

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Sari Melati Kencana Tbk (Pizza Hut Delivery) adalah perusahaan yang bergerak pada bidang food & beverages yang terkemuka yang memfokuskan didalam jasa penjualan produk pizza, pasta, berkualitas tinggi serta menyediakan layanan antar super cepat serta menjamin dipenuhinya kebutuhan pesanan customer dalam waktu 30 menit dijamin tiba atau sampai di tempat / rumah customer.

Pizza Hut Delivery memiliki Moto Perusahaan yaitu "*30 Menit di jamin tiba atau Gratis 1 Pizza*" yang artinya perusahaan menjamin ketepatan waktu pengantaran produknya ke tangan konsumen, jika dalam 30 menit belum sampai ke konsumen, maka perusahaan akan memberikan *voucher gratis 1 Pizza* sebagai jaminan atas keterlambatannya dalam mengirim pesanan ke konsumen dan juga sebagai permintaan maaf kepada costumernya, yang dapat di tukarkan di semua outlet *Pizza Hut Delivery* terdekat.

b. Visi & Misi Perusahaan

Visi & Misi perusahaan *Pizza Hut Delivery* adalah "To be Indonesia's leading mid casual dining restaurant, offering great experience, and the best pizza meal at affordable value" yang artinya *Pizza Hut Delivery* mempunyai tujuan

menjadi pelopor kelas menengah kasual restaurant di Indonesia yang menawarkan pengalaman luar biasa dan pizza terbaik dengan harga terjangkau

2. Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan kuesioner kepada karyawan *PHD Outlet Cibubur*. Kuesioner tersebut berisi tentang karakteristik responden yang diteliti secara umum menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Kategori	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	34	56,7%
	Perempuan	26	43,3%
	Total	60	100%
Masa Kerja	0-5 tahun	23	38,3%
	6-10 tahun	19	31,7%
	11-15 tahun	12	20%
	16-25 tahun	4	6,7%
	26-30 tahun	2	3,3%
	Total	60	100%
Pendidikan Terakhir	SMA	30	50%
	D3	7	11,7%
	S1	22	36,7%
	S2	1	1,6%
	Total	60	100%
Usia	< 20 tahun	7	11,7%
	21-30 tahun	25	41,7%
	31-40 tahun	22	36,7%
	> 40 tahun	6	9,9%
	Total	60	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari tabel diatas diketahui bahwa dari total 60 responden terdapat 34 responden (56,7%) berjenis kelamin laki-laki dan 26 responden (43.3%) berjenis kelamin perempuan. Karyawan yang bekerja di *PHD Outlet Cibubur* lebih banyak laki-laki, karena mereka banyak bertugas untuk megantar Pizza ke pelanggan. Diketahui *masa kerja* dari 23 responden (38.3%) dalam penelitian ini merupakan mayoritas yang telah bekerja selama 6-10 tahun dengan jumlah responden sebanyak 19 responden (31,7%). Masa kerja penelitian responden yang paling sedikit dalam penelitian ini adalah yang bekerja selama lebih dari 25 tahun dengan jumlah responden 2 orang (3,3%).

Pendidikan terakhir responden mayoritas adalah SMA yaitu sebesar 30 responden (50%). Untuk tugas *mengantar dan memasak Pizza* tidak mensyaratkan pendidikan yang tinggi. Cukup SMA saja sudah dapat diterima oleh perusahaan. Yang paling minoritas adalah pendidikan S2 hanya sebanyak 1 responden (1.6%).

Responden dalam penelitian ini merupakan mayoritas dengan usia diantara 21-30 tahun (25 responden – 41,7%) dan usia 31-40 tahun (22 reponden - 36,7%). Hanya 7 responden (11,7%) yang berusia dibawah 20 tahun dan 6 responden yang berusia di atas 40 tahun (9.9%).

3. Deskripsi Variabel

Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan *PHD Outlet Cibubur*. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan. Berikut adalah data distribusi sampel penelitian:

Tabel 4.2
Data Distribusi Sampel Penelitian

Keterangan	Jumlah	Persentase
Penyebaran Kuesioner	60	100%
Kuesioner yang terkumpul	60	100%
Kuesioner yang tidak terkumpul	0	0%
Kuesioner yang dapat diolah	60	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2019

Berdasarkan table diatas 4.2 penyebaran kuesioner secara keseluruhan 60 buah atau 100%. Kuesioner yang terkumpul sebanyak 60 buah atau 100%, kuesioner yang tidak terkumpul 0% dan kuesioner yang dapat diolah sebanyak 60 atau 100%.

Berikut adalah data distribusi sampel penelitian:

Tabel 4.3
Hasil Uji Deskriptif Keseluruhan Variabel
Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	60	7	23	30	26,73	2,082
Gaya Kepemimpinan	60	11	39	50	44,43	3,186
Budaya Organisasi	60	11	39	50	43,87	3,510
Valid N (listwise)	60					

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian dengan menggunakan SPSS 21,2019

Dari hasil pengolahan data diatas, diketahui untuk variabel *Kinerja Karyawan*, jumlah data 60 nilai minimum sebesar 23, nilai maksimum sebesar 30, rata-rata sebesar 26,73 dan deviasi standar sebesar 2,082. Variabel *Gaya Kepemimpinan Transformasional* jumlah data 60 nilai minimum sebesar 39, nilai

maksimum sebesar 50, rata-rata sebesar 44,43 dan deviasi standar sebesar 3,186. Dan untuk variabel Budaya Organisasi jumlah data 60 nilai minimum sebesar 39 nilai maksimum sebesar 50, rata-rata sebesar 43,87 dan deviasi standar sebesar 3,510.

B. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut *Sugiyono (2010)* valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Pengujian validitas dilakukan bertujuan untuk menguji instrument penelitian agar instrument penelitian tersebut dapat memberikan hasil sesuai dengan cara menghitung dan membandingkan korelasi antara skor item dengan skor total.

Proses perhitungan akan dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 21*. Kemudian nilai r_{hitung} yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r_{table} sesuai dengan jumlah n dan taraf signifikan (α) = 5% dalam pengujian validitas kuesioner dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{table} (*Sugiyono, 2010*). Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Dengan $df = N-2$, yang berarti $N = 60 - 2 = 58$. Jadi, nilai df adalah 58 dengan taraf signifikansi 5%. Maka diperoleh r_{table} uji dua sisi sebesar 0,254.

a. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hasil pengujian pada variabel *Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)* dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformatif

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	r-tabel 5%	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,831	0,254	Valid
2	Pernyataan 2	0,776	0,254	Valid
3	Pernyataan 3	0,745	0,254	Valid
4	Pernyataan 4	0,917	0,254	Valid
5	Pernyataan 5	0,682	0,254	Valid
6	Pernyataan 6	0,610	0,254	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS 21

Dapat dilihat pada tabel 4.4 bahwa koefisien korelasi dari 6 pernyataan, seluruh butir pernyataan pada variabel X_1 dinyatakan *valid* dengan skor total lebih dari 0,254.

b. Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hasil pengujian pada variabel *Budaya Organisasi* (X_2) dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	r-tabel 5%	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,327	0,254	Valid
2	Pernyataan 2	0,760	0,254	Valid
3	Pernyataan 3	0,699	0,254	Valid
4	Pernyataan 4	0,491	0,254	Valid

5	Pernyataan 5	0,770	0,254	Valid
6	Pernyataan 6	0,589	0,254	Valid
7	Pernyataan 7	0,647	0,254	Valid
8	Pernyataan 8	0,577	0,254	Valid
9	Pernyataan 9	0,482	0,254	Valid
10	Pernyataan 10	0,728	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian dengan menggunakan SPSS 21, 2019

Dapat dilihat pada tabel 4.5 bahwa koefisien korelasi dari 10 pernyataan, seluruh butir pernyataan pada variabel X_2 dinyatakan *valid* dengan skor total lebih dari 0,254.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hasil pengujian pada variabel *Kinerja Karyawan (Y)* dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	r-tabel 5%	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,482	0,254	Valid
2	Pernyataan 2	0,657	0,254	Valid
3	Pernyataan 3	0,725	0,254	Valid
4	Pernyataan 4	0,781	0,254	Valid
5	Pernyataan 5	0,648	0,254	Valid
6	Pernyataan 6	0,655	0,254	Valid
7	Pernyataan 7	0,605	0,254	Valid

8	Pernyataan 8	0,544	0,254	Valid
9	Pernyataan 9	0,626	0,254	Valid
10	Pernyataan 10	0,767	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian dengan menggunakan SPSS 21, 2019

Dapat dilihat pada tabel 4.6 bahwa koefisien korelasi dari 10 pernyataan, seluruh butir pernyataan pada variabel Y dinyatakan valid dengan skor total lebih dari 0,254.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistic Cronbach's Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cornbach's Alpha sebesar 0,60 atau lebih pada hasil pengujian.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformatasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,850	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian dengan menggunakan SPSS 21, 2019

Dari hasil pengolahan data pada variabel gaya kepemimpinan transformatasional, nilai cronbach's alpha sebesar 0,850. Sehingga nilai alpha $0,850 > 0,60$ maka variabel Gaya Kepemimpinan Transformatasional (X_1) memiliki kualifikasi tinggi dan dinyatakan memiliki reliabilitas baik.

Tabel 4.8**Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,802	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data penelitian dengan menggunakan SPSS 21, 2019

Dari hasil pengolahan data pada variabel budaya organisasi, nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,802. Sehingga nilai α 0,802 > 0,60 maka variabel *Budaya Organisasi* (X_2) memiliki kualifikasi tinggi dan dinyatakan memiliki *reliabilitas baik*.

Tabel 4.9**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,843	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data penelitian dengan menggunakan SPSS 21, 2019

Dari hasil pengolahan data pada variabel kinerja karyawan, nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,843. Sehingga nilai α 0,843 > 0,60 maka variabel *Kinerja Karyawan* (Y) memiliki kualifikasi tinggi dan dinyatakan memiliki *reliabilitas baik*.

C. Uji Asumsi Klasik

Pengujian *asumsi klasik* dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Pengujian normalitas data dilakukan melalui teknik *Kolmogorv-Smirnov*, dengan membandingkan

signifikansi hitung ($\text{Sig.}_{\text{hitung}}$) dengan signifikansi kritis ($\text{Sig.}_{\text{kritis}}$). Data dinyatakan berdistribusi normal apabila $\text{Sig.}_{\text{hitung}} > \text{Sig.}_{\text{kritis}}$.

Sedangkan untuk pengujian homogenitas varians antar variabel acak (Y dan X), dilakukan melalui teknik *Levene Statistic* (F). Ada dua nilai yang diperbandingkan yaitu varians hitung (F_{hitung}) dan signifikansi hitung ($\text{Sig.}_{\text{hitung}}$). Varians data dikatakan homogen jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{kritis}}$ dan atau $\text{Sig.}_{\text{hitung}} > \text{Sig.}_{\text{kritis}}$.

1. Uji Normalitas

Berdasarkan teori statistika model linier hanya residu dari variabel dependen Y yang wajib diuji normalitasnya, sedangkan variabel independen diasumsikan bukan fungsi distribusi, jadi tidak perlu diuji normalitasnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil output dari pengujian normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Output SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63042036
	Absolute	.174
Most Extreme Differences	Positive	.088
	Negative	-.174
Kolmogorov-Smirnov Z		1.350
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052

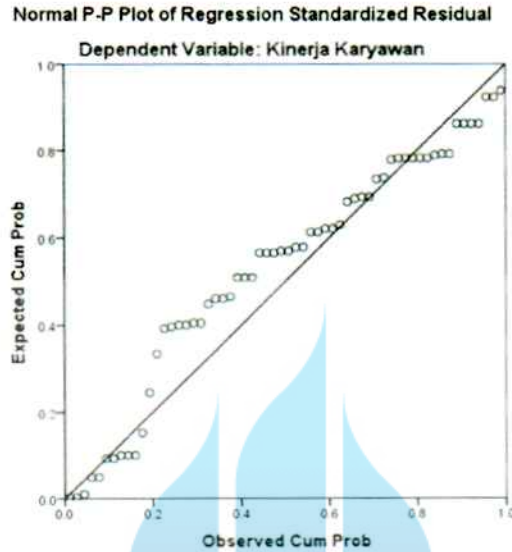
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data penelitian dengan menggunakan SPSS 21, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi hitung pada variabel *Gaya Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi* pada *Kinerja Karyawan* $0,052 > 0,050$. Dimana nilai sig dari semua variabel lebih besar dari 0,050. Sehingga, dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Disamping dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, uji normalitas juga dapat dilihat pada grafik *Normal P-Plot* sebagai berikut:

Gambar 4.1
Grafik Normal P-Plot



Sumber: Hasil Pengolahan Data penelitian dengan menggunakan SPSS 21, 2019

Pada grafik *P-Plot* terlihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal maka variabel dependen Y memenuhi asumsi normalitas sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki *distribusi normal*.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas*.

Deteksi ada tidaknya *heteroskedastisitas* dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *ZPRED* dan *SRESID* dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah *residual* ($Y_{prediksi} - Y_{sesungguhnya}$) yang telah di *studentize*. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Berikut hasil pengolahan menggunakan program SPSS.

Gambar 4.2

Hasil Output SPSS Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data penelitian dengan menggunakan SPSS 21, 2019

Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi ini. Sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat *Kinerja*

Karyawan berdasarkan masukan variabel bebas atau independen yaitu *Gaya Kepemimpinan Transformatif* dan *Budaya Organisasi*.

3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika *VIF* kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,10 maka regresi bebas dari *multikolonieritas*.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.879	3.039		.618	.539		
	Gaya Kepemimpinan	.727	.147	.501	4.954	.000	.337	2.967
	Budaya Organisasi	.509	.117	.441	4.361	.000	.337	2.967

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data penelitian dengan menggunakan SPSS 21, 2019

Berdasarkan hasil *uji multikolonieritas* pada tabel diatas, terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance $0,337 > 0,10$ dan nilai *VIF* $2,967 < 10$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas antar variabel bebas.

D. Hasil Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu *Gaya Kepemimpinan Transformasional* (X_1) dan *Budaya Organisasi* (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu *Kinerja Karyawan* (Y) secara parsial. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t menggunakan program SPSS dengan tingkat signifikansi 5% yang ditetapkan adalah:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$ maka hipotesis diterima
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$ maka hipotesis ditolak

Tabel 4.12
Hasil Uji t Secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.879	3.039		.618	.539
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.727	.147	.501	4.954	.000
	Budaya Organisasi	.509	.117	.441	4.361	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data penelitian dengan menggunakan SPSS 21, 2019

Dari hasil perhitungan Uji t variabel *Gaya Kepemimpinan Transformasional* (X_1), seperti pada tabel 4.12 diperoleh t_{hitung} 4,954 $>$ t_{tabel} 2,002((df = n-k) : 60-3 =57) dengan signifikansi 0,000 $<$ 0,05. Karena nilai t_{hitung} 4,954 $>$ t_{tabel} 2,002 dan nilai signifikan 0,000 $<$ 0,05 maka ***H1*** diterima. Hal ini

menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel *Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)* secara parsial terhadap *Kinerja Karyawan (Y)*.

Dari hasil perhitungan *Uji t* variabel *Budaya Organisasi (X2)*, seperti pada tabel 4.12 diperoleh $t_{hitung} 4,361 > t_{tabel} 2,002$ ($df = n-k : 60-3 = 57$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai $t_{hitung} 4,361 > t_{tabel} 2,002$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka $H2$ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel *Budaya Organisasi (X2)* secara parsial terhadap variabel *Kinerja Karyawan (Y)*.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independen yaitu *Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)* dan *Budaya Organisasi (X2)* secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu *Kinerja Karyawan (Y)*. Kriteria pengambilan keputusan dalam *uji F* dengan menggunakan *SPSS* adalah:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$ maka Hipotesis diterima
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$ maka Hipotesis Ditolak

Untuk melakukan uji F dapat dilihat pada tabel anova dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	642.895	2	321.448	116.825	.000 ^b
	Residual	156.838	57	2.752		
	Total	799.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan Data penelitian dengan menggunakan SPSS 21, 2019

Dari hasil perhitungan *uji F* dapat diketahui bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat di buktikan dari nilai F_{hitung} sebesar $116,825 > F_{tabel} 3,16$ ((df;n-k) : 2;60-3 : 2;57) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai F_{hitung} $116,825 > F_{tabel} 3,16$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)* dan variabel *Budaya Organisasi (X2)* secara simultan terhadap variabel *Kinerja Karyawan (Y)*.

E. Uji Kelayakan Model

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel *Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)* dan *Budaya Organisasi (X2)* mampu mempengaruhi variabel *Kinerja Karyawan (Y)* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.804	.797	1.65878

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data penelitian dengan menggunakan SPSS 21, 2019

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,804 atau 80,4% ini berarti variabel bebas *Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)* dan *Budaya Organisasi (X2)* secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat *Kinerja Karyawan (Y)* sebesar 80,4% dan sisanya 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu *Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)*, *Budaya Organisasi (X2)* terhadap *Kinerja Karyawan (Y)*.

Berdasarkan analisis dengan program *SPSS* diperoleh hasil regresi linier berganda seperti terangkum dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.879	3.039		.618	.539
	Gaya Kepemimpinan	.727	.147	.501	4.954	.000
	Budaya Organisasi	.509	.117	.441	4.361	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data penelitian dengan menggunakan SPSS 21, 2019

Berdasarkan hasil output regresi linear di atas, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut ini:

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

$$Y = 1,879 + 0,727 X_1 + 0,509 X_2$$

Koefisien regresi pada *Gaya Kepemimpinan Transformatif* adalah 0,727 tanda positif pada koefisien regresi menandakan hubungan yang searah antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien regresi pada variabel *Budaya Organisasi* adalah 0,509 tanda positif pada koefisien regresi menandakan hubungan yang searah antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dari persamaan tersebut mengkonfirmasi bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan adalah variabel *Gaya Kepemimpinan*

Transformasional dengan *standardized coefficients* sebesar 0,727 lebih besar daripada variabel *Budaya Organisasi*.

Terdapat beberapa kolom dalam tabel *Coefficient* di atas yang perlu di perhatikan ketika akan mencari persamaan regresi linear bergandanya adalah kolom 'B'. Dalam kolom B tersebut nilai (Constant) adalah (1,879), *Gaya Kepemimpinan Transformasional* (0,727) dan *Budaya Organisasi* (0,509). Dari data tersebut diperoleh persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = (1,879) + (0,727)$$

$$\text{Gaya Kepemimpinan Transformasional} + (0,509) \text{ Budaya Organisasi} + e$$

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi dan dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 1,879 artinya apabila variabel *Gaya Kepemimpinan Transformasional*, *Budaya Organisasi* dan *Kinerja Karyawan* adalah tetap atau sama dengan nol maka nilai *Kinerja Karyawan* akan mengalami kenaikan sebesar 1,879.
- b. Koefisien *Gaya Kepemimpinan Transformasional* sebesar 0,727 artinya setiap kenaikan sebesar 1, maka menyebabkan peningkatan pendapatan premi akan mengalami kenaikan sebesar 0,737.
- c. Koefisien *Budaya Organisasi* 0,509 artinya kenaikan sebesar 1, maka menyebabkan peningkatan pendapatan premi akan mengalami kenaikan sebesar 0,509.

3. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Correlations		
		Gaya Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	.814**	.859**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.814**	1	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.859**	.848**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data penelitian dengan menggunakan SPSS 21, 2019

Dari output uji koefisien korelasi diatas berdasarkan nilai probabilitas, jika probabilitas $> 0,05$ maka tidak terdapat korelasi dan sebaliknya jika probabilitas $< 0,05$ maka terdapat korelasi, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Budaya Organisasi diperoleh nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan.*
- Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan diperoleh nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan.*
- Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan diperoleh nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan.*

F. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, membuktikan bahwa *Gaya Kepemimpinan Transformasional* yang diukur dengan kharisma, rangsangan intelektual, inspirasi dan perhatian individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *PT Sari Melati Kencana Tbk (PHD Outlet Cibubur)*. Hal ini menjelaskan bahwa *Gaya Kepemimpinan Transformasional* terhadap kinerja karyawan *PT Sari Melati Kencana Tbk (PHD Outlet Cibubur)* dapat dijelaskan dengan beberapa faktor yaitu: sikap pemimpin yang membuat karyawan nyaman bekerja dan hal ini dapat mempengaruhi karyawan untuk tepat waktu dalam bekerja serta berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Pemimpin memberikan kebebasan kepada karyawan dalam memecahkan masalah dengan cara yang baru mempengaruhi karyawan untuk membantu pekerjaan rekan kerja lain agar lebih produktif. Pemimpin memperlihatkan perilaku *intellectual stimulation* cenderung akan membiarkan karyawan dengan produktivitas rendah, membantu pekerjaan rekan lain dan memiliki kinerja yang baik sehingga menampilkan *civiv virtue*. Pemimpin juga membiarkan karyawannya memikirkan kembali ide mereka yang belum pernah disampaikan sebelumnya sehingga mereka mempunyai sense belongi terhadap perusahaan dan memberikan ide atau argumentasi untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan. Pemimpin juga memberikan perhatian lebih dan mendamaikan terhadap karyawan yang dijauhi rekan kerja dan

memberikan perhatian lebih terhadap kondisi kerja sehingga terciptalah kondisi kerja yang nyaman.

Dengan demikian dapat dikatakan semakin baik *Gaya Kepemimpinan Transformasional* dalam *PT Sari Melati Kencana Tbk* maka akan semakin baik pula *Kinerja Karyawan*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan *Indica (2013)* yang menunjukkan pengaruh secara langsung antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan *Warung Steak Kota Malang* ditunjukkan dalam bentuk pemimpin melibatkan karyawan untuk mewujudkan ide-ide dalam mencapai kesuksesan perusahaan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, membuktikan bahwa *Budaya Organisasi* yang diukur dengan komunikasi, kreativitas, orientasi pada pelanggan, imbalan dan tim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *PT Sari Melati Kencana Tbk (PHD Outlet Cibubur)*. Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan *PT Sari Melati Kencana Tbk (PHD Outlet Cibubur)* dapat dijelaskan dengan beberapa faktor yaitu, budaya organisasi yang terbuka terhadap inisiatif dan inovasi antar atasan maupun bawahan sehingga mempengaruhi karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan pada *PT Sari Melati Kencana Tbk (PHD Outlet Cibubur)*. Selain itu, karyawan diberi kebebasan untuk melakukan sesuatu yang baru, menciptakan ide-ide baru bagi perusahaan dan karyawan diberi motivasi bahwa mereka mampu untuk melayani dan berinteraksi dengan

pelanggan dengan baik sehingga tercapai tujuan organisasi yang jelas bagi karyawan dan reward yang diberikan berdasarkan kinerja mempengaruhi karyawan untuk memerhatikan setiap informasi mengenai perkembangan perusahaan untuk saling bekerjasama dengan baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan *Oemar (2013)* memperkuat penelitian ini bahwa penerapan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tercermin dalam bentuk membantu rekan kerja, memberikan pelayanan, bersedia melakukan tugas tanpa diminta, mengikuti perubahan dan perkembangan dalam organisasi, tepat waktu dalam melaksanakan aktivitas kerja, keterlibatan dalam organisasi dan tidak mengeluh terhadap pekerjaan yang dibebankan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, membuktikan bahwa *Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi* secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *PT Sari Melati Kencana Tbk (PHD Outlet Cibubur)*.

Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan *PT Sari Melati Kencana Tbk (PHD Outlet Cibubur)* membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi membuktikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan manajer dan semakin tinggi

budaya organisasi maka akan semakin baik *extra-role performance* karyawan dan sesuai dengan harapan perusahaan.

