

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan

1. Orientasi Kancan

Peneliti melakukan penelitian pada 2 Dinas Pemerintahan di Kota Pontianak, yaitu Dinas X serta Dinas Y kota Pontianak. Dinas X adalah pelaksana Pemerintah Daerah yang bekerja pada bidang perdagangan. Fungsi dari Dinas Perdagangan ini adalah sebagai pelaksana yang berwenang dalam mengatur perdagangan, perindustrian, UKM dan Koperasi di Kota Pontianak. Fungsi tersebut meliputi pelayanan administrasi yang berkaitan, penguasaan teknologi dan kendali mutu Industri Kecil dan Menengah, menciptakan iklim Usaha perdagangan yang kondusif dan berdaya saing, melakukan pembinaan, pemberdayaan dan pengembangan pasar tradisional, serta meningkatkan kualitas dan daya saing Koperasi dan UKM. Dinas X Kota Pontianak sendiri merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang penataan ruang dan perumahan di Kota Pontianak. Fungsi ini meliputi peningkatan pemenuhan kebutuhan masyarakat akan perumahan yang sehat dan layak, pengendalian dan penertiban bangunan sesuai dengan rencana tata ruang kota, meningkatkan kapasitas kinerja kelembagaan, mewujudkan penataan ruang yang akomodatif, tertib, teratur dan berwawasan lingkungan, serta mampu memberikan pelayanan yang prima.

2. Persiapan

a. Persiapan Adminitrasi

Pada persiapan adminitrasi, terdapat beberapa hal yang dilakukan peneliti seperti menyiapkan peneliti menyiapkan surat permohonan izin penelitian untuk skripsi yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia dengan nomor 1091/Dek/70/Div.Um&RT/XI/2014 tertanggal 20 November 2014 yang ditujukan kepada Dinas X dan Dinas Y Kota Yogyakarta. Surat ini digunakan untuk mendapatkan persetujuan dari pihak dinas kepada peneliti untuk melakukan penelitian pada dinas tersebut.

b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur pada penelitian menggunakan skala kepuasan kerja dan skala kepemimpinan demokratis. Skala kepuasan kerja merupakan skala yang disusun oleh Ramadhani (2011) yang mengacu pada 5 aspek kepuasan kerja dari Luthans (2005) yang semula terdiri 30 aitem menjadi 38 aitem dengan rincian 28 aitem *favorable* dan 10 aitem *unfavorable*. Peneliti melakukan modifikasi pada alat ukur berupa perubahan susunan kalimat dari aitem skala, penambahan beberapa pernyataan, dan perubahan pilihan jawaban yang semula 4 pilihan menjadi 5 pilihan jawaban. Hal tersebut dilakukan dengan pertimbangan untuk penyesuaian pada subjek penelitian dan kemudahan dalam memahami pernyataan.

Sedangkan pada skala kepemimpinan demokratis peneliti menyiapkan skala yang diadaptasi dan dimodifikasi dari Imaniati (2012)

yang awalnya terdiri dari 40 aitem menjadi 42 aitem dengan rincian 21 aitem *favorable* dan 21 aitem *unfavorable*. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan melengkapi aitem dari suatu aspek yang dirasa kurang mewakili. Serupa dengan skala kepuasan kerja sebelumnya, pada skala ini juga dilakukan modifikasi pada bagian pilihan jawaban, dimana semula terdapat 4 pilihan menjadi 5 pilihan jawaban.

c. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti melakukan uji coba alat ukur pada Dinas X dan Dinas Y pada hari Kamis, 28 Mei 2015. Jumlah kuesioner yang tersebar saat uji coba sebanyak 35 eksemplar dan kuesioner yang kembali berjumlah 30 eksemplar. Uji coba alat ukur berlangsung selama 2 hari karena menyesuaikan dengan waktu para karyawan dinas untuk dapat mengisi kuesioner yang dibagikan.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Hasil yang diperoleh dari uji coba alat ukur adalah nilai validitas dan reliabilitas skala, serta adanya seleksi aitem baik dari skala kepuasan kerja maupun skala kepemimpinan demokratis. Batas yang digunakan untuk menguji validitas adalah 0,25 yang artinya aitem memiliki nilai yang sama atau lebih besar dari 0,25 dapat digunakan dalam penelitian. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur keajegan skala. Skala dapat dikatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha lebih dari 0,8. Pengukuran validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan bantuan SPSS 16.0. Setelah dilakukan uji coba, diperoleh hasil sebagai berikut

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja diujikan pada 80 subjek. Hasil analisis dari uji coba menunjukkan bahwa dari 38 aitem terdapat 22 aitem yang layak digunakan pada penelitian dengan koefisien *corrected item-total* bergerak antara 0,326-0,702. Koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha yang diperoleh sebesar 0,909. Sebaran aitem skala kepuasan kerja setelah diuji coba dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1
Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba

Aspek	Butir Favorable		Butir Unfavorable	
	Nomor Butir	Jumlah	Nomor Butir	Jumlah
6. Kepuasan terhadap pekerjaan	11(7), 14(10), 17(12), 20(14)	4		
7. Kepuasan terhadap upah dan kesejahteraan	13(9), 21(15), 22(16)	3		
8. Kepuasan terhadap pengawasan	5(2), 6(3), 12(8), 19(13), 25(17), 26(18)	6		
9. Kepuasan terhadap rekan kerja	4(1), 9(5), 10(6), 27(19), 28(20)	5		
10. Kepuasan terhadap promosi	8(4), 15(11), 29(21), 30(22)	4		
Jumlah		22		

Catatan: angka di dalam kurung () adalah nomor urut butir baru setelah uji coba.

2. Skala Kepemimpin Demokratis

Pada skala kepemimpinan demokratis diujikan pada 30 subjek. Hasil analisis uji coba skala kepemimpinan demokratis menunjukkan bahwa

dari 42 aitem terdapat 40 aitem yang layak digunakan dalam penelitian dengan koefisien *corrected item-total correlation* antara 0,313 – 0,854. Dengan koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,973. Sebaran aitem skala kepemimpinan setelah diuji coba dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.2

Distribusi Aitem Skala Kepemimpinan Demokratis Setelah Uji Coba

Aspek	Butir <i>Favorable</i>		Butir <i>Unfavorable</i>	
	Nomor Butir	Jumlah	Nomor Butir	Jumlah
1. Atasan dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8	9, 10, 11, 12, 13, 14	6
4. Hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai	17, 18, 19, 20, 25, 26, 27, 28	8	15, 16, 21, 22, 23, 24	6
5. Motivasi yang diberikan pada bawahan	33, 34, 35, 36	4	29, 30, 31, 32, 37, 38, 39, 40	8
Jumlah		20		20

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dilakukan pada seluruh karyawan yang bekerjapada kedua dinas yaitu, Dinas X dan Dinas Y baik laki-laki maupun perempuan. Pengambilan data dilakukan dengan pembagian kuesioner yang dilakukan pada hari Rabu, 17 Juni 2015. Pengambilan kembali kuesioner dilakukan pada hari Senin, 22 Juni 2015. Hal ini terjadi dalam rangka menyesuaikan waktu karyawan untuk melakukan pengisian kuesioner penelitian. Pada penelitian ini peneliti meminta subjek untuk menilai atasan langsung di tempat subjek bekerja. Penelitian ini dilakukan tanpa ada unsur paksaan dimana karyawan yang tidak berkenan untuk mengisi kuesioner tidak diberikan kuesioner. Pengerjaan kuesioner memakan waktu 7 hari. Secara keseluruhan yang disebar oleh peneliti sebanyak 80 eksemplar, sedangkan kuesioner yang kembali ada 71 buah.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan dari Dinas X dan Dinas Y baik laki-laki maupun perempuan. Jumlah subjek yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 101 subjek. Sebaran subjek penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3

No.	Variabel Deskriptif	Jumlah	
1.	Posisi	Kabid	4
		Kasi	13
		Kasubbag	6
		Kepala UPTD	1
		Staf	77
2.	Jenis Kelamin	Laki-laki	55
		Perempuan	46

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka diperoleh deskripsi data penelitian yang akan memberikan gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis pada kelompok subjek yang diukur. Deskripsi penelitian secara umum dapat dilihat pada tabel berikut. Norma deskripsi data yang digunakan pada skala kepuasan kerja dan kepemimpinan demokratis adalah skala percentil sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4
Percentil

Variabel	Percentil			
	20	40	60	80
1. Kepuasan kerja	63	72	79	86
2. Kepemimpinan demokratis	133	148	163	174

Hasil norma percentil pada tabel di atas akan digunakan untuk mengkategorisasikan variabel penelitian. Kategorisasi akan dibagi menjadi lima kategori. dilakukan untuk dapat melihat tingkat kepuasan kerja dan kepemimpinan demokratis. Kategorisasi menggunakan norma percentil dapat dilakukan dengan menggunakan rumus yang dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4.5
Kategorisasi Norma Percentil

Percentil	Kategorisasi
$X < P20$	Sangat Rendah
$P20 \leq X < P40$	Rendah
$P40 \leq X < P60$	Sedang
$P60 \leq X \leq P80$	Tinggi
$X > P80$	Sangat Tinggi

a. Kepuasan Kerja

Hasil kategorisaasi dari skor skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6
Kategorisasi Skor Skala Kepuasan Kerja

Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Prosentase
$X < 63$	Sangat Rendah	16	15,85%
$63 \leq X < 72$	Rendah	22	21,78%
$72 \leq X < 79$	Sedang	19	18,81%
$79 \leq X \leq 86$	Tinggi	25	24,75%
$X > 86$	Sangat Tinggi	19	18,81%
TOTAL		101	100%

Dari hasil data kategorisasi diatas dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi skor yang dihasilkan subjek makan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh subjek. Berdasarkan hasil

kategorisasi diatas dapat dilihat bahwa 16 subjek dengan prosentase 15,85% berada pada tingkat kepuasan kerja yang sangat rendah, 22 subjek dengan prosentase 21,78% memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, 19 subjek dengan prosentase 18,81% memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang, 25 subjek dengan prosentase 24,75% memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dan 19 subjek dengan prosentase 18,81% memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh sebagian besar subjek berada pada kategori tinggi.

b. Kepemimpinan Demokratis

Hasil kategorisaasi dari skor skala kepemimpinan demokratis dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7

Kategorisasi Skor Skala Kepuasan Kerja

Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Prosentase
$X < 133$	Sangat Rendah	19	18,81%
$133 \leq X < 148$	Rendah	20	19,81%
$148 \leq X < 163$	Sedang	19	18,81%
$163 \leq X \leq 174$	Tinggi	24	23,76%
$X > 174$	Sangat Tinggi	19	18,81%
TOTAL		101	100%

Dari hasil kategorisasi diatas dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi skor yang dihasilkan oleh subjek maka semakin tinggi pula kesesuaian atasan subjek pada gaya kepemimpinan demokratis begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa 19 orang subjek dengan prosentase 18, 81% berada pada kategori sangat rendah, 20 orang subjek dengan prosentase 19,81% berada pada kategori rendah, 19 orang subjek dengan prosentase 18,81% berada pada kategori sedang, 24 orang subjek dengan prosentase 23,76% berada pada kategori tinggi dan 19 orang subjek dengan prosentase 18,81% berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki atasan yang sesuai dengan gaya kepemimpinan demokratis.

3. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebagai syarat yang harus dilakukan sebelum adanya pengambilan keputusan atau uji hipotesis. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji asumsi dilakukan dengan menggunakan bantuan program statistik dalam SPSS 16.0 *for windows*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada data penelitian dilakukan guna melihat kenormalan sebaran atau distribusi dari data tersebut. Uji normalitas pada penelitian kali ini peneliti menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov*. Aturan yang digunakan adalah jikan $p > 0,05$ maka sebaran data penelitian dinyatakan normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka sebaran data penelitian dinyatakan tidak normal. Hasil uji normalitas pada data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi (p)	Keterangan Normalitas
Kepuasan Kerja	0,891	Normal
Kepemimpinan Demokratis	0,393	Normal

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* pada skala kepuasan kerja adalah $p = 0,891$ ($p > 0,05$) yang menunjukkan bahwa sebaran data pada Skala kepuasan kerja normal. Pada skala Kepemimpinan Demokratis menunjukkan nilai $p = 0,393$ ($p > 0,05$) yang berarti bahwa sebaran data pada skala kepemimpinan demokratis normal.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat linieritas hubungan yang terbentuk antara variabel kepuasan kerja dan kepemimpinan demokratis. Hubungan kedua variabel dikatakan linear apabila $p < 0,05$. Hasil dari uji linearitas pada kedua variabel dapat dilihat ada tabel berikut ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Koefisien Linearitas (F)	Signifikansi (p)	Keterangan Linearitas
Kepemimpinan demokratis dengan Kepuasan kerja	59,246	0,00	Linear

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja memiliki nilai $F = 59,246$

dengan $p = 0,00$ yang menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja berada dalam satu garis lurus atau linear.

4. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas dilakukan maka selanjutnya dapat dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan untuk melihat korelasi antar variabel dalam penelitian. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah adanya hubungan positif Kepemimpinan Demokratis dengan Kepuasan Kerja. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* Pearson. Hipotesis dalam penelitian ini diterima apabila nilai $p < 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara satu variabel dan variabel yang lain. Hasil dari uji hipotesis pada data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	Sig. (p)
Kepemimpinan demokratis dengan Kepuasan kerja	0,553	0,000

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, didapat nilai $r = 0,553$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan demokratis memberi pengaruh sebesar 55,3% terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kepemimpinan demokratis positif yang

berarti semakin tinggi kesesuaian atasan dengan gaya kepemimpinan demokratis maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dan begitu pula sebaliknya. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dinyatakan **diterima**.

5. Analisis Tambahan

a. Uji Regresi

Setelah melakukan pengujian korelasi pada data yang telah dianalisis, didapatkan hasil bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja karyawan. Tetapi hasil tersebut belum menggambarkan dengan jelas aspek mana dari kepemimpinan demokratis yang memang berpengaruh pada kepuasan kerja. Oleh karena itu dilakukan analisis tambahan yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun hasil analisis regresi linear berganda selengkapny dapat disajikan di bawah ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien	Signifikansi
Uji F	18,865	0,000
Uji T		
<i>Aspek 1</i>	3,078	0,003
<i>Aspek 2</i>	1,304	0,195
<i>Aspek 3</i>	-1,366	0,175
R square	0,368	

Tabel di atas mendeskripsikan hasil uji regresi linear berganda yang dapat dijelaskan, sebagai berikut:

Nilai koefisien *R square* diketahui sebesar 0,368. Hal ini memiliki makna bahwa variasi pada variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan pada variabel kepemimpinan demokratis yang terdiri dari 3 (tiga) aspek meliputi *idealized influenced*, *inspirational motivation*, *intellectual motivation* dan *individual consideration* sebesar 36,8%. Sedangkan sisanya sebesar 63,2% dijelaskan oleh faktor-faktor selain ketiga aspek tersebut.

Hasil uji *t* untuk masing-masing variabel dapat diketahui, sebagai berikut:

1. Aspek 1

Pada aspek kepemimpinan demokratis yang pertama yaitu pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah diketahui nilai koefisien t_{hitung} sebesar 3,078 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai t_{tabel} diketahui sebesar 1,987. Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa aspek pertama dari gaya kepemimpinan demokratis secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan pimpinan memenuhi harapan dari karyawan yaitu bersama-sama dalam mengambil keputusan dan pemecahan masalah,

maka hal tersebut secara langsung memberikan kontribusi yang signifikan (nyata) terhadap kepuasan kerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, jika semakin buruk kemampuan pimpinan dalam memenuhi harapan karyawan, maka hal tersebut akan secara langsung menurunkan kepuasan kerja karyawan.

2. Aspek 2

Pada aspek gaya kepemimpinan demokratis yang kedua yaitu hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai diketahui nilai koefisien t_{hitung} sebesar 1,304 dengan nilai signifikansi sebesar 0,195. Nilai t_{tabel} diketahui sebesar 1,987. Oleh karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa aspek kedua pada variabel gaya kepemimpinan demokratis secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kemampuan pimpinan dalam mengembangkan aspek tersebut, maka hal tersebut berarti tidak secara langsung memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, jika semakin buruk kemampuan pimpinan dilihat dari aspek tersebut, maka hal tersebut tidak akan secara langsung menurunkan kepuasan kerja karyawan.

3. Aspek 3

Pada aspek ketiga variabel gaya kepemimpinan demokratis yaitu motivasi yang diberikan pada bawahan memiliki nilai koefisien t_{hitung} sebesar -1,366 dengan nilai signifikansi sebesar 0,175. Nilai t_{tabel} diketahui sebesar 1,987. Oleh karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa aspek ketiga pada variabel gaya kepemimpinan demokratis secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kemampuan pimpinan dalam mengembangkan aspek tersebut yaitu memotivasi karyawannya, maka hal tersebut tidak akan secara langsung memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, jika semakin buruk kemampuan pimpinan dilihat dari aspek tersebut, maka hal tersebut tidak akan secara langsung menurunkan kepuasan kerja karyawan.

b. Uji Homogenitas

Selain uji regresi dilakukan pula uji homogenitas pada sebagai analisis tambahan dalam penelitian ini untuk mengetahui varians skor berdasarkan jenis kelamin, jabatan, dan gaji. Varians dikatakan homogen apabila nilai signifikansi (p) $> 0,05$. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis varians satu arah. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12
Hasil Uji Homogenitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Levene Statistic	df1	df2	Sig.	Keterangan
4,617	1	99	0,034	Tidak Homogen

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai p sebesar 0,034. Hal tersebut menunjukkan bahwa varians skor antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan tidak homogen.

Tabel 4.13
Hasil Uji Homogenitas Berdasarkan Gaji

Levene Statistic	df1	df2	Sig.	Keterangan
0,874	4	96	0,482	Homogen

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai p sebesar 0,874. Hal tersebut menunjukkan bahwa varians skor berdasarkan gaji antara Rp 1.000.000 - Rp 2.000.000, Rp 2.000.000 - Rp 3.000.000 , Rp 3.000.000 - Rp 4.000.000 , Rp 4.000.000 - Rp 5.000.000 , > Rp 5.000.000 homogen.

Tabel 4.14
Hasil Uji Homogenitas Berdasarkan Jabatan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.	Keterangan
1,111	3	96	0,349	Homogen

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai p sebesar 0,349. Hal tersebut menunjukkan bahwa varians skor berdasarkan jabatan antara Kabid, Kasi, Kasubbag, Kepala UPT dan Staf homogen.

c. Uji Beda

Analisis tambahan yang selanjutnya adalah uji beda. Uji beda dilakukan untuk mengetahui perbedaan tingkat kepuasan kerja berdasarkan variabel-variabel eksternal yang telah ditentukan sebelumnya yaitu, jenis kelamin, jabatan, dan gaji. Perbedaan ditunjukkan dengan $p < 0,05$. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis varians satu arah. Hasil dari pengujian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.15
Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Mean	Sig.
Laki-laki	55,55	0,087
Perempuan	45,55	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai p sebesar 0,087 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan tingkat kepuasan kerja antara anggota dengan jenis kelamin laki-laki dan anggota dengan jenis kelamin perempuan. Uji beda berdasarkan jenis kelamin dilakukan dengan metode Uji Mann Whitney dikarenakan distribusi data pada varians jenis kelamin tidak homogen.

Tabel 4.16
Hasil Uji Beda Berdasarkan Jabatan

Unit	Mean	F	Sig.
Kabid	78,75	9,705	0,349
Kasi	72,92		
Kasubbag	71,17		
Kepala UPT	66		
Staf	75,74		

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai p sebesar 0,349 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan tingkat kepuasan kerja antara Kabid, Kasi, Kasubbag, Kepala UPT dan Staf.

Tabel 4.17
Hasil Uji Beda Berdasarkan Gaji

Unit	Mean	F	Sig.
Rp 1.000.000 - Rp 2.000.000	88,60		
Rp 2.000.000 - Rp 3.000.000	73,68		
Rp 3.000.000 - Rp 4.000.000	76,07	2,189	0,076
Rp 4.000.000 - Rp 5.000.000	73,06		
Rp 5.000.000	70,20		

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai p sebesar 0,076 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan terkait tingkat kepuasan kerja secara umum berdasarkan perolehan gaji yang diterima oleh karyawan.

D. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan kepemimpinan demokratis pada karyawan Dinas X dan Dinas Y di kota Pontianak. Pada hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan gaya kepemimpinan demokratis. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesesuaian atasan dengan gaya kepemimpinan demokratis maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dapat dimiliki oleh karyawan atasan tersebut. Begitu pula dengan sebaliknya, semakin rendah kesesuaian atasan

dengan gaya kepemimpinan demokratis maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dari atasan tersebut. Oleh karena itu, dari hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti dinyatakan diterima.

Hubungan positif antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja menunjukkan apabila atasan memiliki gaya kepemimpinan demokratis maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan menjadi lebih baik. Kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh karyawan mengenai senang atau tidak senang dengan pekerjaannya sebagai hasil dari penilaian karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah hubungan antar rekan kerja maupun dengan atasan, jumlah imbalan, kondisi kerja, serta faktor dari dalam diri karyawan itu sendiri. Hubungan dengan atasan mencakup cara atasan berinteraksi dengan karyawannya.

Gaya kepemimpinan demokratis sebagaimana telah dibuktikan pada hasil penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ruvendi (2005) yang menemukan bahwa adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan yang digunakan pada kepuasan kerja karyawan. Ketika kepuasan kerja karyawan mampu ditingkatkan maka hal ini berpengaruh pada produktivitas dan kinerja karyawan sebagaimana telah dibuktikan pada penelitian Almigo (2004). Selain itu hasil penelitian dari Yuliasuti dan Bimowati (2009) yang meneliti aspek-aspek

dari kepuasan kerja menunjukkan hasil bahwa aspek pimpinan memang menjadi salah satu aspek yang memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian ini subjek berjumlah 101 orang yang terdiri dari dua Dinas seperti yang telah disebutkan sebelumnya yaitu, Dinas X dan Dinas Y. Rentang usia subjek pada penelitian ini berkisar antara 24 tahun hingga 60 tahun yang terdiri dari 55 orang laki-laki dan 46 perempuan. Subjek pada penelitian ini memiliki latar pendidikan yang beragam yaitu, D3 6 orang, D4 9 orang, S1 53 orang, S2 4 orang, SD 1 orang, SLTA 2 orang, SLTP 1 orang, SMA 21 orang, SMK 1 orang, dan SMU 3 orang.

Tingkat kepuasan kerja karyawan di Dinas X maupun Dinas Y paling besar berada pada tingkat Tinggi, yaitu sebanyak 25 orang dengan prosentase 24,75%. Sedangkan subjek lainnya yang berada pada kategori sangat rendah 16 orang (15,85%), kategori rendah 22 orang (21,78%), kategori sedang 19 orang (18,81%) dan kategori sangat tinggi 19 orang (18,81%). Kepuasan kerja yang tinggi mampu membuat karyawan lebih memiliki performansi kerja yang lebih baik (Dizgah,dkk, 2012) yang tentu berpengaruh pada keberlangsungan tempat karyawan tersebut bekerja. Sedangkan untuk gaya kepemimpinan demokratis, hasil penilaian subjek pada kesesuaian atasan dengan gaya kepemimpinan tersebut, 19 orang berada pada kategori sangat tinggi (18,81%), 24 orang pada kategori tinggi (23,76%), 19 orang berada pada kategori sedang (18,81%), 20 orang berada pada kategori rendah (19,81), dan 19 orang berada pada kategori sangat rendah (18,81%). Semakin sesuai atasan dengan penjelasan gaya

kepemimpinan demokratis maka hubungan yang terjalin antara atasan dan karyawannya juga semakin baik.

Selain itu dalam analisis tambahan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa aspek pertama pada variabel gaya kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah menjadi aspek yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM Pontianak dan Dinas Cipta Karya Tata Ruang dan Perumahan Kota Pontianak. Hal ini didasarkan pada hasil uji statistik yang menghasilkan nilai koefisien t_{hitung} sebesar 3,078 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai koefisien t_{hitung} dari aspek tersebut menjadi nilai koefisien yang terbesar jika dibandingkan dengan kedua aspek lainnya dalam memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Diana (2013) dimana pimpinan dalam mengambil keputusan harus memilih keputusan yang sesuai dengan permasalahan sehingga dapat menyelesaikan masalah serta dengan mempertimbangkan kemampuan dari pegawai yang akan menjalankan keputusan tersebut. Ketika pimpinan dan bawahan dapat sama-sama terlibat, pimpinan dapat melihat sejauh mana kemampuan yang dimiliki oleh karyawan atau bawahannya sehingga keputusan yang diambil dapat dilaksanakan dengan semaksimal mungkin. Selain itu hasil ini juga menjawab permasalahan penelitian dimana rata-rata karyawan merasa atasan atau pimpinan lebih banyak melakukan pengambilan keputusan atau pemecahan masalah tanpa melibatkan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang dimiliki atasan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Meskipun prosentase terbesar baik pada kepuasan kerja maupun kepemimpinan demokratis subjek berada pada kategori tinggi, namun prosentase pada kategori lain tidak memiliki selisih yang begitu jauh. Hal ini bisa berarti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan kedua dinas belum merata pada kategori yang baik. Begitu pula dengan kesesuaian atasan dengan gaya kepemimpinan demokratis, prosentase yang dihasilkan hampir merata pada seluruh kategori walaupun prosentase terbesar berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa belum semua karyawan merasa atasan memiliki kesesuaian dengan gaya kepemimpinan demokratis. Hasil analisis tambahan selanjutnya yaitu uji beda menunjukkan tidak adanya perbedaan tingkat kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin, jabatan, dan gaji.

Secara keseluruhan penelitian masih memiliki beberapa kelemahan. Kelemahan yang dimaksud adalah pada proses pengambilan data yang kurang kondusif dimana peneliti tidak bisa mengawasi secara langsung proses pengerjaan dari kuesioner tersebut dikarenakan penyesuaian waktu dengan kesibukan dan jam kerja para karyawan yang lebih memilih kuesioner ditinggal pada dua Dinas tersebut sehingga terdapat resiko bahwa jawaban yang diberikan responden tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Selain itu terdapat kelemahan dalam kuesioner penelitian yang digunakan. Pada pilihan jawaban yang digunakan tidak terdapat kata puas yang dapat lebih sesuai untuk menjadi menjawab pernyataan pada kuesioner. Besar harapan peneliti, bagi peneliti selanjutnya agar kekurangan dalam penelitian ini dapat disempurnakan untuk penelitian selanjutnya demi mencapai hasil yang lebih maksimal.

