

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi Objektif Perusahaan

1. Sejarah Gerai *Ice Cream And Tea* “X” Cabang Surabaya

Gerai *Ice Cream and Tea* “X” didirikan oleh seorang pemuda bernama Zhang Hongchao dan didirikan pertama kali di sebuah toko kecil di pinggiran jalan di Distrik Zhengzhou, Provinsi Henan. Awalnya, Gerai *Ice Cream and Tea* “X” merupakan bisnis *bubble tea* di Zhengzhou. Pengusaha ini terus melakukan serangkaian percobaan resep dan melakukan inovasi lainnya pada tahun 1997, Pada akhirnya pengusaha muda ini berhasil mengembangkan usahanya pada tahun 2006. Dengan harganya yang murah ini, Gerai *Ice Cream and Tea* “X” ini menjadi salah satu bisnis es krim terbesar di China. Menurut situs pandaily.com, (2021) Gerai *Ice Cream and Tea* “X” berhasil meraih pendapatan mencapai 20 miliar yuan atau sekitar Rp 44,7 triliun per tahun sejak awal 2021. Saat ini, Gerai *Ice Cream and Tea* “X” telah memiliki lebih dari 10.000 gerai yang tersebar di China, Vietnam, Singapura, Malaysia, dan Indonesia.

Di Indonesia sendiri, Gerai *Ice Cream and Tea* “X” mulai mendirikan gerai pertama berupa *franchise* pada tahun 2020, dan gerai tersebut pertama kali dibuka di pusat perbelanjaan Cihampelas Walk (Ciwalk) di Bandung, Jawa Barat. Bisnis Gerai *Ice Cream and Tea* “X” dari tahun ke tahun 2007 Membuka tawaran *franchise* di provinsi Henan 2008 Gerai *Ice Cream and Tea* “X” memiliki 180 cabang dan terdaftar sebagai perusahaan 2010 Gerai *Ice Cream and Tea* “X”

bekerja sama dengan Zhengzhou Baodao Trading Co., Ltd membuka *franchise* di seluruh negeri 2012-2014 Membangun pusat produksi dan logistik sendiri untuk menekan biaya produksi hingga 20% 2018 Melebarkan bisnis di luar Cina, yakni Vietnam. 2021 Profit perusahaan Rp 4,2 triliun 2022 Mendaftar IPO di bursa saham Shenzhen. total keseluruhan pada tahun 2023, setidaknya 21.581 Gerai *Ice Cream and Tea "X"* telah beroperasi di Tiongkok dan sedikitnya 12 negara lainnya di Asia-Pasifik. Besaran modal awal *franchise* Gerai *Ice Cream and Tea "X"* mulai kisaran Rp 300 juta, dengan profit sepenuhnya milik mitra. Modal tersebut termasuk peralatan dan perlengkapan pembuatan produk, bahan baku awal, resep menu, seragam karyawan, tunjangan promosi di sosial media hingga pendampingan manajemen. Standar gerai yang harus dipenuhi oleh calon mitra :

Luas bangunan minimal 25 m persegi (lebar 3,8 m dan tinggi 2,7), Memiliki sumber air bersih, dan Standar interior ditetapkan pihak Gerai *Ice Cream and Tea "X"*.

2. Visi Dan Misi Gerai *Ice Cream And Tea "X"* Cabang Surabaya

a. Visi

Sederhana, *focus*, disukai dan dihargai.

b. Misi

Membuat brand menjadi lebih kuat, staff yang luas, serta mengajak semua orang di dunia untuk menikmati rasa yang berkualitas tinggi dengan harga terjangkau.

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Peneliti menyebarkan kuesioner untuk mengumpulkan data kepada seluruh karyawan Gerai *Ice Cream and Tea "X"* Cabang Surabaya yang bertujuan untuk menganalisa karakteristik responden secara deskriptif. Menurut rancangan penelitian yang sudah dibuat, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Berdasarkan hasil dari pengisian kuesioner oleh responden untuk mendapatkan data individu karyawan terkait faktor individu yang akan diteliti seperti nama inisial, lama bekerja, jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dibagi menjadi 2 kelompok yaitu laki – laki dan perempuan. Setelah dikelompokkan maka didapatkan distribusi jenis kelamin responden sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	19	38.0	38.0	38.0
	Laki – Laki	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Dari tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan yang jenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 62% yaitu dengan jumlah 31 responden, sedangkan jenis kelamin perempuan lebih rendah dengan persentase sebesar 38% yaitu dengan jumlah 19 responden. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada Gerai *Ice Cream and Tea*

“X” Cabang Surabaya adalah laki – laki, karena laki – laki yang mempunyai tenaga besar dalam melakukan pekerjaan berat secara fisik dari pada perempuan.

b. Usia

Usia responden pada karyawan dibagi menjadi 3 kelompok yaitu < 20 tahun, 20 – 25 tahun dan 26 – 30 tahun. Setelah dikelompokkan maka didapatkan distribusi faktor individu berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	11	22.0	22.0	22.0
	20 - 25 Tahun	34	68.0	68.0	90.0
	26 - 30 Tahun	5	10.0	10.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki usia 20 – 25 tahun dengan persentase 68% yaitu dengan jumlah 34 responden. Pada usia < 20 tahun dengan persentase 22% yaitu dengan jumlah 11 responden dan usia 26-30 tahun dengan persentase 10% yaitu dengan jumlah 5 responden. maksimum adalah 32 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada Gerai *Ice Cream and Tea* “X” Cabang Surabaya adalah karyawan yang memiliki usia 20 – 25 tahun. Karena pada usia tersebut dapat dikatakan ideal dalam melakukan suatu pekerjaan, biasanya seseorang memiliki tingkat energi yang tinggi dan

kekuatan fisik yang cukup untuk menangani tuntutan pekerjaan yang mungkin memerlukan ketahanan fisik atau tuntutan kerja yang tinggi.

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden pada karyawan dibagi menjadi 3 kelompok yaitu SMP, SMA / Sederajat dan S1. Setelah dikelompokkan maka didapatkan distribusi faktor individu berdasarkan tingkat Pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	2.0	2.0	2.0
	SMA / Sederajat	49	98.0	98.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : *Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)*

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa tingkat Pendidikan terakhir dari responden yang paling besar adalah SMA / Sederajat dengan persentase 98% yaitu dengan jumlah 49 responden. Pada tingkat Pendidikan SMP dengan presentase 2% yaitu dengan dengan jumlah 1 orang, sedangkan tingkat S1 tidak adanya responden. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada Gerai *Ice Cream and Tea "X"* Cabang Surabaya memiliki tingkat pendidikan paling banyak adalah SMA / Sederajat karena lulusan SMA akan mencari pekerjaan untuk meningkatkan keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaan yang diminati.

d. Lama Bekerja

Lama bekerja responden pada karyawan dibagi menjadi 4 kelompok yaitu 6 bulan, 1 tahun, 2 tahun, dan 3 tahun. Setelah dikelompokkan maka didapatkan distribusi faktor individu berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6 Bulan	7	14.0	14.0	14.0
	1 Tahun	26	52.0	52.0	66.0
	2 Tahun	14	28.0	28.0	94.0
	3 Tahun	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa lama bekerja dari responden yang lebih dominan adalah 1 tahun dengan persentase sebesar 52% yaitu dengan jumlah 26 responden, lama bekerja 2 tahun dengan persentase sebesar 28% yaitu dengan jumlah 14 responden, lama bekerja 6 bulan dengan persentase sebesar 14% yaitu dengan jumlah 7 responden, kemudian lama bekerja yang 3 tahun dengan persentase 6% yaitu dengan jumlah 3 responden. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada Gerai *Ice Cream and Tea "X"* Cabang Surabaya sudah bekerja di gerai dalam rentang waktu 1 tahun karena beberapa dari karyawan memilih bekerja untuk jangka waktu yang lebih lama, sementara karyawan yang

lain mungkin lebih sering mencari peluang baru untuk berkembang dan memajukan karier mereka.

2. Analisa Deskripsi Variabel Bebas dan Terikat

Deskripsi variabel ini menggambarkan jawaban dari responden atas kuesioner yang didalamnya terdapat indikator-indikator variabel bebas dan terikat yang akan diteliti yakni, variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y). Kemudian variabel tersebut dijabarkan dalam bentuk indikator yang diukur dengan skala likert dengan skor 1-5.

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

Data yang ditampilkan adalah data gaya kepemimpinan berdasarkan hasil kuesioner. Sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu di setiap soal sebagai berikut :

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean	Total Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1			1	2	7	14	29	58	13	26	50	100	4,8	4,8
X1.2			2	4	9	18	28	56	11	22	50	100	3,96	3,96
X1.3					9	18	26	52	15	30	50	100	4,12	4,12
X1.4			2	4	5	10	21	42	22	44	50	100	4,26	4,26
X1.5			1	2	8	16	30	60	11	22	50	100	4,02	4,02

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kuesioner yang mempunyai nilai mean paling besar adalah X1.1 senilai 4,8 yang terdapat pada indikator “kemampuan mengambil keputusan”

dimana sebesar 58% karyawan gerai setuju dengan pernyataan “pengambilan keputusan melibatkan pengambilan tindakan yang telah diperhitungkan sebagai tindakan yang paling tepat”. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Gerai *Ice Cream and Tea “X”* Cabang Surabaya mampu menjadi karyawan yang baik dan bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan di gerai secara bersungguh-sungguh.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Data yang ditampilkan adalah data lingkungan kerja berdasarkan hasil kuesioner. Sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu di setiap soal sebagai berikut :

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean	Total Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1					2	4	16	32	32	64	50	100	4.60	4.60
X2.2			3	6	2	4	17	34	28	56	50	100	4.40	4.40
X2.3			2	4	16	32	15	30	17	34	50	100	3.94	3.94
X2.4			1	2	6	12	26	52	17	34	50	100	4.18	4.18
X2.5			2	4	11	22	18	36	19	38	50	100	4.08	4.08
X2.6					9	18	25	50	16	32	50	100	4.14	4.14
X2.7			1	2	4	8	22	44	23	46	50	100	4.34	4.34

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kuesioner yang mempunyai nilai mean paling besar adalah X2.1 senilai 4,60 yang terdapat pada indikator “Penerangan / cahaya di tempat kerja”

dimana sebesar 64% karyawan sangat setuju dengan pernyataan “Lingkungan kerja di gerai memiliki penerangan yang baik”. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerangan / cahaya yang baik sangat dibutuhkan karyawan Gerai *Ice Cream and Tea “X”* Cabang Surabaya guna membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan dapat meningkatkan konsentrasi dan *focus* saat bekerja.

c. Kepuasan Kerja (Y)

Data yang ditampilkan adalah data kepuasan kerja berdasarkan hasil kuesioner. Sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu di setiap soal sebagai berikut :

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean	Total Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1.1			1	2	6	12	24	48	19	38	50	100	4.22	4.22
Y.2.1	1	2			8	16	28	56	13	26	50	100	4.04	4.04
Y.3.1			2	4	18	36	20	40	10	20	50	100	3.76	3.76
Y.4.1	1	2			6	12	25	50	18	36	50	100	4.18	4.18
Y.5.1			1	2	7	14	18	36	24	48	50	100	4.30	4.30

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kuesioner yang mempunyai nilai mean paling besar adalah Y.1.1 senilai 4,30 yang terdapat pada indikator “rekan kerja” dimana sebesar 48% karyawan setuju dengan pernyataan “Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan”. Hal tersebut

menunjukkan bahwa dengan memiliki rekan kerja yang baik di Gerai *Ice Cream and Tea "X"* Cabang Surabaya dapat membangun lingkungan kerja yang positif dan saling mendukung serta membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

3. Uji Instrumen Peneliti

a. Uji Validitas

Uji validitas akan digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner valid atau tidaknya yang nantinya akan dievaluasi. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat dilihat dengan cara membandingkan korelasi *product moment pearson* dengan level signifikan 5%. Apabila probabilitas hasil korelasi $< 0,05$ (5%) instrumen diartikan valid dan jika $> 0,05$ (5%) instrumen diartikan tidak valid. Hasil uji validitas ini diartikan valid apabila r hitung $> r$ tabel.

Tabel 4.8 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1.1	0,677	0,279	Valid
X1.2.1	0,706	0,279	Valid
X1.3.1	0,658	0,279	Valid
X1.4.1	0,575	0,279	Valid
X1.5.1	0,377	0,279	Valid

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui jumlah responden (N)= 50, sehingga distribusi nilai r tabel signifikansi adalah 0,279 dapat dijelaskan bahwa dari indikator-indikator variabel gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel (0,279) dan memiliki probabilitas (signifikan)

kurang dari 0,05 (5%) sehingga hal ini bisa dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1.1	0,339	0,279	Valid
X2.2.1	0,359	0,279	Valid
X2.3.1	0,522	0,279	Valid
X2.4.1	0,615	0,279	Valid
X2.5.1	0,583	0,279	Valid
X2.6.1	0,343	0,279	Valid
X2.7.1	0,451	0,279	Valid

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui jumlah responden (N)= 50, sehingga distribusi nilai r tabel signifikansi adalah 0,279 dapat dijelaskan bahwa dari indikator-indikator variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel (0,279) dan memiliki probabilitas (signifikan) kurang dari 0,05 (5%) sehingga hal ini bisa dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1.1	0,684	0,279	Valid
Y.1.2.	0,660	0,279	Valid
Y.1.3	0,675	0,279	Valid
Y.1.4	0,708	0,279	Valid
Y.1.5	0,599	0,279	Valid

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui jumlah responden (N)= 50, sehingga distribusi nilai r tabel signifikansi adalah 0,279 dapat dijelaskan bahwa dari indikator-indikator variabel kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel (0,279) dan memiliki probabilitas (signifikan) kurang dari 0,05 (5%) sehingga hal ini bisa dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah mengukur sejauh mana suatu angket sebagai indikator dari suatu variabel yang dapat dipercaya sebagai pengumpulan data, karena *instrument* itu sudah baik. Metode yang digunakan untuk uji reliabilitas yaitu metode *Cronbach's Alpha*. Adapun kriteria pengujian yaitu jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 ($\alpha > 0.60$), maka instrumen yang dipakai sudah reliabel.

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,733	0,60	Reliabel
X2	0,666	0,60	Reliabel
Y	0,684	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Dari tabel 4.11 diatas dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator penelitian dikatakan reliabel dan dapat percaya sebagai alat ukur variabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah di dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal. Dengan menggunakan bantuan aplikasi uji statistik SPSS 25, menentukan apakah sebuah data dapat dikatakan normal dan dievaluasi dengan uji metode *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria dalam menguji suatu distribusi data dinyatakan normal apabila *Asymp Sig* $> 0,05$ maka dapat menunjukkan bahwa distribusi data tersebut normal. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14213443
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.048
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Dari tabel 4.12 diatas diketahui nilai asymp sig yang diperoleh pada pengujian normalitas adalah sebesar 0,086. Dari hasil uji normalitas tersebut diketahui nilai signifikansi $0,086 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya hubungan interkorelasi ataupun kolinearitas antar variabel independen (bebas). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat melalui besarnya nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Suatu model regresi menentukan adanya multikolinearitas apabila nilai korelasi $> 95\%$, Nilai Tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 begitu pula sebaliknya. dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.946	4.152		.228	.821		
	Gaya Kepemimpinan	.419	.152	.349	2.757	.008	.890	1.124
	Lingkungan Kerja	.370	.133	.352	2.778	.008	.890	1.124

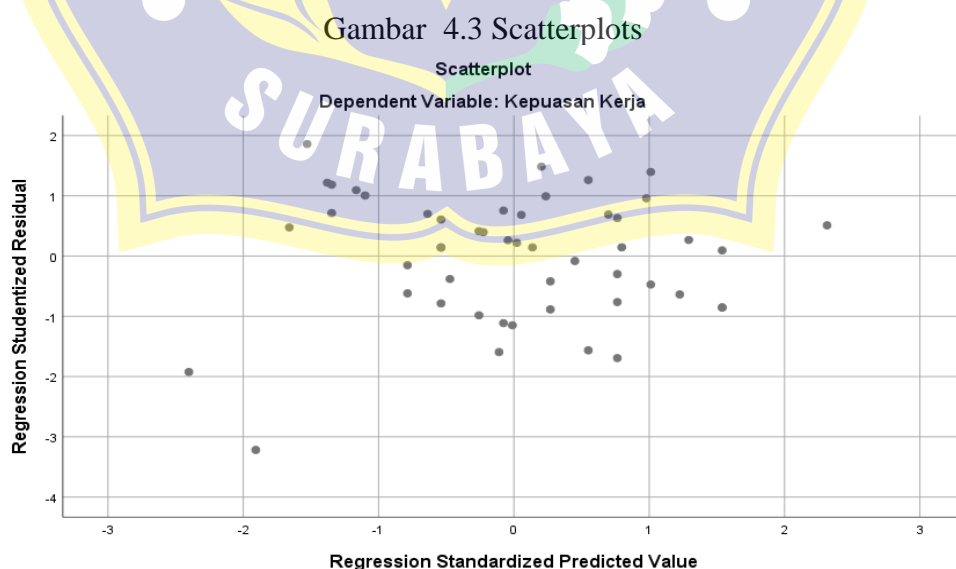
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Dari tabel 4.13 diatas diketahui pada bagian “*Collinearity Statistic*” dapat dilihat bahwa *tolerance* untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah $0,890 > 0,10$. Sementara, nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) $1.124 < 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan jika tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu peneliti ke peneliti yang lain dalam model regresi linear. Model regresi linear yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun apabila terjadi penyebaran tidak beraturan dan tidak membentuk pola maka terjadi heteroskedastisitas. Metode uji dilakukan dengan scatterplots. Berikut hasil dari scatterplots:



Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Dalam sebuah model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik scatterplot dapat terlihat sebuah model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar secara baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan model regresi yang digunakan untuk mengukur apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi.

Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.946	4.152		.228	.821
	Gaya Kepemimpinan	.419	.152	.349	2.757	.008
	Lingkungan Kerja	.370	.133	.352	2.778	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Dari tabel 4.15 diatas, maka dihasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,946 + 0,419.X1 + 0,370.X2 + e$$

Interpretasi dari model regresi linear berganda diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (α) adalah 0,946 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas = 0 maka variabel terikat sebesar 0,946.
2. Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,419. Hal ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan naik satu satuan maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,419 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. Lingkungan kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,370. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan naik satu satuan maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,370 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

b. Uji t (Parsial)

Uji t merupakan pengujian koefisien regresi secara parsial. Uji t secara sederhana menentukan seberapa jauh pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) dalam menerangkan variabel terikat (Y).

Adapun hasil analisis uji t yang didapatkan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.946	4.152		.228	.821
	Gaya Kepemimpinan	.419	.152	.349	2.757	.008
	Lingkungan Kerja	.370	.133	.352	2.778	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Rumus untuk mencari t table:

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0.05/2 ; 50-2-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025 ; 47)$$

Maka t tabel = angka 0,025 ; 47 ini kemudian ditemukan nilai t tabel sebesar 2,012

1) Uji t Parsial Gaya Kepemimpinan (X1)

H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Lingkungan Kerja Gerai *Ice Cream and Tea* "X" Cabang Surabaya.

Dari tabel 4.16 *output SPSS coefficients* diatas diketahui nilai signifikan (Sig.) variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,757 > t \text{ tabel } 2,012$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima dengan ditarik kesimpulan Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2) Uji t Lingkungan Kerja (X2)

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Lingkungan Kerja Gerai *Ice Cream and Tea* "X" Cabang Surabaya.

Dari tabel 4.16 *output SPSS coefficients* diatas, diketahui nilai signifikan (Sig.) variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,778 > t$ tabel 2,012. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima dengan ditarik kesimpulan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

c. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya bertujuan untuk membuktikan apakah variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh simultan (secara bersama – sama) terhadap variabel terikat (Y). Dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4.16 Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.652	2	54.826	11.460	.000 ^b
	Residual	224.848	47	4.784		
	Total	334.500	49			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber : *Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)*

Rumus untuk mencari t table:

$$F \text{ tabel} = (k ; n-k)$$

$$F \text{ tabel} = (2 ; 50-2)$$

F tabel = (2 ; 48)

Maka F tabel = angka (2 ; 48) ini kemudian ditemukan nilai F tabel sebesar 3,191

Dari tabel 4.17 *output* SPSS diatas, diketahui nilai signifikan (Sig.) adalah 0,000. Dimana nilai Sig 0,000 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima dengan kata lain Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). faktor yang menyebabkan signifikan hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah variabel bebas mampu memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) apabila semakin besar kontribusi yang diberikan oleh masing - masing variabel ini, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan.

Dari tabel 4.17 *output* SPSS diatas, diketahui nilai F hitung sebesar 11,460 yang dapat diartikan nilai F hitung 11,460 > F tabel 3,191 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan ditarik kesimpulan Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

d. Koefisien Determinasi Secara Simultan (R^2)

Koefisien determinasi *R Square* merupakan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan oleh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Jika hasil dari uji F signifikan maka terdapat

pengaruh variabel X secara simultan terhadap Y, dan begitu juga sebaliknya. Berikut hasil dari analisisnya:

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.299	2.187

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Dari tabel 4.18 diatas, diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,328. Nilai *R Square* 0,328 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “R” yaitu 0,328 atau sama dengan 32,8%, angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 32,8%; sedangkan sisanya (100% - 32,8% = 67,2%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Gerai *Ice Cream and Tea* “X” Cabang Surabaya. Berikut ini adalah pembahasan dari hasil analisis dalam penelitian ini :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis secara parsial didapatkan jawaban jika nilai probabilitas variabel gaya kepemimpinan (X1) $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,757 > t$ tabel 2,012. Dengan demikian hipotesis pertama diterima,

maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Gerai *Ice Cream and Tea* Cabang Surabaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator variabel gaya kepemimpinan yang terdiri dari kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan kemampuan mengendalikan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Gerai *Ice Cream and Tea* "X" Cabang Surabaya. Dari kelima indikator gaya kepemimpinan yang memiliki nilai indikator tertinggi adalah "kemampuan mengambil keputusan" sebesar 4,8. Sedangkan nilai indikator terendah adalah indikator "kemampuan memotivasi" dengan nilai sebesar 3,96.

Semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik tingkat kepuasan kerja karyawan di Gerai *Ice Cream and Tea* "X" Cabang Surabaya. Untuk meningkatkan gaya kepemimpinan pihak gerai dapat memperhatikan terkait kemampuan memotivasi karyawan agar bekerja sesuai tujuan yang telah ditetapkan oleh gerai dengan menekankan pentingnya melaksanakan tugas seoptimal mungkin sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu (Saputra & Adnyani, 2017).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Saputra & Adnyani (2017) dan Nurdin & TjiptoDjuhartono (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis secara parsial didapatkan jawaban jika nilai probabilitas variabel lingkungan kerja (X_1) $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,778 > t$ tabel $2,012$. Dengan demikian hipotesis kedua diterima, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Gerai *Ice Cream and Tea* Cabang Surabaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator variabel lingkungan kerja yang terdiri dari penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, fasilitas di tempat kerja, keamanan di tempat kerja, hubungan dengan pimpinan, dan hubungan sesama rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Gerai *Ice Cream and Tea "X"* Cabang Surabaya. Dari ketujuh indikator lingkungan kerja yang memiliki nilai indikator tertinggi adalah indikator "penerangan/cahaya di tempat kerja" sebesar $4,60$. Sedangkan nilai indikator terendah adalah indikator "kebisingan di tempat kerja" dengan nilai rata-rata sebesar $3,94$.

Semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan yang dihasilkan karyawan di Gerai *Ice Cream and Tea* Cabang Surabaya, untuk meningkatkan lingkungan kerja pihak gerai dapat memperhatikan terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2017:46) antara lain penerangan/cahaya di tempat kerja, suhu udara/temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, kebersihan di

tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rinda et al., (2022) dan (Waworundeng et al., (2021) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis secara parsial didapatkan jawaban jika nilai probabilitas variabel variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) $0,008 < 0,05$ dan nilai F hitung $11,460 > F$ tabel 3,191. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan Gerai *Ice Cream and Tea "X"* Cabang Surabaya. Artinya variasi nilai kepuasan kerja karyawan 32,8% ditentukan oleh faktor gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja. Sisanya sebesar 67,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini. Hal tersebut berarti jika gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Soebagiyo et al., (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama / simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.