

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah berdirinya CV. Oviena

Berawal dari kepedulian terhadap lingkungan sekitar inilah yang mampu memotivasi dalam proses pendirian perusahaan ini. Sekitar kurang lebih 20 tahun yang lalu, bisnis ini telah ada dan semakin berkembang pesat di awal tahun 1998-an. Bisnis ini semakin berkembang dari tahun ke tahun. Dalam mendirikan sebuah perusahaan terlebih dahulu bapak H. Hermanto bersama istrinya mengamati dan menganalisis pasar serta mencari informasi tentang hal-hal yang berkaitan dengan konveksi. Analisis perusahaan yang dilakukan meliputi tinjauan pemasaran, biaya produksi, dan proyeksi laba untuk mengetahui sejauh mana produk tersebut dapat memenuhi tujuan perusahaan. Selain itu beliau juga mencari informasi mengenai tempat penjualan bahan baku yang murah hingga mempelajari strategi dalam pemasaran agar produk yang dihasilkan mampu diterima pasar.

Dalam melakukan pengamatan langsung ke pasar beliau menganalisis mengenai produk apa saja yang dibutuhkan konsumen. Pada saat melakukan pengamatan tersebut, beliau kemudian menemukan produk apa saja yang mudah diterima pasar yaitu produk pakaian wanita seperti busana muslim dari ukuran anak-anak hingga dewasa. Kemudian beliau beralih membuat produk baru yang dulunya produk topi kemudian berganti ke produk pakaian wanita berupa busana muslim dengan segala macam ukuran.

Dari tahun ke tahun perusahaan berkembang pesat dan mulai memperluas pangsa pasar hingga luar jawa. Selain itu perusahaan juga melebarkan bisnisnya dibidang toko dengan mendirikan toko Griya Busana, kemudian sekitar tahun 2006-2007 perusahaan mengembangkan lagi bisnisnya dibidang hotel dan swalayan yaitu Hotel dan Swalayan Abbas dan sekaligus sebagai tempat penjualan produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Saat ini, perusahaan telah memiliki kios di pasar kliwon lantai 1 di Blok C

No. 21 dengan nama kios Abbas Collection sebagai tempat pemasaran di daerah Kudus yang melayani pembelian grosir maupun eceran.

Perusahaan dalam proses merekrut karyawan lebih memfokuskan kepada masyarakat disekitar tempat produksi sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat sekaligus untuk mensejahterakan daerah lingkungan produksi khususnya di dusun Ngaringan desa Klumpit dan umumnya bagi angkatan kerja yang membutuhkan pekerjaan. Selain itu juga, nilai tambah yang dimiliki oleh perusahaan ini yaitu kepedulian terhadap anak-anak yatim yang masih dalam usia sekolah dengan pemberian tunjangan biaya sekolah ataupun keperluan sehari-hari dalam pendidikannya. Ini dilakukan sebagai bentuk kepedulian dan tanggungjawab moral atas keberhasilan yang telah dicapai oleh perusahaan CV. Oviena dan juga sebagai perwujudan dari misi perusahaan.¹

2. Visi, Misi dan Motto CV. Oviena

Adapun visi misi dan motto CV. Oviena adalah sebagai berikut :

a. Visi

Menciptakan produk yang berkualitas, inovatif, kreatif dan kompetitif, yang mampu menembus pasar global dengan bersaing secara sehat.

b. Misi

- 1) Menciptakan lapangan pekerjaan untuk kesejahteraan bersama, unggul dalam produk, dan memiliki daya saing yang tinggi.
- 2) Mengutamakan tenaga kerja lokal sebagai salah satu upaya mengentaskan kemiskinan sehingga mampu mensejahterakan masyarakat di lingkungan perusahaan.

c. Motto

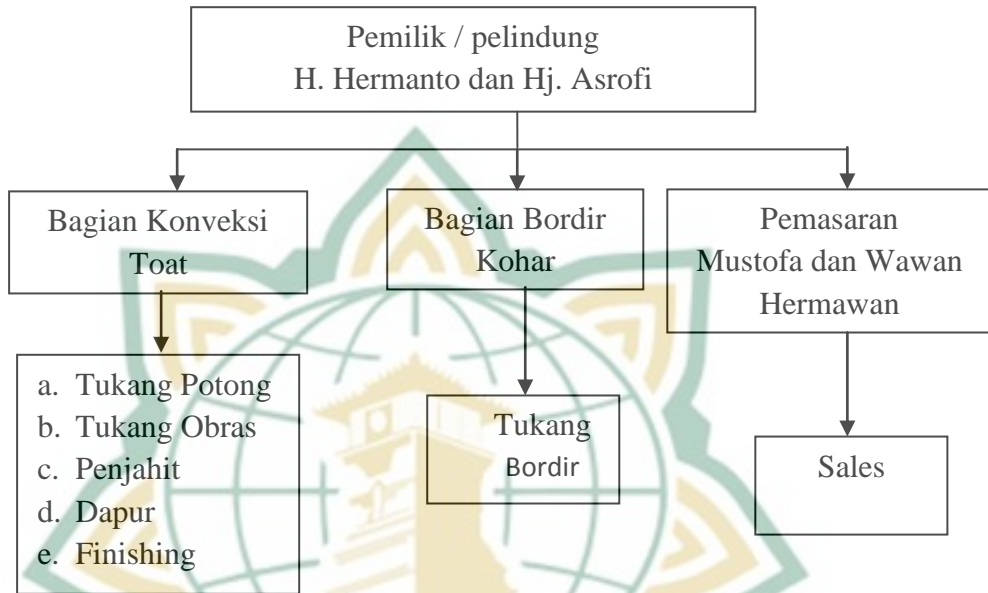
Motto CV. Oviena adalah Melayani dengan Ketulusan, dan Memberi Yang Terbaik Bagi Konsumen.

¹Wawancara dengan pemilik usaha Bapak H. Hermanto di CV Oviena Kudus, pada tanggal 23 Agustus 2018 pada jam 20.15 WIB.

3. Stuktur organisasi CV. Oviena Kudus.

Gambar 4.1

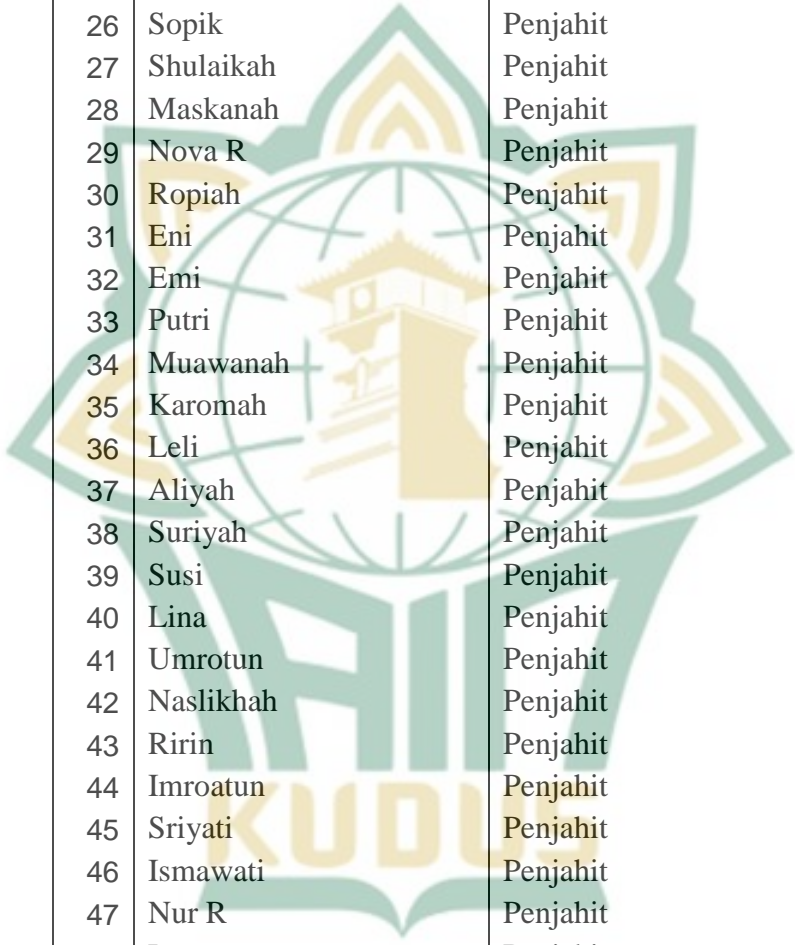
Struktur Organisasi CV. Oviena Kudus



Tabel 4.1

Daftar Karyawan CV. Oviena Kudus

| NO. | NAMA | JABATAN |
|-----|----------------|----------------------------|
| 1 | H. HERMANTO | Direktur Utama |
| 2 | HJ. ASROFI | Direktur |
| 3 | To'at | Mandor Konveksi |
| 4 | Kohar | Mandor Bordir |
| 5 | Mustofa | Penanggung Jawab Pemasaran |
| 6 | Wawan Hermawan | Pemasaran |
| 7 | Sardi | Sales Banyuwangi |
| 8 | H. Arifin | Sales Lombok, Bali |
| 9 | Azis | Sales Kendal, Semarang |
| 10 | Nor Kholis | Sales Palembang, Jambi |
| 11 | Anshori | Tukang Potong |
| 12 | M. Fatkhan | Tukang Potong |
| 13 | Ridlwani | Tukang Potong |
| 14 | Qori'ah | Tukang Potong |
| 15 | Rosidah | Penjahit |
| 16 | Warni | Penjahit |
| 17 | Yayuk | Penjahit |
| 18 | Umi A. | Penjahit |



| | | |
|----|--------------|----------|
| 19 | Nur Ch. | Penjahit |
| 20 | Rona | Penjahit |
| 21 | Mundrikah | Penjahit |
| 22 | Dewi Kh | Penjahit |
| 23 | Nur Khasanah | Penjahit |
| 24 | Sri H | Penjahit |
| 25 | Dewi S | Penjahit |
| 26 | Sopik | Penjahit |
| 27 | Shulaikah | Penjahit |
| 28 | Maskanah | Penjahit |
| 29 | Nova R | Penjahit |
| 30 | Ropiah | Penjahit |
| 31 | Eni | Penjahit |
| 32 | Emi | Penjahit |
| 33 | Putri | Penjahit |
| 34 | Muawanah | Penjahit |
| 35 | Karomah | Penjahit |
| 36 | Leli | Penjahit |
| 37 | Aliyah | Penjahit |
| 38 | Suriyah | Penjahit |
| 39 | Susi | Penjahit |
| 40 | Lina | Penjahit |
| 41 | Umrotun | Penjahit |
| 42 | Naslikhah | Penjahit |
| 43 | Ririn | Penjahit |
| 44 | Imroatun | Penjahit |
| 45 | Sriyati | Penjahit |
| 46 | Ismawati | Penjahit |
| 47 | Nur R | Penjahit |
| 48 | Leny | Penjahit |
| 49 | Nok | Penjahit |
| 50 | Fitri | Penjahit |
| 51 | Tutik | Penjahit |
| 52 | Fina | Penjahit |
| 53 | Siti Fitri | Penjahit |
| 54 | Umi B | Penjahit |
| 55 | Nurikan | Penjahit |
| 56 | Bambang | Penjahit |
| 57 | Wiwid | Penjahit |
| 58 | Kosriyah | Penjahit |



| | | |
|----|-------------|-----------------|
| 59 | Hidayah | Penjahit |
| 60 | Murwati | Penjahit |
| 61 | Siti Nf | Penjahit |
| 62 | Ukhrowi | Penjahit |
| 63 | Siti N | Penjahit |
| 64 | Zumik | Penjahit |
| 65 | Safak | Penjahit |
| 66 | Kusanah | Penjahit |
| 67 | Nanik | Penjahit |
| 68 | Ulis | Penjahit |
| 69 | Ahmad | Tukang Obras |
| 70 | Dimas | Tukang Obras |
| 71 | Naim | Tukang Obras |
| 72 | Totok | Tukang Obras |
| 73 | Andri | Tukang Obras |
| 74 | Sarif | Tukang Obras |
| 75 | Dedi | Tukang Obras |
| 76 | Zuafah | Tukang Obras |
| 77 | Nini | Tukang Dapur |
| 78 | Yayah | Tukang Dapur |
| 79 | Abdul Wahid | Bordir Komputer |
| 80 | Rifa'i | Bordir Komputer |
| 81 | Arif | Bordir Komputer |
| 82 | Andri | Bordir Komputer |
| 83 | Kholidin | Bordir Komputer |
| 84 | Huda | Bordir Komputer |
| 85 | Falah | Bordir Komputer |
| 86 | Khoirul | Bordir Komputer |
| 87 | Subur | Bordir Komputer |
| 88 | Rois | Bordir Komputer |
| 89 | Yusron | Bordir Komputer |
| 90 | Irul | Bordir Komputer |
| 91 | Agus | Bordir Komputer |
| 92 | Mulyani | Finishing |
| 93 | Srianah | Finishing |
| 94 | Nina | Finishing |
| 95 | Minah | Finishing |
| 96 | Ita | Finishing |
| 97 | Ayu | Finishing |
| 98 | Nur | Finishing |

| | | |
|-----|------|-----------|
| 99 | Fika | Finishing |
| 100 | Muna | Finishing |

Berikut daerah pemasaran CV. Oviena sebagai berikut yaitu Solo, Semarang, Lombok, Banyuwangi, Palembang, Jambi, dan Bali..

4. Produk- produk CV. Oviena

Produk- produk yang dihasilkan oleh perusahaan CV. Oviena yaitu Busana Muslim dari anak- anak sampai dewasa segala ukuran, Blus Wanita, Gaun dan Gamis. Dalam proses pembuatan produk, perusahaan menyesuaikan dengan permintaan pasar. Biasanya model pakaian bisa berganti model tiap bulan sekali, akan tetapi jika waktu- waktu tertentu model pakaian yang diproduksi bisa berganti hingga tiga kali dalam satu minggu. Hal ini terjadi karena perusahaan mengikuti trend yang ada agar produk yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan konsumen, sehingga mampu memberikan dampak positif berupa penjualan produk yang meningkat.

Selain itu, perusahaan mulai tahun 2018 ini telah membuka sistem pemasaran melalui media sosial/online dari para sales. Sistem pemesanan online ini memiliki ketentuan sendiri, yaitu pemesanan harus dalam bentuk partai besar dan model pemesanannya tergantung dari permintaan. Model dari produk pemesanan tidak akan dibuat untuk umum/pasar.

Dalam hari biasa perusahaan dapat menghasilkan 500-600 potong pakaian jadi per hari. Menjelang lebaran permintaan pasar akan meningkat, sehingga yang perusahaan dapat menghasilkan 800-900 potong pakaian jadi per hari. Dalam proses produksinya, perusahaan bekerja sama dengan pemasok bahan baku kain tekstil seperti di daerah kudus, Tulung Agung dan Surabaya. Toko tersebut antara lain yaitu Toko Elka Kudus, Hendarto Tekstil, Sumber Agung.

5. Letak Geografis

Adapun letak perusahaan CV. Oviena adalah sebagai berikut :

- a. Tempat Produksi Oviena Fashion di Desa Ngarangan Klumpit Gebog Kudus, Rt. 02 Rw.06 Kode Pos : 59354
- b. Tempat pemasaran wilayah Kudus yaitu :
 - 1) Abbas Collection, Ruko Pasar Kliwon Lantai 1 Blok C No. 21
 - 2) Hotel dan Swalayan Abbas, Jl. KHR. Asnawi No. 41, Telp. (0291) 430 428
 - 3) GB. Swalayan dan Istana Batik, Jl. Kudus- Jepara Km.4 N0. 34 Garung Lor.

B. Gambaran Umum Responden

Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan 50 kuesioner kepada karyawan CV Oviena Fashion. Pembagian kuesioner dilakukan sejak tanggal 01 Agustus 2018. Dari hasil penyebaran kuesioner tersebut, setelah dilakukan pengecekan, tidak ada kuesioner yang tidak lengkap pengisiannya, sehingga 50 kuesioner dapat digunakan. Dari hasil kuesioner dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jenis kelamin responden

Adapun data dan presentase mengenai perbandingan jenis kelamin karyawan pada CV. Oviena adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

| No | Jenis Kelamin | Responden (karyawan) | Presentase % |
|---------------|---------------|----------------------|--------------|
| 1. | Laki-laki | 15 | 30% |
| 2. | Perempuan | 35 | 70% |
| Jumlah | | 50 | 100% |

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan pada table 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak karyawan atau (30%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak karyawan atau

(70%). Hal ini jumlah karyawan perempuan lebih banyak daripada karyawan laki- laki, karena dalam proses produksi dibutuhkan ketelitian dan kesabaran. Sehingga banyak yang berjenis kelamin perempuan.

2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia karyawan CV. Oviena yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Usia Responden

| No | Usia | Responden (karyawan) | Presentase % |
|---------------|-------------|----------------------|--------------|
| 1. | 15-25 tahun | 18 | 36% |
| 2. | 26-35 tahun | 22 | 44% |
| 3 | >36 tahun | 10 | 20% |
| Jumlah | | 50 | 100% |

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan pada table 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang berusia antara 15-25th sebanyak 18 karyawan atau (36%), yang berusia 26-35th sebanyak 22 karyawan atau (44%), yang berusia antara >36th sebanyak 10 karyawan atau (20%). Dari 50 responden, dapat diketahui karyawan CV Oviena sebagian besar berusia 26-35 tahun.

3. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan karyawan CV. Oviena yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

| No | Pendidikan | Responden (Karyawan) | Persentase % |
|---------------|------------|----------------------|--------------|
| 1 | SD | 16 | 32% |
| 2 | SMP | 22 | 44% |
| 3 | SMA | 12 | 24% |
| 4 | Sarjana | 0 | 0% |
| Jumlah | | 50 | 100% |

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang pendidikannya sampai tingkat SD adalah sebanyak 16 karyawan atau (32%), responden yang pendidikannya sampai tingkat SMP sebanyak 22 karyawan atau (44%), responden yang pendidikannya sampai tingkat SMA sebanyak karyawan 12 atau (24%).

4. Lama Menjadi Karyawan

Adapun data mengenai berapa lama menjadi karyawan CV. Oviena yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Lama Menjadi Karyawan

| No | LMK | Responden (karyawan) | Presentase % |
|---------------|-----------|----------------------|--------------|
| 1. | <1 tahun | 6 | 12% |
| 2. | 1-3 tahun | 11 | 22% |
| 3. | 3-5 tahun | 13 | 26% |
| 4. | >5 tahun | 20 | 40% |
| Jumlah | | 50 | 100% |

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang bekerja di CV. Oviena <1 tahun sebanyak 6 karyawan atau (12%), yang bekerja 1-3 tahun sebanyak 11 karyawan atau (22%), yang bekerja 3-5 tahun sebanyak 13 karyawan atau (26%), dan yang bekerja lebih dari 5 tahun ada 20 karyawan atau(40%).

5. Jabatan Responden

Adapun data mengenai jabatan karyawan CV. Oviena yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Jabatan Responden

| No | Jabatan | Responden (Karyawan) | Persentase % |
|----|-----------------|----------------------|--------------|
| 1 | Direktur | 1 | 2% |
| 2 | Mandor konveksi | 1 | 2% |
| 3 | Mandor border | 1 | 2% |

| | | | |
|--------|---------------------|----|------|
| 4 | Tukang potong | 2 | 4% |
| 5 | Tukang obras | 5 | 10% |
| 6 | Penjahit | 25 | 50% |
| 7 | Tukang border | 7 | 14% |
| 8 | Pemasaran dan sales | 1 | 2% |
| 9 | Dapur | 1 | 2% |
| 10 | Finishing | 6 | 12% |
| Jumlah | | 50 | 100% |

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang menjabat sebagai direktur 1 orang atau (2%), yang menjabat sebagai mandor konveksi 1 orang atau (2%), yang menjabat sebagai mandor bordir 1 orang atau (2%), yang menjabat sebagai tukang potong 2 orang atau (4%), yang menjabat sebagai tukang obras 5 orang atau (10%), yang menjabat sebagai penjahit 25 orang atau (50%), yang menjabat sebagai tukang bordir 7 orang atau (14%), yang menjabat sebagai pemasaran dan sales 1 orang atau (2%), yang menjabat sebagai dapur 1 orang atau (2%), yang menjabat sebagai finishing 6 orang atau (12%).

C. Deskripsi Data Penelitian

Tabel 4.7

Hasil Dari Jawaban Responden

| Variabel | Item | Total STS | % | Total TS | % | Total N | % | Total S | % | Total SS | % |
|---|------|-----------|----|----------|----|---------|-----|---------|-----|----------|-----|
| Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1) | 1.1 | 0 | 0% | 0 | 0% | 7 | 14% | 28 | 56% | 15 | 30% |
| | 1.2 | 0 | 0% | 0 | 0% | 13 | 26% | 25 | 50% | 12 | 24% |
| | 1.3 | 0 | 0% | 1 | 2% | 9 | 18% | 31 | 62% | 9 | 18% |
| | 1.4 | 0 | 0% | 2 | 4% | 14 | 28% | 25 | 50% | 9 | 18% |
| | 1.5 | 0 | 0% | 1 | 2% | 16 | 32% | 27 | 54% | 6 | 12% |
| | 1.6 | 0 | 0% | 0 | 0% | 22 | 44% | 22 | 44% | 6 | 12% |
| Penilaian Prestasi Kerja (X2) | 2.1 | 0 | 0% | 0 | 0% | 8 | 16% | 32 | 64% | 10 | 20% |
| | 2.2 | 0 | 0% | 0 | 0% | 9 | 18% | 27 | 54% | 14 | 28% |
| | 2.3 | 0 | 0% | 0 | 0% | 13 | 26% | 24 | 48% | 13 | 26% |
| | 2.4 | 0 | 0% | 1 | 2% | 8 | 16% | 27 | 54% | 14 | 28% |

| | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|-----|---|----|---|-----|----|-----|----|-----|----|-----|
| | 2.5 | 0 | 0% | 1 | 2% | 14 | 28% | 22 | 44% | 13 | 26% |
| | 2.6 | 0 | 0% | 0 | 0% | 15 | 30% | 24 | 48% | 11 | 22% |
| Kepuasan Kerja (Y) | 3.1 | 0 | 0% | 0 | 0% | 13 | 26% | 23 | 46% | 14 | 28% |
| | 3.2 | 0 | 0% | 0 | 0% | 10 | 20% | 30 | 60% | 10 | 20% |
| | 3.3 | 0 | 0% | 0 | 0% | 12 | 24% | 30 | 60% | 8 | 16% |
| | 3.4 | 0 | 0% | 5 | 10% | 9 | 18% | 21 | 42% | 15 | 30% |
| | 3.5 | 0 | 0% | 1 | 2% | 14 | 28% | 24 | 48% | 11 | 22% |
| | 3.6 | 0 | 0% | 0 | 0% | 11 | 22% | 27 | 54% | 12 | 24% |

Sumber Data : Data Primer yang Diolah, 2018

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1)

Data pada tabel di atas menunjukkan untuk variabel gaya kepemimpinan otokratis item 1.1 (pemimpin memberikan contoh dalam melaksanakan berbagai tugas), 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 14% memilih bersikap netral, 56% menyatakan setuju dan 30% menyatakan sangat setuju. Item 1.2 (pemimpin berkomunikasi secara baik dan sopan dengan bawahannya), 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 26% memilih bersikap netral, 50% menyatakan setuju dan 24% menyatakan sangat setuju. Item 1.3 (pemimpin selalu memberikan ancaman atau sanksi kepada bawahan), 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 2% responden menyatakan tidak setuju, 18% memilih bersikap netral, 62% menyatakan setuju dan 18% menyatakan sangat setuju. Item 1.4 (pemimpin mampu mengawasi pekerjaan bawahan dan menegur kesalahan bawahan), 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 4% responden menyatakan tidak setuju, 28% memilih bersikap netral, 50% menyatakan setuju dan 18% menyatakan sangat setuju. Item 1.5 (pemimpin suka melakukan pengembangan bawahan dengan memberikan pendidikan dan keterampilan), 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 2% responden menyatakan tidak setuju, 32% memilih bersikap netral, 54% menyatakan setuju dan 12% menyatakan sangat setuju. Item 1.6 (pemimpin

memberikan dorongan kepada bawahan untuk lebih maju), 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 44% memilih bersikap netral, 44% menyatakan setuju dan 12% menyatakan sangat setuju.

2. Penilaian Prestasi Kerja (X2)

Item 2.1 (saya selalu terampil dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan), 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 16% memilih bersikap netral, 64% menyatakan setuju dan 20% menyatakan sangat setuju. Item 2.2 (saya selalu teliti dalam mengerjakan pekerjaan), 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 18% memilih bersikap netral, 54% menyatakan setuju dan 28% menyatakan sangat setuju. Item 2.3 (saya memiliki rasa kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan tempat saya bekerja), 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 26% memilih bersikap netral, 48% menyatakan setuju dan 26% menyatakan sangat setuju. Item 2.4 (saya selalu bersikap jujur dalam mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan saya), 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 2% responden menyatakan tidak setuju, 16% memilih bersikap netral, 54% menyatakan setuju dan 28% menyatakan sangat setuju. Item 2.5 (saya mencapai target saat mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan), 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 2% responden menyatakan tidak setuju, 28% memilih bersikap netral, 44% menyatakan setuju dan 26% menyatakan sangat setuju. Item 2.6 (saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja lainnya saat mengerjakan pekerjaan), 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 30% memilih bersikap netral, 48% menyatakan setuju dan 22% menyatakan sangat setuju.

3. Kepuasan Kerja

Item 3.1 (saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya), 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 26% memilih bersikap netral, 46% menyatakan setuju dan 28%

menyatakan sangat setuju. Item 3.2 (besarnya gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tugas yang saya kerjakan), 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 20% memilih bersikap netral, 60% menyatakan setuju dan 20% menyatakan sangat setuju. Item 3.3 (promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi saya untuk lebih maju dan berkembang), 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 24% memilih bersikap netral, 60% menyatakan setuju dan 16% menyatakan sangat setuju. Item 3.4 (pemimpin memeriksa hasil kerja saya), 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 10% responden menyatakan tidak setuju, 18% memilih bersikap netral, 42% menyatakan setuju dan 30% menyatakan sangat setuju. Item 3.5 (pemimpin memberikan nasehat dan melakukan komunikasi dengan saya secara baik), 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 2% responden menyatakan tidak setuju, 28% memilih bersikap netral, 48% menyatakan setuju dan 22% menyatakan sangat setuju. Item 3.6 (saya memiliki rekan kerja yang sangat ramah dan bersahabat), 0% responden menyatakan sangat tidak setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju, 22% memilih bersikap netral, 54% menyatakan setuju dan 24% menyatakan sangat setuju.

D. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.²

Untuk mengukur tingkat validitas, uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai hitung r tabel pada *degree of freedom* (df) = $n-k$, dimana n = jumlah sampel dan k = jumlah konstruk. Jika r hitung (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar

²Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Badan Penerbit UNDIP, Semarang, 2011, hlm. 52

dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.³

Pada kasus ini, $n = 50$, $df = 50 - 2 = 48$ dengan taraf signifikansi 0,05 di dapat $r_{\text{tabel}} 0,279$.

Berikut hasil pengujian validitas :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen

| Variabel | Item | Corrected Item- Total Correlation (r hitung) | R Tabel | Keterangan |
|----------------------------------|--------------|--|---------|------------|
| Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1) | Pernyataan 1 | 0,463 | 0,279 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,407 | 0,279 | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0,615 | 0,279 | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0,491 | 0,279 | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0,436 | 0,279 | Valid |
| | Pernyataan 6 | 0,450 | 0,279 | Valid |
| Penilaian Prestasi Kerja (X2) | Pernyataan 1 | 0,294 | 0,279 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,383 | 0,279 | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0,478 | 0,279 | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0,694 | 0,279 | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0,548 | 0,279 | Valid |
| | Pernyataan 6 | 0,296 | 0,279 | Valid |
| Kepuasan Kerja (Y) | Pernyataan 1 | 0,505 | 0,279 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,285 | 0,279 | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0,490 | 0,279 | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0,695 | 0,279 | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0,607 | 0,279 | Valid |
| | Pernyataan 6 | 0,375 | 0,279 | Valid |

Sumber Data : Data Primer yang Diolah, 2018

³Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, STAIN Kudus, Kudus, 2009, hlm. 175-176

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa semua item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,279) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pernyataan tersebut dinyatakan *valid*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.⁴

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel.⁵ Berdasarkan perhitungan pada program SPSS dapat disajikan uji validitas dan reliabilitas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| Variabel | Reliability Coefficiens | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---|-------------------------|------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan Otokratis (X ₁) | 6 item | 0,672 | Reliabel |
| Penilaian Prestasi Kerja (X ₂) | 6 item | 0,639 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (Y) | 6 item | 0,684 | Reliabel |

Sumber Data : Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. dengan demikian variabel (X₁, X₂ dan Y) dinyatakan *reliabel*.

⁴ V.Wiratna Sujarweni, *Statistik untuk Bisnis & Ekonomi*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta, 2015, hlm. 172.

⁵ *Ibid.*

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik tentu tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.⁶

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Apabila nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* < 0,1 maka terdapat gejala multikolinearitas. Sehingga data yang tidak terkena multikolinearitas nilai toleransinya harus lebih dari 0.10 atau nilai VIF kurang dari 10.⁷ Berdasarkan perhitungan pada program spss dapat disajikan tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF |
|---|-----------|-------|
| Gaya Kepemimpinan Otokratis (X ₁) | 0,877 | 1,141 |
| Penilaian Prestasi Kerja (X ₂) | 0,877 | 1,141 |

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan, diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan otokratis (X₁) dan penilaian prestasi kerja (X₂) sebesar masing-masing sebesar 0,877 dan 0,877. nilai VIF masing-masing sebesar 1,141 dan 1,141. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji heteroskedastisitas

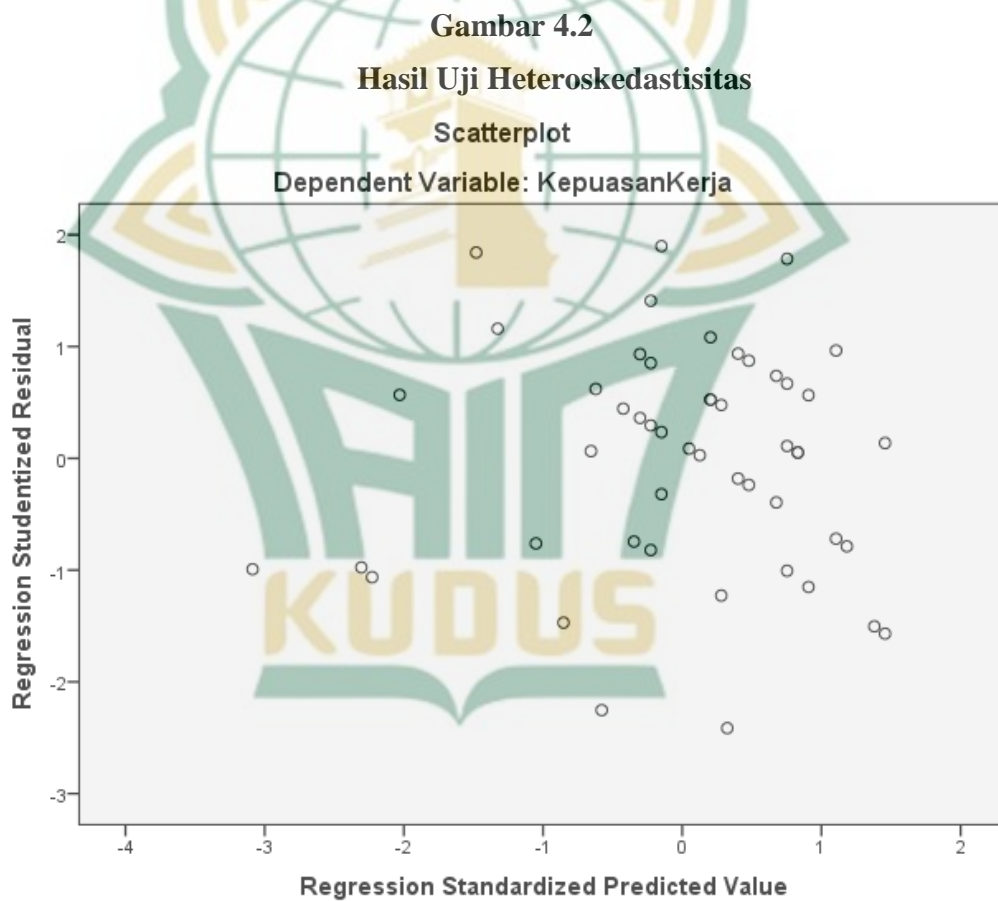
Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke

⁶Masrukhin, *Op. Cit*, hlm. 180

⁷Imam Ghazali, *Op. Cit*, hlm. 105-106.

pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.⁸ Dasar analisis:

- a. Jika ada pola-pola tertentu, seperti titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada titik yang jelas dan titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 ada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁹



Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan grafik *Scatterplot* pada tabel di atas menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik menyebar di atas dan

⁸ *Ibid.*, hlm. 139

⁹ *Ibid.*

dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedasitas pada model regresi.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya.¹⁰

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi pada model regresi adalah dengan uji Durbin Watson (DW Test). Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi di antara variabel bebas.¹¹

Tabel 4.11

Uji Autokorelitas dengan DW Test

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,606 ^a | ,367 | ,340 | 1,823 | 1,720 |

a. Predictors: (Constant), PenilaianPrestasiKerja, GayaKepemimpinanOtokratis

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2018

Nilai DW sebesar 1,720, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, jumlah *sample* 50 dan jumlah variabel bebas 2, maka di tabel Durbin Watson akan didapatkan nilai sebagai berikut :

¹⁰*Ibid*, hlm. 110

¹¹Masrukhin, *Op. Cit*, hlm. 183

Tabel 4.12
Tabel Durbin Watson

| N | K2 | |
|----|--------|--------|
| | dI | Du |
| 50 | 1,4625 | 1,6283 |

Dengan tabel tersebut dapat ditafsirkan, karena nilai DW 1,720 lebih besar dari batas atas (*du*) 1,6283, maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi positif pada model regresi..

4. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.¹²

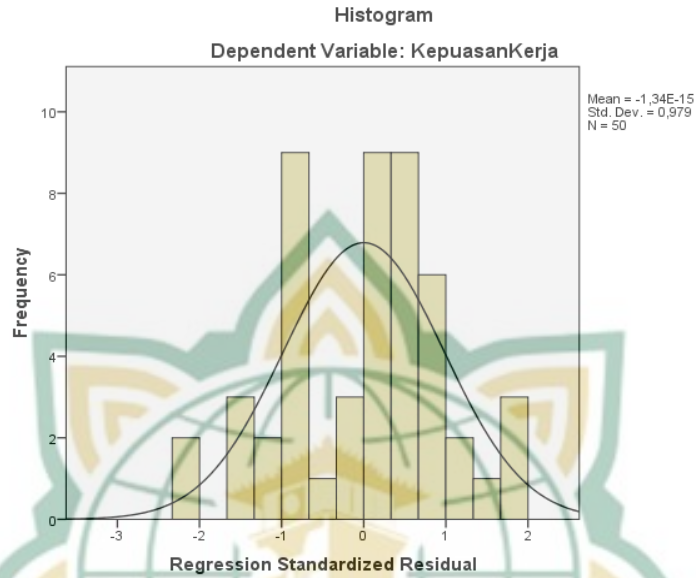
Adapun dasar keputusannya berdasarkan kriteria uji sebagai berikut:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.¹³

¹²*Ibid*, hlm. 187

¹³ Imam Ghozali, *Op.Cit.*, hlm. 160.

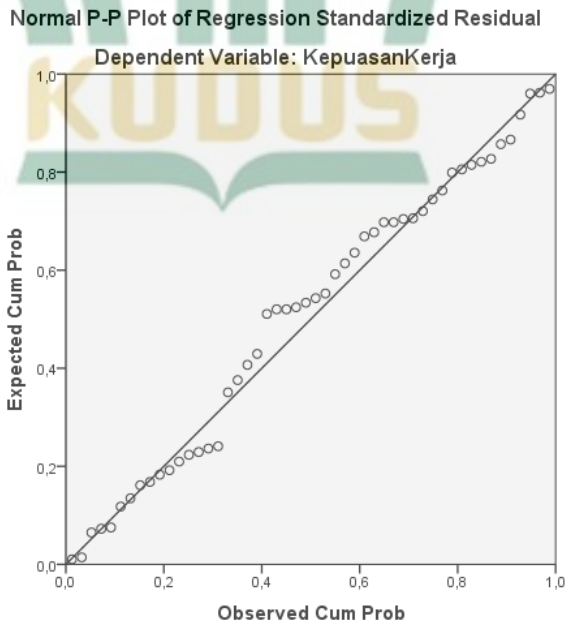
Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas



Sumber Data: Data Primer yang diolah,2018

Grafik histrogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas



Sumber Data: Data Primer yang diolah,2018

Berdasarkan *Normal Probability Plot* pada tabel diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal sehingga telah memenuhi asumsi normalitas.

F. Uji Statistik

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.¹⁴ Untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1 , X_2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Hasil analisis dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,606 ^a | ,367 | ,340 | 1,823 | 1,720 |

a. Predictors: (Constant), PenilaianPrestasiKerja, GayaKepemimpinanOtokratis

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2018

Dari output diatas terlihat bahwa kolerasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui nilai $R = 0,606$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas (gaya kepemimpinan otokratis dan penilaian prestasi kerja) memiliki hubungan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang kuat. Positif dikarenakan tidak bernilai negatif, karena positif maka dikatakan searah dengan interpretasi jika variabel (X) meningkat, maka variabel (Y) juga meningkat. Hasil output di atas juga didapat nilai R^2 (*Adjusted R Square*) adalah 0,340, jadi sumbangan pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) sebesar 34%

¹⁴ Mudjarod Kuncoro, *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, AMP YKPN, Yogyakarta, 2001, hlm. 100.

terhadap variabel dependen (Y) sedangkan sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.¹⁵ Kriteria pengujian uji t yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dimana $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05.

Rumus untuk mencari t_{tabel} adalah tabel distribusi t dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = n-k-1 atau 50-2-1 = 47 (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh t_{tabel} sebesar 1,678.

Secara lebih rinci t_{hitung} dijelaskan dalam tabel sebagai berikut ini:

Tabel 4.14
Koefisien Regresi

| Model | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3,503 | 3,904 | | ,897 | ,374 | | |
| | GayaKepemimpinanOtokratis | ,374 | ,144 | ,321 | 2,591 | ,013 | ,877 | 1,141 |
| | PenilaianPrestasiKerja | ,478 | ,144 | ,413 | 3,331 | ,002 | ,877 | 1,141 |

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2018

a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada CV. Ovienna Kudus.

Dari hasil uji t diatas untuk gaya kepemimpinan otokratis terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} 2,591 dan t_{tabel} 1,678 dengan taraf signifikansi dibawah 5%. Artinya H1 diterima dengan t_{hitung} lebih

¹⁵Ibid, hlm. 97

besar dari t_{tabel} ($2,591 > 1,678$). Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan otokratis terhadap kepuasan kerja karyawan CV Oviena Kudus terbukti signifikan dan diterima.

- b. Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pada CV. Oviena Kudus.

Dari hasil uji t diatas pada table 4.12, untuk penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} 3,331 dan t_{tabel} 1,678 dengan tingkat signifikan 0,002. Ini berarti H_2 diterima dengan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,331 > 1,678$). Dengan demikian hipotesis adanya pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja CV Oviena Kudus terbukti signifikan

3. Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.¹⁶

Cara untuk menentukan uji f yaitu dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} yaitu $f_{hitung} > f_{tabel}$. Cara mencari f_{tabel} yaitu dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel 1) = 2 dan $df_2 = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$ (k adalah jumlah variabel), maka f_{tabel} sebesar 3,20.

Tabel 4.15
Hasil uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 90,451 | 2 | 45,225 | 13,614 | ,000 ^b |
| | Residual | 156,129 | 47 | 3,322 | | |
| | Total | 246,580 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), PenilaianPrestasiKerja, GayaKepemimpinanOtokratis

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2018

¹⁶Ibid, hlm. 99

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F_{hitung} , yang menunjukkan nilai sebesar 13,614, F_{tabel} sebesar 3,20 dengan tingkat signifikansi 0.000. karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($13,614 > 3,20$) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi gaya kepemimpinan otokratis dan penilaian prestasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, H3 (hipotesis terakhir) diterima.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otokratis dan penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pada CV. Ovienna Kudus. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| | (Constant) | 3,503 | 3,904 | | | | | |
| 1 | GayaKepemimpinanOtokratis | ,374 | ,144 | ,321 | 2,591 | ,013 | ,877 | 1,141 |
| | PenilaianPrestasiKerja | ,478 | ,144 | ,413 | 3,331 | ,002 | ,877 | 1,141 |

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi pengaruh gaya kepemimpinan otokratis dan penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pada CV. OVIENA Kudus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,503 + 0,374 X_1 + 0,478 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja karyawan

a = Harga konstanta

X₁ = Gaya Kepemimpinan Otokratis

| | |
|-------|---|
| X_2 | = Penilaian Prestasi Kerja |
| b_1 | = Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Otokratis |
| b_2 | = Koefisien regresi Penilaian Prestasi Kerja |
| e | = Standar eror |

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai sebesar 3,503 merupakan konstanta, artinya jika variabel gaya kepemimpinan otokratis (X_1) dan penilaian prestasi kerja (X_2) nilainya adalah nol, maka besarnya nilai kepuasan kerja karyawan (Y) adalah 3,171.
- 2) Koefisien regresi 0,374 menyatakan jika terjadi kenaikan gaya kepemimpinan otokratis (X_1) 1 % maka kepuasan kerja karyawan di CV. OVIENA akan mengalami peningkatan sebesar 0,374 tanpa dipengaruhi faktor lain.
- 3) Koefisien regresi 0,478 artinya jika terjadi kenaikan penilaian prestasi kerja 1% maka kepuasan kerja karyawan di CV. OVIENA akan mengalami peningkatan sebesar 0,478 tanpa dipengaruhi faktor lain.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara simultan, variabel citra merek (X_1) dan gaya hidup konsumen (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat keputusan pembelian (Y), sedangkan pengujian secara parsial (individu) variabel bebas baik citra merek islami (X_1) maupun gaya hidup konsumen (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel terikat keputusan pembelian (Y). Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil koefisien regresi dikatakan besarnya parameter koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan otokratis (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,374. Hal ini

menyatakan bahwa adanya gaya kepemimpinan akan meningkatkan kepuasan kerja pada CV. Oviena Kudus sebesar 0,374.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan otokratis terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Oviena Fashion Klumpit Gebog Kudus. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($2,591 > 1.678$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,013 < 0,05$). Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H1 diterima.

2. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Variabel penilaian prestasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. OVIENA Kudus sebesar 0,478. Hal ini menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada CV. OVIENA Kudus sebesar 0,478.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa ada pengaruh antara penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Oviena Fashion Klumpit Gebog Kudus. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($4,987 > 1.673$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H2 diterima.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari persamaan regresi terlihat bahwa parameter koefisien regresinya untuk variabel gaya kepemimpinan otokratis dan penilaian prestasi kerja adalah positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian setiap terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan otokratis dan penilaian prestasi kerja maka variabel kepuasan kerja akan mengalami kenaikan. Hal ini karena terdapat pengaruh secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan

otokratis dan penilaian prestasi kerja adalah positif terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini hasil dari uji statistik F (uji parameter signifikan simultan) dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan otokratis dan penilaian prestasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji Anova atau F test, dapat f_{hitung} sebesar 13,614 dengan f_{tabel} sebesar 3,20 ini berarti $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($13,614 > 3,120$) dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi). Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka dalam model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kepuasan kerja pada CV. Oviena atau dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan otokratis dan penilaian prestasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Oviena Kudus.

Dalam penelitian ini hasil regresi linier berganda dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *Adjusted R square* sebesar 0,340. Ini berarti variabel gaya kepemimpinan otokratis dan penilaian prestasi kerja yang diturunkan dalam model presentase sebesar 34% atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 34%. Jadi sisanya sebesar 66% kepuasan kerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang belum diteliti oleh penulis dan tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan karena didukung juga oleh beberapa penelitian terdahulu antara lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh Susilo Toto Raharjo dan Durrotun Nafisah dengan judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kabupaten Semarang) yang menunjukkan variabel gaya kepemimpinan

secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya ketiga variabel terikat tersebut tidak dapat dipisahkan dari perilaku kepemimpinan atasan.¹⁷

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Fry Medistya Anke Priyono dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Manajemen pada Laboratorium Mawar dengan menunjukkan gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kepuasan karyawan dan komitmen di Laboratorium Mawar karena jika gaya kepemimpinan sudah tercipta baik, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat.¹⁸

H. Implikasi Penelitian

1. Teoritis Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan kepuasan kerja karyawan, menunjukkan bahwa untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan maka pemimpin harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Praktis Dalam penelitian memberikan implikasi secara praktis sebagai berikut:
 - a. Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan otokratis dan penilaian prestasi kerja dapat memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan CV Oviena Fashion di Desa Klumpit Gebog Kudus.
 - b. Untuk penelitian yang akan datang, diharapkan dapat mempertajam permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawan.

¹⁷Susilo Toto Raharjo dan Durrotun Nafisah, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kabupaten Semarang)*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bismis UNDIP, Semarang, Vol.3, No. 2, Juli, 2006, hlm. 77.

¹⁸Fry Medistya Anke Priyono, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Manajemen pada Laboratorium Mawar*, Universitas Airlangga Surabaya, Surabaya, Vol. 2, No. 1, May, 2012, hlm. 122.