BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL PENELITIAN

4. 1.1 Gambaran Umum PT. SCAN Global Logistics

PT SCAN Global Logistics adalah organisasi logistik global dengan karyawan dan mitra di seluruh dunia. Selain itu PT SCAN Global ini juga menjadi pemimpin di pasar Nordic dalam bidang logistik, karena dapat menjangkau ke sudut-sudut paling terpencil di dunia.

PT SCAN Global Logistics telah berdiri selama 30 tahun. Berpusat di Copenhagen Denmark dan telah mengembangkan cabangnya di seluruh dunia. Memiliki 1200 karyawan diseluruh dunia, dengan ditambah lebih dari 400 karyawan perusahaan rekanan yaitu Trans Group. PT SCAN Global Logistics telah dipercaya untuk mendukung semua proses dalam Supply Chain Management untuk bisnis di segala bidang. Selain itu PT SCAN Global Logistics juga menjadi penyedia utama solisi logistic global dalam bantuan & pertolongan untuk world leading NGO's.

PT SCAN Global Logistics mengirimkan barang melalui udara, darat dan laut dan sekain itu PT SCAN Global juga menawarkan pergudangan, control kualitas, label, konsolidasi, penanganan formalitas pabean, aplikasi sertifikat, distribusi dan logistik proyek.

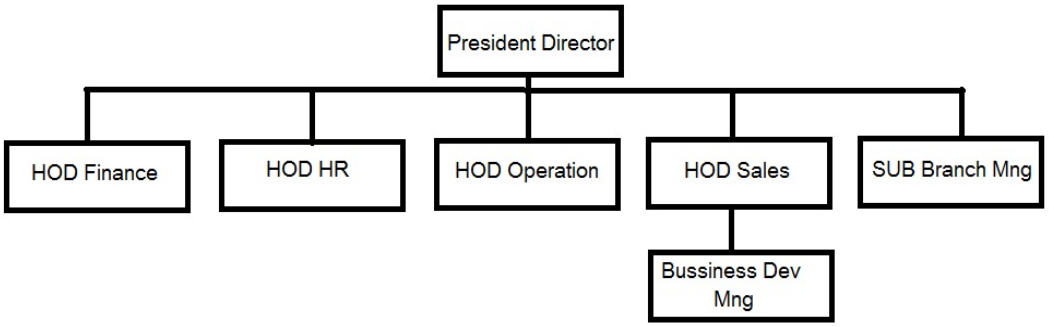
- VISI

  Berorientasi pada tujuan yang jelas, mengidentifikasi di mana kita akan pergi dan bagaimana kita akan sampai ke sana. Dengan maksud untuk menjadi penyedia terkemuka Nordic Daerah solusi logistik kami terus mengembangkan posisi kami sebagai pemimpin pasar global dalam transportasi dan solusi logistik. Untuk mencapai visi ini dan memenuhi tujuan kami, kami secara proaktif dan terus mencari kemungkinan-kemungkinan baru. Oleh karena itu, merupakan bagian penting dari visi kami adalah untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik dalam bisnis ini.

- MISI

  Kami memenuhi kebutuhan pelanggan kami untuk layanan pribadi dan profesional dengan menawarkan solusi rantai pasokan yang inovatif untuk laut global, udara, dan angkutan jalan serta layanan spesialis tertentu.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4.1

Struktur Organisasi

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT SCAN Global Logistics yang berjumlah 60 orang yang sekaligus keseluruhan diambil menjadi sampel. Berikut ini adalah karakteristik responden yang mencakup jenis kelamin, usia, Golongan/pendidikan, dan Lama kerja. Karakteristik ini masing-masing responden tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	43	72%
Wanita	17	28%
Total	60	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat jumlah responden yang mengisi kuesioner berdasarkan jenis kelamin untuk laki-laki sebesar 72%, hal ini dikarenakan perusahaan kargo lebih banyak beraktifitas di lapangan sehingga memerlukan kerja fisik yang lebih kuat dirasakan pria lebih mampu untuk menjalankan tugas tersebut.

Menurut Sudarmo (2010:98) antara permpuan dan laki-laki cenderung memiliki gaya bekerja yang berbeda. Perempuan cenderung memiliki prilaku yang demokratis dan partisipatif yang mengacu pada konflik peran interaktif dan inspirasional berbeda dengan laki-laki yang cenderung lebih transaksional yakni

gaya bekerja yang mengarah pada orilaku *directive* dan *assertive* (cenderung agresif dan dogmatik).

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18 - 25 Tahun	26	43%
26 - 35 Tahun	20	33%
> 35Tahun	14	24%
Total	60	100

Sumber : Data primer yang telah diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden 18 - 25 tahun adalah sebanyak 43%, responden antara usia 26 – 35 tahun sebesar 33%, dan usia diatas > 35tahun sebesar 24%. Dari data diatas diketahui bahwa mayoritas responden berusia 18-25 tahun dikarenakan perusahaan kargo cenderung membutuhkan tenaga kerja muda yang tenaganya masih optimal . usia responden sangat mempengaruhi kinerjanya, hali ini didasarkan atas 3 alasan yaitu: (1) ada keyakinan yang meluas bahwa kinerja karyawan menurun dengan meningkatnya usia, (2) realita bahwa usia karyawan semakin bertambah dan, (3) pension (Robbins, 2001:42).

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	0	0%
SMA	8	13%
D3	22	36%
S1	30	51%
Total	60	100

Sumber : Data primer yang telah diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.3 mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan didapat besarnya persentase tertinggi untuk jenjang pendidikan Sarjana sebesar 51% dikarenakan perusahaan memiliki *standard* yang cukup tinggi dalam hal pendidikan. Responden dengan tingkat pendidikan yang tinggi mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Robbins, 2001)

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Pengeluaran per Bulan	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 tahun	5	8%
1-3 tahun	22	36%
3-5 tahun	18	30%
> 5 tahun	15	25%
Total	60	100

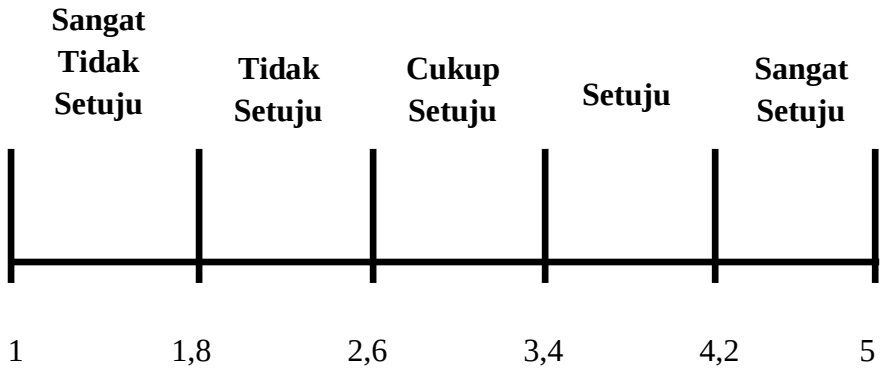
Sumber : Data primer yang telah diolah 2017

Berdasrkan Tabel 4.4 dapat kita lihat responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebesar 36% dikarenakan adanya perputaran tenaga kerja yang cukup tinggi.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran hasil penelitian mengenai pengaruh pemberian *reward*, lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan sampel penelitian sebanyak 60 responden. Sedangkan untuk melihat jawaban atau penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam bentuk kuesioner, maka dilakukan analisis deskriptif dengan pendekatan distribusi frekuensi, sedangkan untuk melihat penilaian responden terhadap setiap variabel yang diteliti

dapat dilihat dari nilai prosentase dari hasil skor aktual dan ideal yang diperoleh. Adapun cara mencari nilai persentase maka dibuat interval, dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebanyak 5 kategori sesuai banyaknya opsi jawaban pada setiap item pernyataan.



Sumber: Sekaran, 2011:33

Gambar 4.2

Garis Kontinum

4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel *Reward*

Deskripsi peranan Reward PT SCAN Global Logistics, maka jawaban yang akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan kuesioner yang mencangkup beberapa indikator.

Dalam penelitian ini, variable reward digali melalui 4 indikator, yakni pujian, penghormatan, hadiah dan tanda penghargaan. Pembobotan setiap item atau pemberian skor untuk jawaban sangat setuju adalah 5 (lima), untuk jawaban setuju 4 (empat), untuk jawaban kurang setuju 3 (tiga), untuk jawaban tidak setuju 2 (dua), sangat tidak setuju dalah 1 (satu).

Tabel 4.5

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Reward*

Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
Reward	Pujian	405	600	67,5%	Sedang
	Penghormatan	412	600	68,7%	Sedang
	Hadiah	475	600	79,2%	Baik
	Tanda Penghargaan	465	600	77,5%	Baik
Akumulasi		**1757**	**2400**	**73,2%**	**Baik**

Sumber : Pengolahan data 2017

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukan penilaian responden atas reward yang diukur dengan menggunakan 8 item pernyataan dengan akumulasi dari 8 pernyataan mendapatkan sebesar 73,2% yang masuk kedalam kategori baik. Indikator terendah yaitu indikator pujian sebesar 67,5%. Pemberian pujian berupa tepukan pada bahu, ucapan selamat, dan pujian lain mampu meningkatkan indikator tersebut. Pemberian *reward* pada karyawan PT. SCAN Global Indonesia sudah baik, berdasarkan dari indikator pujian dengan persentase 67,5%, penghormatan dengan persentase 68,7%, hadiah 79,2% dan tanda penghargaan sebesar 77,5%.

Tabel 4.6

Hasil Pengolahan Data Untuk Indikator Pujian

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-Rata	Ket.
		5	4	3	2	1			
1	Kurangnya apresiasi berupa pujian membuat saya tidak semangat mengejar target kerja.	2	16	39	3	0	197	3.28	Cukup Setuju
2	Saya mendapatkan pujian setiap menyelesaikan target pekerjaan dengan hasil yang baik.	2	26	30	2	0	208	3.46	Setuju
Akumulasi Jawaban Responden							405	3.37	Cuku Setuju

Sumber : Pengolahan data 2017

Tabel 4.5 di atas merupakan jawaban responden pada indikator pujian yang di ukur menggunakan 2 item pernyataan. Dari tabel tersebut menunjukan bahwa indikator pujian di PT SCAN Global Logistics secara total berada dikategorikan cukup setuju, dengan mendapatkan skor sebesar 3.37. Berdasarkan pernyataan 1 diperoleh hasil kuesioner dengan sebagian besar memilih cukup setuju dengan jumlah 39 responden artinya kurangnya apresiasi berupa pujian membuat karyawan tidak semangat mengejar target bekerja. Sesuai dengan pendapat Abdullah (2014:215), "*Reward* tidak mesti diwujudkan dalam bentuk materi, tetapi dapat juga diberikan dalam bentuk pujian atau sanjungan sebagai ungkapan penghargaan dan pengakuan atas prestasi yang dicaai seseorang karyawan."

Tabel 4.7

Hasil Pengolahan Data Untuk Indikator Penghormatan

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-Rata	Ket.
		5	4	3	2	1			
3	Tidak adanya penobatan karyawan terbaik mengurangi semangat berkompetisi untuk bekerja maksimal.	3	27	29	1	0	212	3.53	Setuju
4	Dengan adanya "*employee of the month*" atau penobatan karyawan terbaik mamacu saya untuk bekerja maksimal.	3	16	39	2	0	200	3.33	Cukup Setuju
Akumulasi Jawaban Responden							412	3.42	Setuju

Sumber : Pengolahan data 2017

Tabel 4.5 di atas merupakan jawaban responden pada indikator penghormatan yang di ukur menggunakan 2 item pernyataan. Dari tabel tersebut menunjukan bahwa indikator penghormatan di PT SCAN Global Logistics secara total berada dikategorikan setuju, dengan mendapatkan skor sebesar 3.42. Berdasarkan pernyataan 4 diperoleh hasil kuesioner dengan sebagian besar

memilih cukup setuju dengan jumlah 39 responden artinya dengan adanya penobatan karyawan terbaik memacu karyawan untuk bekerja maksimal. Sesuai dengan pendapat Djamarah,(2006:150) "*Reward* berupa penghormatan yang berbentuk semacam penobatan, yaitu karyawan yang mendapatkan penghormatan diumumkan dan ditampilkan dihadapan karyawan lain."

Tabel 4.8

Hasil Pengolahan Data Untuk Indikator Hadiah

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-Rata	Ket.
		5	4	3	2	1			
5	Tidak adanya hadiah membuat saya merasa tidak semangat bekerja.	1	54	5	0	0	236	3.93	Cukup Setuju
6	Diluar gaji dan insentif pimpinan memberikan hadiah sebagai upaya menghargai kinerja karyawan.	4	51	5	0	0	239	3.98	Setuju
Akumulasi Jawaban Responden							475	3.95	Setuju

Sumber : Pengolahan data 2017

Tabel 4.7 di atas merupakan jawaban responden pada indikator hadiah yang di ukur menggunakan 2 item pernyataan. Dari tabel tersebut menunjukan bahwa indikator hadiah di PT SCAN Global Logistics secara total berada dikategorikan setuju, dengan mendapatkan skor sebesar 3.95. Berdasarkan pernyataan 5 diperoleh hasil kuesioner dengan sebagian besar memilih setuju dengan jumlah 54 responden artinya hadiah membuat karyawan semangat bekerja dengan baik. Sesuai dengan pendapat Hamid, (2006:6) "Pemberian hadiah mendorong karyawan agar selalu melakukan perbuatan yang lebih baik"

Tabel 4.9

Hasil Pengolahan Data Untuk Indikator Tanda Penghargaan

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-Rata	Ket.
		5	4	3	2	1			
7	Tidak adanya penghargaan dalam bentuk piagam dan sertifikat membuat saya merasa kurang dihargai.	3	47	10	0	0	233	3.88	Setuju
8	Kurangnya apresiasi berupa pujian membuat saya tidak semangat mengejar target kerja.	4	44	12	0	0	232	3.87	Setuju
Akumulasi Jawaban Responden							465	3.87	Setuju

Sumber : Pengolahan data 2017

Tabel 4.8 di atas merupakan jawaban responden pada indikator tanda penghargaan yang di ukur menggunakan 2 item pernyataan. Dari tabel tersebut menunjukan bahwa indikator tanda penghargaan di PT SCAN Global Logistics secara total berada dikategorikan setuju, dengan mendapatkan skor sebesar 3.87. Berdasarkan pernyataan 7 diperoleh hasil kuesioner dengan sebagian besar memilih setuju dengan jumlah 47 responden artinya tidak adanya penghargaan dalam bentuk piagam dan sertifikat membuat karyawan kurang dihargai. Sesuai dengan pendapat Djamarah, (2006:150) “Reward yang berupa tanda penghargaan tidak dinilai dari segi harga dan kegunaan barang-barang tersebut, melainkan tanda penghargaan yang dinilai dari segi kesan atau nilai kegunaannya.”

4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Deskripsi lingkungan kerja fisik PT SCAN Global Logistics, maka jawaban yang akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan kuesioner yang mencangkup beberapa indikator.

Dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja fisik digali melalui 10 (sepuluh) indikator, yakni penerangan, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata

letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, peralatan kantor, dan kemanan kerja. Setiap item merupakan item positif, oleh karena itu pembobotan atau pemberian skor untuk jawaban sangat setuju adalah 5 (lima), untuk jawaban setuju 4 (empat), untuk jawaban kurang setuju 3 (tiga), untuk jawaban tidak setuju 2 (dua), sangat tidak setuju dalah 1 (satu).

Tabel 4.10

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan	470	600	78,3%	Baik
	Sirkulasi Udara	449	600	74,8%	Baik
	Ukuran Ruang Kerja	464	600	77,3%	Baik
	Tata Letak Ruang	410	600	68,3%	Sedang
	Privasi Ruang Kerja	449	600	74,8%	Baik
	Kebersihan	470	600	78,3%	Baik
	Suara Bising	443	600	73,8%	Baik
	Penggunaan Warna	464	600	77,3%	Baik
	Peralatan Kantor	469	600	78,2%	Baik
	Keamanan Kerja	410	600	68,3%	Sedang
Akumulasi		**4497**	**6000**	**74,9%**	**Baik**

Sumber : Pengolahan data 2017

Berdasarkan tabel 4.20 diatas menunjukan penilaian responden atas lingkungan kerja fisik yang diukur dengan menggunakan 20 item pernyataan dengan akumulasi dari 20 pernyataan mendapatkan nilai persentase sebesar 74,9% yang masuk kedalam kategori Tinggi. Indikator terendah yaitu indikator tata letak dan keamanan kerja sebesar 68,3%. Pengaturan tata letak yang baik dan teratur dapat mempermudah kerja karyawan selain itu penambahan cctv dan alat pemadam kebakaran dapat membuat para karyawan aman dalam bekerja.

Tabel 4.11

Hasil Pengolahan Data Untuk Indikator Penerangan

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-Rata	Ket.
		5	4	3	2	1			
9	Pencahayaan yang terlalu terang membuat saya kurang kondusif saat bekerja.	2	48	10	0	0	232	3.87	Setuju
10	Ruangan saya memiliki pencahayaan yang membuat saya nyaman dalam bekerja.	3	52	5	0	0	238	3.97	Setuju
Akumulasi Jawaban Responden							470	3.92	Setuju

Sumber : Pengolahan data 2017

Tabel 4.10 di atas merupakan jawaban responden pada indikator penerangan yang di ukur menggunakan 2 item pernyataan. Dari tabel tersebut menunjukan bahwa indikator penerangan di PT SCAN Global Logistics secara total berada dikategorikan setuju, dengan mendapatkan skor sebesar 3.92. Berdasarkan pernyataan 10 diperoleh hasil kuesioner dengan sebagian besar memilih setuju dengan jumlah 52 responden artinya ruangan yang memiliki pencahayaan membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat Sedarmayanti,(2007:21) "Penerangan adalah salah satu faktor yang membantu karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik dan teliti."

Tabel 4.12

Hasil Pengolahan Data Untuk Indikator Sirkulasi Udara

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-Rata	Ket.
		5	4	3	2	1			
11	Dalam kondisi ruangan yang memiliki suhu yang panas saya kurang kondusif dalam bekerja.	2	28	29	1	0	211	3.52	Setuju
12	Ruangan kerja saya memiliki suhu yang membuat saya nyaman bekerja.	3	52	5	0	0	238	3.97	Setuju
Akumulasi Jawaban Responden							449	3.74	Setuju

Sumber : Pengolahan data 2017

Tabel 4.11 di atas merupakan jawaban responden pada indikator sirkulasi udara yang di ukur menggunakan 2 item pernyataan. Dari tabel tersebut menunjukan bahwa indikator sirkulasi udara di PT SCAN Global Logistics secara total berada dikategorikan setuju, dengan mendapatkan skor sebesar 3.74. Berdasarkan pernyataan 12 diperoleh hasil kuesioner dengan sebagian besar memilih setuju dengan jumlah 52 responden artinya ruangan dengan suhu yang pas membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat Sedarmayanti,(2007:21) " Pertukaran udara yang cukup diruang kerja akan mempertahankan kesegaran fisik karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang menimbulkan rasa pengap yang dapat mengakibatkan kelelahan."

Tabel 4.13

Hasil Pengolahan Data Untuk Indikator Ukuran Ruang Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-Rata	Ket.
		5	4	3	2	1			
13	Dalam kondisi ruangan kerja yang sempit mengganggu saya dalam bekerja.	3	47	10	0	0	233	3.88	Setuju
14	Ruangan kerja saya cukup luas dan leluasa untuk bekerja.	3	45	12	0	0	231	3.85	Setuju
Akumulasi Jawaban Responden							464	3.86	Setuju

Sumber : Pengolahan data 2017

Tabel 4.12 di atas merupakan jawaban responden pada indikator ukuran ruang kerja yang di ukur menggunakan 2 item pernyataan. Dari tabel tersebut menunjukan bahwa indikator ukuran ruang kerja di PT SCAN Global Logistics secara total berada dikategorikan setuju, dengan mendapatkan skor sebesar 3.86. Berdasarkan pernyataan 13 diperoleh hasil kuesioner dengan sebagian besar memilih setuju dengan jumlah 47 responden artinya dalam kondisi ruangan kerja

yang sempit mengganggu saya dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat Sedarmayanti,(2007:21) “Ruang kerja yang terlalu sempit mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik, karena gerakannya menjadi terbatas.”

Tabel 4.14

Hasil Pengolahan Data Untuk Indikator Tata Letak Ruang

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-Rata	Ket.
		5	4	3	2	1			
15	Kondisi tata letak ruangan yang tidak teratur mengganggu kelancaran proses pekerjaan.	2	28	29	1	0	211	3.52	Setuju
16	Tata letak ruangan kerja yang saya miliki memperlancar dan mempercepat pekerjaan	2	17	39	2	0	199	3.32	Cukup Setuju
Akumulasi Jawaban Responden							410	3.42	Setuju

Sumber : Pengolahan data 2017

Tabel 4.13 di atas merupakan jawaban responden pada indikator tata letak ruang yang di ukur menggunakan 2 item pernyataan. Dari tabel tersebut menunjukan bahwa indikator tata letak ruang di PT SCAN Global Logistics secara total berada dikategorikan setuju, dengan mendapatkan skor sebesar 3.42. Berdasarkan pernyataan 16 diperoleh hasil kuesioner dengan sebagian besar memilih cukup setuju dengan jumlah 39 responden artinya tata letak ruang kerja yang teratur mempercepat pekerjaan. Sesuai dengan pendapat Sedarmayanti,(2007:21) ” *Lay-out* ruang yang baik akan mengurangi terjadinya *rework*, sehingga memperlancar dan mempercepat pekerjaan.”

Tabel 4.15

Hasil Pengolahan Data Untuk Indikator Privasi Ruang Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-Rata	Ket.
		5	4	3	2	1			
17	Pembatas kaca ruangan yang saya miliki mengganggu fokus dalam bekerja.	2	28	29	1	0	211	3.52	Setuju
18	Kondisi ruangan yang tertutup memberikan saya rasa leluasa dalam bekerja.	3	52	5	0	0	238	3.97	Setuju
Akumulasi Jawaban Responden							449	3.74	Setuju

Sumber : Pengolahan data 2017

Tabel 4.14 di atas merupakan jawaban responden pada indikator privasi ruang kerja yang di ukur menggunakan 2 item pernyataan. Dari tabel tersebut menunjukan bahwa indikator privasi ruang kerja di PT SCAN Global Logistics secara total berada dikategorikan setuju, dengan mendapatkan skor sebesar 3.74. Berdasarkan pernyataan 18 diperoleh hasil kuesioner dengan sebagian besar memilih setuju dengan jumlah 52 responden artinya kondisi ruang kerja yang tertutup memberikan karyawan rasa leluasa dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat Sedarmayanti,(2007:21) “Ruang kerja yang menjamin privasi akan menimbulkan ketenangan dan konsentrasi dalam bekerja”

Tabel 4.16

Hasil Pengolahan Data Untuk Indikator Kebersihan

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-Rata	Ket.
		5	4	3	2	1			
19	Dalam kondisi ruangan kerja yang kotor membuat saya kurang kondusif dalam bekerja.	3	52	5	0	0	238	3.97	Setuju
20	Ruangan kerja saya terjaga kebersihannya yang membuat nyaman bekerja.	2	48	10	0	0	232	3.87	Setuju
Akumulasi Jawaban Responden							470	3.92	Setuju

Sumber : Pengolahan data 2017

Tabel 4.15 di atas merupakan jawaban responden pada indikator kebersihan yang di ukur menggunakan 2 item pernyataan. Dari tabel tersebut menunjukan bahwa indikator kebersihan di PT SCAN Global Logistics secara total berada dikategorikan setuju, dengan mendapatkan skor sebesar 3.92. Berdasarkan pernyataan 19 diperoleh hasil kuesioner dengan sebagian besar memilih sangat setuju dengan jumlah 52 responden artinya dalam kondisi ruangan kerja yang kotor membuat karyawan kurang kondusif dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat Sedarmayanti,(2007:21) "Lingkungan kerja yang bersih menimbulkan rasa senang, sehingga akan dapat mempengaruhi semangat bekerja."

Tabel 4.17

Hasil Pengolahan Data Untuk Indikator Suara Bising

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-Rata	Ket.
		5	4	3	2	1			
21	Suara dari kegiatan bongkar muatan mengganggu fokus dalam bekerja.	3	45	12	0	0	211	3.52	Setuju
22	Saya tidak terganggu dengan suara yang ditimbulkan dari kegiatan bongkar muatan.	2	28	29	1	0	233	3.88	Setuju
Akumulasi Jawaban Responden							444	3.70	Setuju

Sumber : Pengolahan data 2017

Tabel 4.16 di atas merupakan jawaban responden pada indikator suara bising yang di ukur menggunakan 2 item pernyataan. Dari tabel tersebut menunjukan bahwa indikator suara bising di PT SCAN Global Logistics secara total berada dikategorikan setuju, dengan mendapatkan skor sebesar 3.70. Berdasarkan pernyataan 21 diperoleh hasil kuesioner dengan sebagian besar memilih setuju dengan jumlah 45 responden artinya suara dan kegiatan bongkar

muatan menggangu fokus dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat Sedarmayanti,(2007:21) “Kebisingan dapat menurunkan prestasi kerja, karena melemahkan daya piker, mempersulit berkonsentrasi, memperlambat daya hitung, dan mengurangi kecepatan kerja.

Tabel 4.18

Hasil Pengolahan Data Untuk Indikator Penggunaan Warna

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-Rata	Ket.
		5	4	3	2	1			
23	Pemilihan warna pada ruangan kerja yang tidak serasi mengurangi fokus dalam bekerja.	3	47	10	0	0	233	3.88	Setuju
24	Penggunaan warna pada ruangan yang serasi membuat saya nyaman bekerja.	3	45	12	0	0	231	3.85	Setuju
Akumulasi Jawaban Responden							464	3.86	Setuju

Sumber : Pengolahan data 2017

Tabel 4.17 di atas merupakan jawaban responden pada indikator penggunaan warna yang di ukur menggunakan 2 item pernyataan. Dari tabel tersebut menunjukan bahwa indikator penggunaan warna di PT SCAN Global Logistics secara total berada dikategorikan setuju, dengan mendapatkan skor sebesar 3.86. Berdasarkan pernyataan 23 diperoleh hasil kuesioner dengan sebagian besar memilih setuju dengan jumlah 47 responden artinya pemilihan warna pada ruangan kerja yang tidak serasi mengurangi fokus dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat Sedarmayanti,(2007:21) “Penggunaan warna dalam ruang kerja akan mempengaruhi kondisi kerja, karena pada dasarnya setiap orang mempunyai kesan tersendiri bila melihat warna.

Tabel 4.19

Hasil Pengolahan Data Untuk Indikator Peralatan Kantor

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-Rata	Ket.
		5	4	3	2	1			
25	Dalam kondisi kapasitas kecepatan internet yang lambat menggangu proses pekerjaan.	3	52	5	0	0	238	3.97	Setuju
26	Kapasitas kecepatan internet yang tersedia dikantor membuat saya bekerja lebih efektif.	3	45	12	0	0	231	3.85	Setuju
Akumulasi Jawaban Responden							469	3.91	Setuju

Sumber : Pengolahan data 2017

Tabel 4.18 di atas merupakan jawaban responden pada indikator peralatan kantor yang di ukur menggunakan 2 item pernyataan. Dari tabel tersebut menunjukan bahwa indikator peralatan kantor di PT SCAN Global Logistics secara total berada dikategorikan setuju, dengan mendapatkan skor sebesar 3.91. Berdasarkan pernyataan 25 diperoleh hasil kuesioner dengan sebagian besar memilih setuju dengan jumlah 52 responden artinya kondisi kapasitas kecepatan internet yang lambat menggangu proses pekerjaan. Sesuai dengan pendapat Sedarmayanti,(2007:21) " Peralatan kerja yang lengkap dan sesuai standar kebutuhan memperlancar pekerjaan dan menjamin kualitas hasil kerja yang baik."

Tabel 4.20

Hasil Pengolahan Data Untuk Indikator Keamanan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-Rata	Ket.
		5	4	3	2	1			
27	Kurangnya rasa aman dalam kantor mengurangi konsentrasi dalam bekerja.	2	28	29	1	0	211	3.52	Setuju
28	Ruangan kerja memiliki CCTV yang cukup membuat saya merasa aman saat meninggalkan ruangan.	2	17	39	2	0	199	3.32	Cukup Setuju
Akumulasi Jawaban Responden							410	3.42	Setuju

Sumber : Pengolahan data 2017

Tabel 4.19 di atas merupakan jawaban responden pada indikator keamanan kerja yang di ukur menggunakan 2 item pernyataan. Dari tabel tersebut menunjukan bahwa indikator keamanan kerja di PT SCAN Global Logistics secara total berada dikategorikan setuju, dengan mendapatkan skor sebesar 3.42. Berdasarkan pernyataan 28 diperoleh hasil kuesioner dengan sebagian besar memilih cukup setuju dengan jumlah 39 responden artinya Ruangan kerja memiliki CCTV yang cukup membuat karyawan merasa aman saat meninggalkan ruangan. Sesuai dengan pendapat Sedarmayanti, (2007:21) "Rasa aman akan menyebabkan karyawan bisa bekerja dengan tenang dan bebas dari gangguan-gangguan yang menghambat pelaksanaan pekerjaan."

4.3.3 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan

Deskripsi gaya kepemimpinan PT SCAN Global Logistics, maka jawaban yang akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan kuesioner yang mencangkup beberapa indikator.

Dalam penelitian ini, variable insentif digali melalui 5 (lima) indikator, yakni Sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepriadian. Pembobotan atau pemberian skor untuk jawaban sangat setuju adalah 5 (lima), untuk jawaban setuju 4 (empat), untuk jawaban kurang setuju 3 (tiga), untuk jawaban tidak setuju 2 (dua), sangat tidak setuju dalah 1 (satu).

Tabel 4.21

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
Gaya Kepemimpinan	Sifat	465	600	77,5%	Baik
	Kebiasaan	475	600	79,2%	Baik
	Tempramen	465	600	77,5%	Baik
	Watak	468	600	78,0%	Baik
	Kepribadian	472	600	78,7%	Baik
Akumulasi		**2345**	**3000**	**78,2%**	**Baik**

Sumber : Pengolahan data 2017

Berdasarkan tabel 4.20 diatas menunjukan penilaian responden atas gaya kepemimpinan yang diukur dengan menggunakan 10 item pernyataan dengan akumulasi dari 10 pernyataan mendapatkan nilai persentase sebesar 78,2% yang masuk kedalam kategori Baik. Indikator terendah yaitu indikator sifat dan tempramen sebesar 77,5%. Saling memahami budaya masing-masing dan berpikir lebih terbuka akan meningkatkan indikator ini sehingga akan terciptanya hubungan atasan dengan bawahan yang kondusif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 4.22

Hasil Pengolahan Data Untuk Indikator Sifat

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-Rata	Ket.
		5	4	3	2	1			
29	Pimpinan yang tidak peduli dengan bawahannya mengurangi semangat untuk bekerja maksimal.	3	47	10	0	0	233	3.88	Setuju
30	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan.	3	46	11	0	0	232	3.87	Setuju
Akumulasi jawaban responden							465	3.87	Setuju

Sumber : pengolahan data 2017

Tabel 4.21 di atas merupakan jawaban responden pada indikator sifat yang di ukur menggunakan 2 item pernyataan. Dari tabel tersebut menunjukan bahwa indikator sifat di PT SCAN Global Logistics secara total berada dikategorikan setuju, dengan mendapatkan skor sebesar 3.87. Berdasarkan pernyataan 29 diperoleh hasil kuesioner dengan sebagian besar memilih setuju dengan jumlah 47 responden artinya Pimpinan yang tidak peduli dengan bawahannya mengurangi semangat karyawan untuk bekerja maksimal. Sesuai dengan pendapat Kartini Kartono, (2008:34) "Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilanannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin"

Tabel 4.23

Hasil Pengolahan Data Untuk Kebiasaan

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-Rata	Ket.
		5	4	3	2	1			
31	Pimpinan yang sering meninggalkan kantor lebih cepat mengurangi semangat bekerja.	1	54	5	0	0	236	3.93	Setuju
32	Pimpinan yang disiplin membuat saya semangat bekerja.	4	51	5	0	0	239	3.98	Setuju
Akumulasi jawaban responden							475	3.95	Setuju

Sumber : pengolahan data 2017

Tabel 4.22 di atas merupakan jawaban responden pada indikator kebiasaan yang di ukur menggunakan 2 item pernyataan. Dari tabel tersebut menunjukan bahwa indikator kebiasaan di PT SCAN Global Logistics secara total berada dikategorikan setuju, dengan mendapatkan skor sebesar 3.95. Berdasarkan pernyataan 31 diperoleh hasil kuesioner dengan sebagian besar memilih setuju dengan jumlah 54 responden artinya Pimpinan yang sering meninggalkan kantor

lebih cepat mengurangi semangat bekerja. Sesuai dengan pendapat Kartini Kartono (2008:34) “Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.”

Tabel 4.24

Hasil Pengolahan Data Untuk Indikator Tempramen

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-Rata	Ket.
		5	4	3	2	1			
33	Pimpinan yang menggunakan emosi tanpa mencarikan solusi mengurangi efektivitas saya dalam bekerja.	3	47	10	0	0	233	3.88	Setuju
34	Pimpinan saya dapat mengontrol emosi dengan baik.	4	44	12	0	0	232	3.87	Setuju
Akumulasi jawaban responden							465	3.87	Setuju

Sumber : pengolahan data 2017

Tabel 4.23 di atas merupakan jawaban responden pada indikator tempramen yang di ukur menggunakan 2 item pernyataan. Dari tabel tersebut menunjukan bahwa indikator tempramen di PT SCAN Global Logistics secara total berada dikategorikan setuju, dengan mendapatkan skor sebesar 3.87. Berdasarkan pernyataan 33 diperoleh hasil kuesioner dengan sebagian besar memilih setuju dengan jumlah 47 responden artinya pimpinan yang menggunakan emosi tanpa mencarikan solusi mengurangi efektivitas saya dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat Kartini Kartono (2008:34) “Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.”

Tabel 4.25

Hasil Pengolahan Data Untuk Indikator Watak

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-Rata	Ket.
		5	4	3	2	1			
35	Pemimpin yang hanya memberikan perintah tanpa pengarahan mengganggu kelancaran dalam bekerja.	3	46	11	0	0	232	3.87	Setuju
36	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada saya.	1	54	5	0	0	236	3.93	Setuju
Akumulasi jawaban responden							468	3.90	Setuju

Sumber : pengolahan data 2017

Tabel 4.24 di atas merupakan jawaban responden pada indikator watak yang di ukur menggunakan 2 item pernyataan. Dari tabel tersebut menunjukan bahwa indikator watak di PT SCAN Global Logistics secara total berada dikategorikan setuju, dengan mendapatkan skor sebesar 3.90. Berdasarkan pernyataan 36 diperoleh hasil kuesioner dengan sebagian besar memilih setuju dengan jumlah 54 responden artinya pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada karyawan. Sesuai dengan pendapat Kartini Kartono (2008:34) "Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), keberanian (courage)."

Tabel 4.26

Hasil Pengolahan Data Untuk Indikator Kepribadian

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-Rata	Ket.
		5	4	3	2	1			
37	Pemimpin yang tidak mau menerima masukan dapat menghambat kelancaran pekerjaan.	4	51	5	0	0	239	3.98	Setuju
38	Pimpinan saya memberikan kebebasan untuk memberikan pendapat.	3	47	10	0	0	233	3.88	Setuju
Akumulasi jawaban responden							472	3.93	Setuju

Sumber : pengolahan data 2017

Tabel 4.25 di atas merupakan jawaban responden pada indikator kepribadian yang di ukur menggunakan 2 item pernyataan. Dari tabel tersebut menunjukan bahwa indikator kepribadian di PT SCAN Global Logistics secara total berada dikategorikan setuju, dengan mendapatkan skor sebesar 3.93. Berdasarkan pernyataan 37 diperoleh hasil kuesioner dengan sebagian besar memilih setuju dengan jumlah 51 responden artinya pemimpin yang tidak mau menerima masukan dapat menghambat kelancaran pekerjaan. Sesuai dengan pendapat Kartini Kartono (2008:34) "Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ krakteristik keperibadian yang dimilikinya."

4.3.4 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Deskripsi kepuasan kerja PT SCAN Global Logistics, maka jawaban yang akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan kuesioner yang mencangkup beberapa indikator.

Dalam penelitian ini, variable kepuasan kerja digali melalui 5 (lima) indikator, yakni pekerjaan, imbalan, supervise atasan, rekanan kerja, dan promosi. Setiap item merupakan item positif, oleh karena itu pembobotan atau pemberian skor untuk jawaban sangat setuju adalah 5 (lima), untuk jawaban setuju 4 (empat), untuk jawaban kurang setuju 3 (tiga), untuk jawaban tidak setuju 2 (dua), sangat tidak setuju dalah 1 (satu).

Tabel 4.27

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
Kepuasan Kerja	Pekerjaan	408	600	68,0%	Sedang
	Imbalan	409	600	68,2%	Sedang
	Supervisi Atasan	376	600	62,7%	Sedang
	Rekan Kerja	414	600	69,0%	Baik
	Promosi	409	600	68,2%	Sedang
Akumulasi		**2015**	**3000**	**67,2%**	**Sedang**

Sumber : Pengolahan data 2017

Berdasarkan tabel 4.32 diatas menunjukan penilaian responden atas kepuasan kerja yang diukur dengan menggunakan 10 item pernyataan dengan akumulasi dari 10 pernyataan mendapatkan nilai persentase sebesar 67,2% yang masuk kedalam kategori Sedang. Indikator terendah yaitu indikator supervisi atasan sebesar 62,7%. Dengan memperbaiki supervise dari atasan akan mendorong karyawan lebih menghargai akan pekerjaannya dan membantu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Tabel 4.28

Hasil Pengolahan Data Untuk Indikator Pekerjaan

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-Rata	Ket.
		5	4	3	2	1			
39	Saya kurang menguasai bidang pekerjaan saya.	0	7	53	0	0	187	3.11	Cukup Setuju
40	Saya ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian saya.	0	41	19	0	0	221	3.68	Setuju
Akumulasi jawaban responden							408	3.39	Cukup Setuju

Sumber : pengolahan data 2017

Tabel 4.27 di atas merupakan jawaban responden pada indikator pekerjaan yang di ukur menggunakan 2 item pernyataan. Dari tabel tersebut menunjukan

bahwa indikator pekerjaann di PT SCAN Global Logistics secara total berada dikategorikan cukup setuju, dengan mendapatkan skor sebesar 3.39. Berdasarkan pernyataan 39 diperoleh hasil kuesioner dengan sebagian besar memilih cukup setuju dengan jumlah 53 responden artinya karyawan kurang menguasai bidang pekerjaannya. Sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2009:119). "Kepuasan terhadap pekerjaan akan tercapai bilamana pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri."

Tabel 4.29

Hasil Pengolahan Data Untuk Indikator Imbalan

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-Rata	Ket.
		5	4	3	2	1			
41	Gaji dan beban kerja yang tidak imbang membuat saya bekerja tidak maksimal.	0	7	53	0	0	187	3.11	Cukup Setuju
42	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab.	0	42	18	0	0	222	3.70	Setuju
Akumulasi jawaban responden							409	3.40	Cukup Setuju

Sumber : pengolahan data 2017

Tabel 4.28 di atas merupakan jawaban responden pada indikator imbalan yang di ukur menggunakan 2 item pernyataan. Dari tabel tersebut menunjukan bahwa indikator imbalan di PT SCAN Global Logistics secara total berada dikategorikan cukup setuju, dengan mendapatkan skor sebesar 3.40. Berdasarkan pernyataan 41 diperoleh hasil kuesioner dengan sebagian besar memilih cukup setuju dengan jumlah 53 responden artinya gaji dan beban kerja yang tidak imbang membuat karyawan bekerja tidak maksimal. Sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2009:119). "Kepuasan terhadap imbalan dimana pegawai merasa gaji atau upah

yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain yang bekerja di organisasi itu"

Tabel 4.30

Hasil Pengolahan Data Untuk Indikator Supervisi Atasan

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-Rata	Ket.
		5	4	3	2	1			
43	Tanpa bantuan teknis dan motivasi dari pekerjaan akan menghambat penyelesaian pekerjaan saya.	0	9	51	0	0	189	3.15	Cukup Setuju
44	Pimpinan ikut terjun langsung dalam pekerjaan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.	0	7	53	0	0	187	3.11	Cukup Setuju
Akumulasi jawaban responden							376	3.13	Cukup Setuju

Sumber : pengolahan data 2017

Tabel 4.29 di atas merupakan jawaban responden pada indikator supervisi atasan yang di ukur menggunakan 2 item pernyataan. Dari tabel tersebut menunjukan bahwa indikator imbalan di PT SCAN Global Logistics secara total berada dikategorikan cukup setuju, dengan mendapatkan skor sebesar 3.13. Berdasarkan pernyataan 44 diperoleh hasil kuesioner dengan sebagian besar memilih cukup setuju dengan jumlah 53 responden artinya pimpinan yang ikut terjun langsung dalam pekerjaan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. . Sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2009:119) "Pegawai merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi."

Tabel 4.31

Hasil Pengolahan Data Untuk Indikator Rekan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-Rata	Ket.
		5	4	3	2	1			
45	Sikap individualis pada rekan kerja membuat saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.	0	41	19	0	0	221	3.68	Setuju
46	Komunikasi antar rekan kerja terjalain dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.	0	13	47	0	0	193	3.22	Cukup Setuju
Akumulasi jawaban responden							414	3.45	Setuju

Sumber : pengolahan data 2017

Tabel 4.30 di atas merupakan jawaban responden pada indikator rekan kerja atasan yang di ukur menggunakan 2 item pernyataan. Dari tabel tersebut menunjukan bahwa indikator rekan kerja di PT SCAN Global Logistics secara total berada dikategorikan setuju, dengan mendapatkan skor sebesar 3.45. Berdasarkan pernyataan 45 diperoleh hasil kuesioner dengan sebagian besar memilih setuju dengan jumlah 41 responden, artinya Sikap individualis pada rekan kerja pada PT. SCAN Global Indonesia, membuat karyawan kesulitan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Karyawan yang memiliki sikap individualis cenderung tidak perduli dengan pekerjaan orang lain, selama pekerjaan mereka sendiri telah diselesaikan sesuai *job-desc* masing-masing. Sesuai pendapat Robbins dan Judge (2009:119) “Pegawai merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan social.”

Tabel 4.32

Hasil Pengolahan Data Untuk Indikator Promosi

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total	Rata-Rata	Ket.
		5	4	3	2	1			
47	Tidak adanya jenjang karir sehingga mengurangi semangat saya dalam bekerja	0	40	20	0	0	220	3.66	Setuju
48	Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.	0	9	51	0	0	189	3.15	Cukup Setuju
Akumulasi jawaban responden							409	3.40	Cukup Setuju

Sumber : pengolahan data 2017

Tabel 4.31 di atas merupakan jawaban responden pada indikator promosi atasan yang di ukur menggunakan 2 item pernyataan. Dari tabel tersebut menunjukan bahwa indikator promosi di PT SCAN Global Logistics secara total berada dikategorikan cukup setuju, dengan mendapatkan skor sebesar 3.40. Berdasarkan pernyataan 48 diperoleh hasil kuesioner dengan sebagian besar memilih cukup setuju dengan jumlah 51 responden artinya promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju. Dengan adanya promosi jabatan, memacu karyawan untuk bekerja maksimal sehingga tujuan perusahaanpun akan tercapai. Sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2009:119) “Kepuasan mendapatkan kesempatan promosi untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.”

4.4 Analisis Verifikatif

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi linier berganda yang akurat diperlukan pengujian dengan asumsi klasik terlebih dahulu. Pengujian asumsi klasik ditujukan agar data yang telah dikumpulkan menghasilkan informasi yang tidak bias.

4.4.2 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160) menyatakan bahwa : "Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal". Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Pengujian normalitas dapat dideteksi dengan melihat nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilihat pada gambar 4.13 berikut :

Tabel 4.33
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.09526216
Most Extreme Differences	Absolute	.175
	Positive	.175
	Negative	-.167
Kolmogorov-Smirnov Z		1.352
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas dapat dilihat bahwa nilai asymp. Sig. lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas atas data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.4.3 Uji Multikolineritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2012). Cara mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan mengamati nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Batas VIF adalah 10 dan nilai dari *Tolerance* adalah 0,1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai *Tolerance* kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinearitas. Bila ada variabel independen yang terkena multikolinearitas maka variabel tersebut harus dikeluarkan dari model penelitian (Ghozali, 2012). Berikut ini hasil pengujian tersebut :

Tabel 4.34

Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.479	.731		2.023	.048		
	Reward	.104	.165	.108	.633	.529	.542	1.843
	Lingkungan Kerja Fisik	.099	.157	.103	.631	.530	.589	1.697
	Kepemimpinan	.211	.191	.187	1.104	.274	.552	1.811

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai VIF yang diperoleh dalam tabel di atas menunjukkan bahwa data pada variabel bebas tidak mengandung adanya gejala korelasi yang kuat antara sesama variabel bebas. Semua nilai VIF yang dihitung lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* diatas 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas di antara variabel bebas.

4.4.4 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedositas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2001). Pendeteksian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot dan Uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel independen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas (Ghozali, 2001). Hasil output SPSS untuk uji glejser pada tabel 4.8 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.35

Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.011	.358		.031	.975
	Reward	.020	.081	.044	.254	.800
	Lingkungan Kerja Fisik	.131	.077	.284	1.708	.093
	Kepemimpinan	-.017	.094	-.031	-.180	.858

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel 4.15 Apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Dari output di atas, maka tampak bahwa ketiga variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas karena Sig. > 0,05.

4.4.5 Analisis Korelasi

Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan (korelasi) antara reward dan lingkungan kerja fisik terharap kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening. Sehubungan dengan data yang peneliti kumpulkan memiliki format pengukuran ordinal, maka untuk mencari besarnya korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan rumus analisis korelasi non-parametik, yaitu korelasi rank spearman.

Untuk mempermudah perhitungan dengan mempergunakan rumus rank spearman dengan mempergunakan *software SPSS 19.00.*

Tabel 4.36

Uji Korelasi

Correlations

		Reward	Lingkungan Kerja Fisik	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja
Reward	Pearson Correlation	1	.581**	.616**	.283*
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.014
	N	60	60	60	60
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	.581**	1	.571**	.272*
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.018
	N	60	60	60	60
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.616**	.571**	1	.312**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.008
	N	60	60	60	60
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.283*	.272*	.312**	1
	Sig. (1-tailed)	.014	.018	.008	
	N	60	60	60	60

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat dilihat bahwa reward memiliki hubungan terhadap gaya kepemimpinan sebesar 0,616 dengan intepretasi kuat, lingkungan kerja fisik memiliki hubungan terhadap gaya kepemimpinan sebesar 0,571 dengan intepretasi sedang, gaya kepemimpinan memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,312 dengan intepretasi rendah, reward memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,283 dengan intepretasi sedang, dan lingkungan kerja fisik memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,272 dengan intepretasi rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa reward dan lingkungan kerja fisik memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening.

4.4.6 Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted* R^2 dari model regresi digunakan untuk mengetahui besarnya variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya.

Tabel 4.37

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882[a]	.777	.766	.098

a. Predictors: (Constant), *Reward*, Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Output SPSS 2017

Berdasarkan hasil pengujian koefesien determinasi pada tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,766 yang berarti bahwa variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu reward dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah sebesar 76,6%, sedangkan sisanya sebesar 23,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian seperti motivasi dan disiplin kerja.

4.4.7 Pengujian Hipotesis

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh reward terhadap kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja, pengaruh reward dan terhadap kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan, dan pengaruh reward dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan pengaruh reward dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan. Untuk mengetahui hasil pengujian hipotesis, penulis menggunakan Analais Jalur (*Path Analisys*) dengan persamaan sebagai berikut:

Persamaan pertama : $Y = a + b\ X1$

Persamaan kedua : $Y = a + b1\ X1 + b2\ X2 + b3X1X2$

Berikut ini adalah hasil Analais Jalur (*Path Analisys*) dengan bantuan *Software SPSS 19 for Windows* adalah sebagai berikut:

4.4.7.1 Pengujian Secara Parsial

H1 : Pemberian *reward* dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan pada PT. SCAN Global Indonesia.

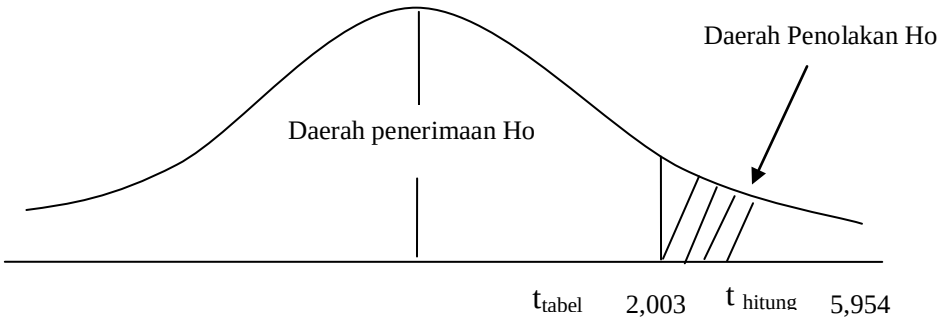
a. Pengaruh *Reward* terhadap Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.38
Uji T (Uji Parsial)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.580	.402		6.417	.000
	Reward	.525	.088	.616	5.954	.000

a. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 didapatkan nilai signifikansi model regresi secara simultan sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari *significance level* 0,05% , yaitu 0,000 < 0,05. Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} yang menunjukan nilai t_{hitung} sebesar 5,954, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,003. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 5,954 > 2,003, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel reward berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan.



Gambar 4.3
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho dalam
Pengujian Hipotesis Uji T (uji Parsial)

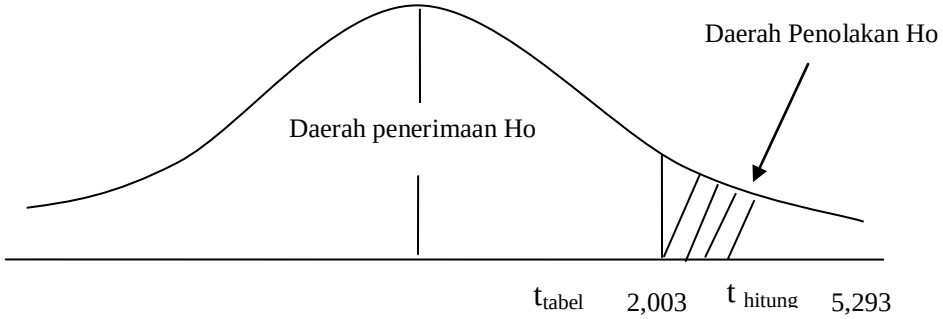
b. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.39
Uji T (Uji Parsial)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.832	.404		7.007	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.484	.091	.571	5.293	.000

a. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 didapatkan nilai signifikansi model regresi secara simultan sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari *significance level* 0,05% , yaitu 0,000 < 0,05. Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} yang menunjukan nilai t_{hitung} sebesar 5,293, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,003. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 5,293 > 2,003, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan.



Gambar 4.4
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho dalam Pengujian Hipotesis Uji T (uji Parsial)

H2 : Pemberian *reward*, lingkungan kerja fisik, dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SCAN Global Indonesia.

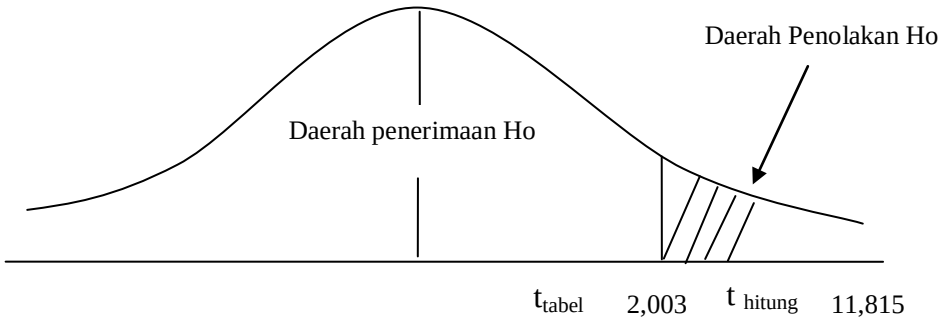
a. Pengaruh *Reward* terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.40
Uji T (Uji Parsial)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.613	.148		10.862	.000
	Reward	.477	.040	.841	11.815	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 didapatkan nilai signifikansi model regresi secara simultan sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari *significance level* 0,05% , yaitu 0,000 < 0,05. Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} yang menunjukan nilai t_{hitung} sebesar 11,815, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,003. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 11,815 > 2,003, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel reward berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



Gambar 4.5
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho dalam
Pengujian Hipotesis Uji T (uji Parsial)

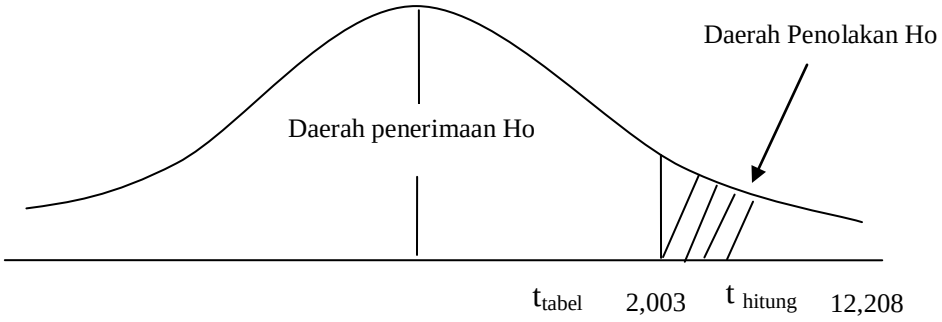
b. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.41
Uji T (Uji Parsial)
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.054	.189		5.567	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.613	.050	.848	12.208	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 didapatkan nilai signifikansi model regresi secara simultan sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari *significance level* 0,05% , yaitu 0,000 < 0,05. Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} yang menunjukan nilai t_{hitung} sebesar 12,208, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,003. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 12,208 > 2,003, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



Gambar 4.6
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho dalam
Pengujian Hipotesis Uji T (uji Parsial)

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.42
Uji T (Uji Parsial)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.051	.261		4.023	.000
	Kepemimpinan	.590	.067	.758	8.846	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 didapatkan nilai signifikansi model regresi secara simultan sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari *significance level* 0,05% , yaitu 0,000 < 0,05. Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} yang menunjukan nilai t_{hitung} sebesar 8,846, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,003. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 8,846 > 2,003, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H3. Pemberian *reward* dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan pada PT. SCAN Global Indonesia.

a. Pengaruh *Reward* terhadap Kepuasan Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.43
Uji T (Uji Parsial)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.500	.235		6.380	.000
	Reward	.431	.084	.760	5.120	.000
	Gaya Kepemimpinan	.072	.116	.092	.619	.038

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.51 didapatkan nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur ρy1x1 dikalikan dengan nilai koefisien jalur ρy2x1 menjadi (0,760 x 0,092) = 0,0699. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung {(ρy2x1)x(ρy2y1)} lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung ρy1x1, (0,0699 < 0,841). Hal ini menunjukkan bahwa variabel reward dapat melalui variabel intervening yaitu gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kepuasan kerja, namun nilai koefisien tanpa melalui kepuasan kerja atau secara langsung terhadap kinerja karyawan lebih besar.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.44
Uji T (Uji Parsial)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.344	.205		6.563	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	1.066	.164	1.475	6.500	.000
	Gaya Kepemimpinan	.510	.177	.654	2.884	.006

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.51 didapatkan nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur ρy1x1 dikalikan dengan nilai koefisien jalur ρy2x1 menjadi (1,475 x 0,654) = 0,964. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung {(ρy2x1)x(ρy2y1)} lebih besar dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung ρy1x1, (0,964 < 0,848). Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dapat melalui variabel intervening yaitu gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan nilai koefisien melalui kepuasan kerja atau secara langsung terhadap kinerja karyawan lebih kecil.

4.4.7.2 Pengujian Secara Simultan

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji F dalam penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

H4 : Pemberian *reward* dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan pada PT. SCAN Global Indonesia.

a. Pengaruh *Reward* dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.45
Uji F (Uji Simultan)
ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.853	2	1.926	97.838	.000[a]
	Residual	.113	57	.002		
	Total	3.966	59			

a. Predictors: (Constant), Reward, Lingkungan Kerja Fisik
b. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji f) pada tabel 4.45 di atas, didapat nilai signifikansi model regresi secara simultan sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari *significance level* 0,05% , yaitu 0,000 < 0,05. Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara f_{hitung} dan f_{tabel} yang menunjukan nilai f_{hitung} sebesar 97.838, sedangkan f_{tabel} sebesar 2,54. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu 97.838 > 2,54, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau secara bersama-sama variabel reward dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan.

b. Pengaruh *Reward* dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.46
Uji F (Uji Simultan)
ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.742	2	.871	74.865	.000[a]
	Residual	.663	57	.012		
	Total	2.406	59			

a. Predictors: (Constant), Reward, Lingkungan Kerja Fisik
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji f) pada tabel 4.45 di atas, didapat nilai signifikansi model regresi secara simultan sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari *significance level* 0,05% , yaitu 0,000 < 0,05. Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara f_{hitung} dan f_{tabel} yang menunjukan nilai f_{hitung} sebesar 74,865, sedangkan f_{tabel} sebesar 2,54. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu 74,865 > 2,54, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau secara bersama-sama variabel reward dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H5 : Pemberian *reward*, lingkungan kerja fisik, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SCAN Global Indonesia

a. Pengaruh Reward dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Melaluin Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.47
Uji F (Uji Simultan)
ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.870	3	.623	65.210	.000[a]
	Residual	.535	56	.010		
	Total	2.406	59			

a. Predictors: (Constant), *Reward*, Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji f) pada tabel 4.45 di atas, didapat nilai signifikansi model regresi secara simultan sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari *significance level* 0,05% , yaitu 0,000 < 0,05. Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara f_{hitung} dan f_{tabel} yang menunjukan nilai f_{hitung} sebesar 65,210, sedangkan f_{tabel} sebesar 2,54. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu 65,471 > 2,54, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau secara bersama-sama variabel reward dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan.

4.4.8 Pengaruh Reward terhadap Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara reward terhadap gaya kepemimpinan pada PT SCAN Global Logistics. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 5,954 dan t tabel 2,003 atau (5,954 > 2,003) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, perbandingan

tersebut mengartikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara reward dengan gaya kepemimpinan pada PT SCAN Global Logistics Bandung.

4.4.9 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap gaya kepemimpinan pada PT SCAN Global Logistics. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 5,293 dan t tabel 2,003 atau (5,293 > 2,003) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, perbandingan tersebut mengartikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan gaya kepemimpinan pada PT SCAN Global Logistics Bandung.

4.4.10 Pengaruh *Reward* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara reward terhadap kepuasan kerja pada PT SCAN Global Logistics. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 11,815 dan t tabel 2,003 atau (11,815 > 2,003) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, perbandingan tersebut mengartikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara reward dengan kepuasan kerja pada PT SCAN Global Logistics Bandung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Gisijanto, (2015) yang menyatakan bahwa reward mempengaruhi keupuasan kerja karyawan.

4.4.11 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada PT SCAN Global Logistics. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 12,208 dan t tabel 2,003 atau (12,208 > 2,003) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, perbandingan tersebut mengartikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja pada PT SCAN Global Logistics Bandung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edduar (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi keupuasan kerja karyawan.

4.4.12 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT SCAN Global Logistics. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 8,846 dan t tabel 2,003 atau (8,846 > 2,003) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, perbandingan tersebut mengartikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan gaya

kepemimpinan pada PT SCAN Global Logistics Bandung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakunan olah Herdiyanti Rise P. (2010) yang mennyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan.

4.7.13 Pengaruh Reward terhadap Kepuasan Kerja melalui Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara reward terhadap kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan pada PT SCAN Global Logistics. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur ρy1x1 dikalikan dengan nilai koefisien jalur ρy2x1 menjadi (0,760 x 0,092) = 0,0699. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung {(ρy2x1)x(ρy2y1)} lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung ρy1x1, (0,0699 < 0,841). Hal ini menunjukkan bahwa variabel reward dapat melalui variabel intervening yaitu gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kepuasan kerja, namun nilai koefisien tanpa melalui kepuasan kerja atau secara langsung terhadap kinerja karyawan lebih besar.

4.7.14 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja melalui Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan pada PT SCAN Global Logistics. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur ρy1x1 dikalikan dengan nilai koefisien jalur ρy2x1 menjadi (1,475 x 0,654) = 0,964. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung {(ρy2x1)x(ρy2y1)} lebih besar dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung ρy1x1, (0,964 < 0,848). Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dapat melalui variabel intervening yaitu gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan nilai koefisien melalui kepuasan kerja atau secara langsung terhadap kinerja karyawan lebih kecil.

4.7.15 Pengaruh Reward dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja melalui Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara reward dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan pada PT SCAN Global Logistics. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan nilai f hitung sebesar 65,210 dan f tabel 2,54 atau (65,210 > 2,54) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, perbandingan tersebut mengartikan

bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara reward dan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan pada PT SCAN Global Logistics Bandung.