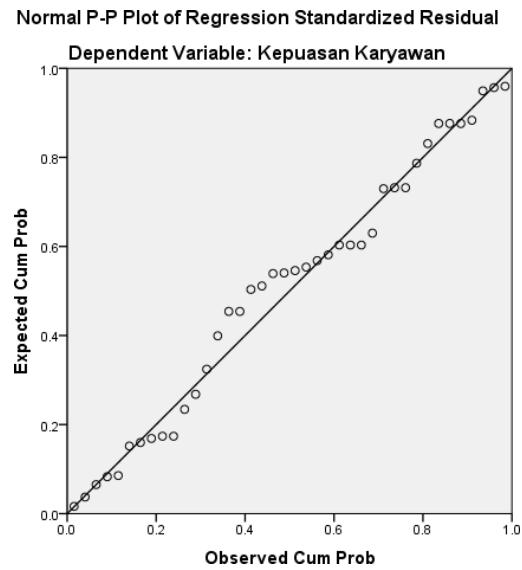
Uji normalitas bertujuan bagi memeriksa apakah pada suatu model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki suatu distribusi normal (Ghozali, 2016). Adapun cara buat menemukan apakah residul sirkulasi tidak

normal ataupun normal serta analisis uji statistic ataupun dengan grafik (Ghozali 2011).

Uji normalitas adalah uji yang akan mengetahui normalitas (normal atau tidak) dari *confounder* et (error term). Karena ditemukan maka pembaur diperkirakan terdistribusi normal, uji-t (parsial) bisa dilakukan. Bagi menguji normalitas model regresi, analisis ini menggunakan metode regresi standar residual plot P-P normal. Alasan keputusan ini adalah model regresi gagal hipotesis normalitas jika data jauh dari atau tidak mengikuti diagonal. Sebaliknya, jika data tidak jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, model regresi memenuhi asumsi normalitas dari hasil statistik. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 4.3.

Pada Gambar 4.3, reaksi uji normalitas terdapat pada gambar grafik menunjukkan maka sebaran data (titik) terdapat pada sumbu diagonal grafik tidak menyimpang terlalu jauh mulai dari diagonal ataupun mengikuti petunjuk diagonal tersebut. Sesuai dengan asumsi normalitas. Hal ini karena pengujian normalitas serta grafik dapat menyimpangkan walaupun tidak

dilakukan dengan berwas-was, jika menurut visual terlihat normal tetapi secara statistik tidak, atau barangkali jika terlihat menurut visual tidak normal, namun dapat menyedatkan jika secara statistik terlihat normal.



Gambar 4.2 One sample Kolmogorov-Smirnov (Uji Normalitas)

Sumber : data primer diolah dengan spss (2022)

Di atas menggunakan uji grafik dilengkapi dengan uji statistik, salah satunya dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorof- Smirnov. Seumpama hasil K-S memiliki nilai $p > 0,05$, bahwa dapat dikatakan *unstandardized residual normal*. Hasil uji tersebut disajikan menurut table berikut:

Tabel 4.12 One sample Kolmogorov-smirnov (Uji Normalitas)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.18246846
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.082
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.654
Asymp. Sig. (2-tailed)		.786
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		

Sumber : data primer diolah dengan SPSS (2022)

Menurut table 4.12 di atas dapat dilihat maka hasil *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,654 melalui tingkat signifikansi 0,786 jadi hal ini menunjukkan untuk model regresi terdistribusi normal sebab tingkat signifikansinya $> 0,05$.

4.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan bagi menguji tersebut apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat ditemukan dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* < 0.1 ataupun *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 , maka akan terjadi multikolinieritas. Jika nilai *Tolerance* $>$

0.1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) <10 , bahwa tidak ada multikolinieritas

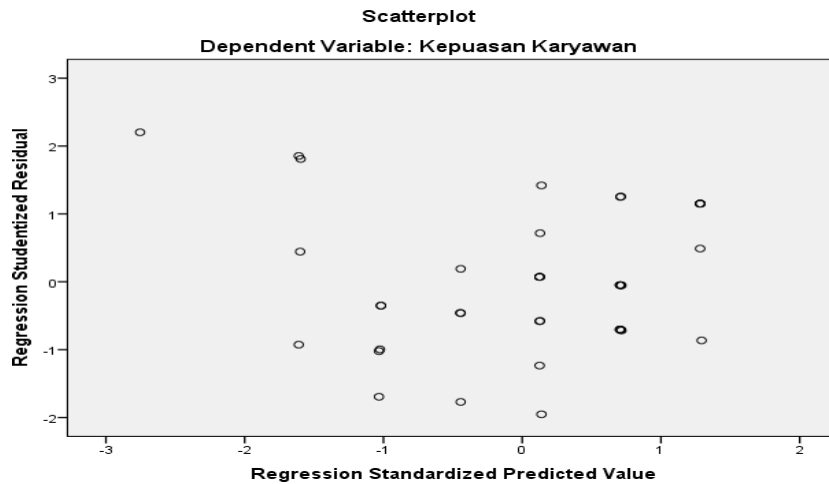
Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas

Variable	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,780	1,283	Tidak terjadi multikolinieritas
Fasilitas Kerja (X2)	0,780	1,283	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : data primer diolah dengan spss (2022)

4.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu bertujuan untuk mendeteksi kemunculan hasil asosiasi yang beragam untuk tiap bentuk variabel independen pada model regresi. Pada masalah heteroskedastisitas diidentifikasi pada analisis tersebut menggunakan *scatterplots*, yaitu melalui memplot variabel prediktor standar menggunakan model residual standar. Apabila tidak ada pola yang jelas dan titik-titik di atas dan di bawah angka 0 menyebar pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Scatterplot berikut adalah hasil dari output spss



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : data primer diolah dengan spss (2022)

Gambar grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik tersebut menyebar di bawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk di pakai untuk memprediksi variabel Kepuasan Karyawan (Y).

4.7.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.14 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.375	1.214

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber : Data sekunder diolah spss (2022)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai ini menunjukkan persentase variasi total nilai variabel terikat yang dijelaskan atau disebabkan oleh

hubungan linier dengan nilai variabel bebas. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada gambar 4.4 maka diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,407 (40,7%). Hal tersebut memiliki mengartikan bahwa kemampuan variabel independent dalam penelitian tersebut mempengaruhi variabel terikat sebesar 40,7%, sedangkan sisanya sebesar 59,3% dijadikan variabel bebas lainnya yang kebetulan tidak diteliti di penelitian ini

4.7.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antar variabel dan untuk menggambar garis yang digunakan untuk prediksi. Analisis tersebut menentukan analisis regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya gaya kepemimpinan, fasilitas tempat kerja, dan kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan pengolahan data dengan menggunakan program komputer SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut adalah ukuran seberapa baik model menjelaskan variasi dalam variabel terikat.

Tabel 4.15 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.856	2.077		3.301	.002		
	Gaya Kepemimpinan	.457	.127	.516	3.599	.001	.780	1.283
	Fasilitas Kerja	.130	.091	.205	1.427	.162	.780	1.283

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber : Data sekunder diolah spss (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 6,856 + 0,457X_1 + 0,091X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Karyawan

A = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Variabel Gaya

Kepemimpinan β_2 = Koefisien regresi Variabel

Fasilitas Kerja

Y = Koefisien regresi Variabel Kepuasan Karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Fasilitas Kerja

Y = Kepuasan Karyawan

E = Estimasi Error

Pada hasil pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menunjukkan koefisien regresi dari ketiga variabel bebas (β_1, β_2) bertanda positif (+) hal ini berarti bahwa bila variabel gaya kepemimpinan (X1), fasilitas kerja (X2), dan kepuasan karyawan (Y) terpenuhi mengakibatkan

kepuasan karyawan semakin meningkat, dan sebaliknya jika bertanda (-) hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), fasilitas kerja (X2) dan kepuasan karyawan (Y) terpenuhi akan mengakibatkan kepuasan karyawan akan menurun. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Konstanta yang dihasilkan sebesar 6,856 menunjukkan bahwa besarnya nilai kepuasan karyawan (Y) sebesar 6,856 jika gaya kepemimpinan (X1), fasilitas kerja (X2) dan kepuasan karyawan (Y) adalah konstanta;
- b. Nilai koefisien gaya kepemimpinan (β_1) sebesar 0,457 menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (β_1) meningkat satu-satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada kepuasan karyawan sebesar 0,457;
- c. Nilai koefisien fasilitas kerja (β_2) sebesar 0,091 menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (β_2) meningkat satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan karyawan sebesar 0,091.

4.7.6 Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji tersebut menunjukkan bahwa variabel independent dalam hal tersebut gaya kepemimpinan (X1), peralatan kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y) secara bersama-sama (simultan) mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Saat pengambilan Uji F menggunakan perbandingan nilai Fhitung terhadap Ftabel. Dalam menentukan Ftabel menggunakan rumus: $F_{tabel} = (k ; n - k)$, dimana k yaitu jumlah variabel independent (variabel bebas ataupun X) dan n yaitu jumlah pada responden ataupun sampel pada survei. Dan table di bawah tersebut yakni hasil uji F (simultan).

Tabel 4.16 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	37.444	2	18.722	12.703	.000 ^b
	Residual	54.531	37	1.474		
	Total	91.975	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan
b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data sekunder diolah SPSS (2022)

Diketahui nilai sign $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $12,703 > 3,23$ (Ftabel), maka dari itu bisa disimpulkan jika variabel bebas secara simultan (keseluruhan) berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. Uji T (Parsial)

Andaikan nilai sign $< 0,05$ ataupun nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, bahwa teletak pada pengaruh variabel X terhadap variabel Y (begitupun sebaliknya). Thitung dapat dilihat dari table pengujian SPSS sedangkan Ttabel dapat diketahui pada rumus tersebut:

Ttabel : $(\alpha / 2 : n - k - 1)$

Ket :

k : jumlah variabel independent

n : jumlah data responden

$\alpha : 0,05$

Ttabel = $(0,05 / 2 : 40 - 2 - 1) = (0,025 : 37)$

Ttabel = 2,021

Tabel 4.17 Uji T (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.856	2.077		3.301	.002		
	Gaya Kepemimpinan	.457	.127	.516	3.599	.001	.780	1.283
	Fasilitas Kerja	.130	.091	.205	1.427	.162	.780	1.283

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan
--

Sumber : Data Sekunder diolah SPSS (2022)

- a. Diketahui bahwa Thitung pada variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai thitung sebesar 3,559 lebih besar dari nilai ttabel 2,021 dan nilai sig 0,001 yang lebih kecil dari nilai sig 0,05. Dari sini bisa disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, sehingga variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan karyawan di Puskopal Kodiklatal;
- b. Diketahui nilai Thitung untuk variabel fasilitas kerja sebanyak 1,427 lebih kecil dari Ttabel 2,021, dan nilai sig 0,162 lebih besar dari nilai sig 0,05. Karena bisa disimpulkan maka H1 ditolak dan H0 diterima, maka variabel fasilitas kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan karyawan Puskopal Kodiklatal.

4.8 Pembahasan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Menurut hasil output SPSS ditemukan maka gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial pada kepuasan karyawan Puskopal Kodiklatal. Dapat dibuktikan pada gambar 4.9 diketahui bahwa nilai Thitung pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,559 lebih besar dari nilai Ttabel sebanyak 2,021 dan nilai sig 0,001 yang lebih kecil dari nilai sig 0,05. Dari hasil perhitungan uji regresi linier berganda besaran koefisien variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,457 menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan;

2. Pengaruh fasilitas kerja (X2) terhadap kepuasan karyawan (Y)

Untuk hasil pengujian hipotesis kedua pada pengaruh fasilitas kerja (X2) terhadap kepuasan karyawan (Y) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan karyawan Puskopal Kodiklatal. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil perhitungan uji T serta SPSS adapun yang disajikan menurut tabel 4.17.

Hal tersebut dapat menentukan melalui dari hasil t hitung sebesar 1,427 dengan tingkat signifikansi 0,162 yang lebih besar dari nilai sig 0,05. Dapat pula disimpulkan H1 ditolak dan H₀ diterima sehingga variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial pada kepuasan karyawan Puskopal Kodiklatal;

3. Hubungan gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan kepuasan karyawan

Hasil uji F analisis tersebut membuktikan maka nilai Fhitung bahwa dapat menghasilkan model regresi adalah sebesar 12,703 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Reaksi hasil dari nilai koefisien determinasi berganda maka diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,407 (40,7%). Maka hal tersebut memiliki mengartikan atas kemampuan variabel analisis independent dalam penelitian tersebut mempengaruhi variabel terikat sebesar 40,7%, sementara sisanya sebesar 59,3% dijadikan variabel analisis bebas lainnya tersebut yang kebetulan tidak di usut pada peneliian ini.

4.9 Kesimpulan

Penulis dalam suatu pengumpulan data menggunakan berbagai metode dan salah satunya dengan menyebarkan kuesioner ini. Tujuan dari penyebaran kuesioner tersebut yaitu untuk menguji reaksi tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan serta berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Hasil dari pengumpulan dan analisis data, maka dapat ditarik pada kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan karyawan Puskopal Kodiklatal . Oleh karena itu, dapat dipastikan dengan menggunakan analisis uji Thitung pada variabel gaya kepemimpinan sebesar $3,599 > T_{tabel} 2,021$ dan nilai sig $0,001$, yang artinya mempengaruhi secara signifikan pada kepuasan karyawan (Y);
2. Fasilitas kerja (X2) tidak mempengaruhi signifikansi pada kepuasan karyawan Puskopal Kodiklatal. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung $1,427 < 2,021$,serta tingkat signifikansi $0,162$ yang lebih besar dari nilai sig $0,05$;
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga variabel mengenai gaya kepemimpinan (X1) dan fasilitas kerja (X2) berpengaruh kuat pada korelasi kepuasan karyawan (Y).Artinya bahwa kemampuan variabel independent dalam penelitian tersebut mempengaruhi variabel terikat sebesar $40,7\%$, sementara sisanya sebesar $59,3\%$ dijadikan variabel bebas lainnya bahwa kebetulan tidak diperiksa di analisis tersebut.

5.0 Saran

1. Untuk hasil penelitian juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di Puskopal Kodiklatal. Maka, atasan perlu memberikan perhatian serta khusus bimbingan kepada karyawannya. Hal ini mencapai kepuasan karyawan, dan kepuasan karyawan juga mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut;
2. Untuk fasilitas kerja yang harus mempengaruhi kepuasan karyawan, hingga harus mencari peralatan dan perlengkapan kantor berfungsi dengan baik, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah dan cepat;
3. Bagi STIAMAK Barunawati, peneliti ini hanya memiliki 2 Variabel bebasnya yaitu gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja, Adapun pada kepuasan karyawan sebagai variabel terikat. Selain itu, peneliti ini dapat menggunakannya sebagai dasar perbandingan dengan teori yang diperoleh dari perkuliahan.

Daftar Pustaka

- Aidid, Faris. "Pengaruh Fasilitas Kerja Konsepsi dan Kinerja Karyawan terhadap Kelancaran Operasional pada Sektor Logistik." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6.1 (2022): 4313-4320.
- Pratama, Ida Bagus Winastya, and Anak Agung Ayu Sriathi. *Pengaruh stres kerja dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan di Prama Hotel*. Diss. Udayana University, 2015.
- Efendi, Riyanto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Economic Edu* 1.1 (2020).
- Effendy, Annisa Hazrida. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Bupati Kabupaten Tapanuli Tengah." (2017).
- Fatimah, Siti. "Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar." *Movere Journal* 2.2 (2020): 89-92.
- Fathoni, A. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten lamongan*. JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen), 1(2), 8-Halaman.
- Harahap, S. F., & Nasution, M. I. P. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Utara*. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 3(1), 427-434.
- Hasibuan, Malayu SP, and H. Malayu SP Hasibuan. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, 2016.
- Lombogia, Andre, Lucky OH Dotulong, and Rudie Y. Lumantow. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10.1 (2022).

RIAN VOLISTIANA, A Widodo, S Fis, A Kurniawan - 2014 - eprints.ums.ac.id Rifa, A. (2019). *Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja*

Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi/Manajemen Sumber Daya Manusia. Ekonomedia, 8 (01), 35-50.

Rahmawati, F., Nurlaela, E., & Lutfiana, A. (2022). *Family Economic Description In Fulfill Maternal Health during the Covid-19 Pandemic*. *Jurnal Sahmiyya*, 1(1), 14-26.

(Rivai, Z., Veithzal, dkk. 2014.) *Kepemimpinn dan Perilaku Organisasi Jakarta: Raja Grafindo Persada*. LUBIS, Arfan Ikhsan. *Akuntansi keperilakuan*. 2010.

Suwanto. H, Juni Priansa Donni, 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. 1 . Alfabeta, Bandung

Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).

Utomo, L. P. (2020). *Pengaruh Profesionalisme, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator*. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 79- 92.

UTOMO, Langgeng Prasetyo. *Pengaruh Profesionalisme, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator*. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2020, 3.1: 79-92.

Widiastuti, Rosita Kharisma, and Mimin Nur Aisyah. *"Pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan dengan tingkat kepuasan karyawan sebagai variabel intervening."* *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen* 5.1 (2016): 88-96.