

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

Bab ini membahas mengenai hasil data dan analisis data serta pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT.XXXXX. Namun sebelumnya peneliti membahas tentang PT. XXXXX.

Berawal dari pemikiran untuk mempermudah penyediaan kebutuhan pokok sehari-hari karyawan, maka pada tahun 1988 didirikanlah sebuah gerai yang diberi nama XXXXX. Sejalan pengembangan operasional toko, perusahaan tertarik untuk lebih mendalami dan memahami berbagai kebutuhan dan perilaku konsumen dalam berbelanja. Guna mengakomodasi tujuan tersebut, beberapa orang karyawan ditugaskan untuk mengamati dan meneliti perilaku belanja masyarakat. Kesimpulan yang didapat adalah bahwa masyarakat cenderung memilih belanja di gerai modern berdasarkan alasan kelengkapan pilihan produk yang berkualitas, harga yang pasti dan bersaing, serta suasana yang nyaman.

Berbekal pengetahuan mengenai kebutuhan konsumen, keterampilan pengoperasian toko dan pergeseran perilaku belanja masyarakat ke gerai modern, maka terbit keinginan luhur untuk mengabdikan lebih jauh bagi nusa dan bangsa. Niat ini diwujudkan dengan mendirikan XXXXX, dengan badan hukum PT. XXXXX yang memiliki visi “menjadi jaringan ritel yang unggul” serta moto “mudah dan hemat”. Pada mulanya XXXXX membentuk konsep penyelenggaraan gerai yang berlokasi di dekat hunian konsumen, menyediakan berbagai kebutuhan pokok maupun kebutuhan sehari-hari, melayani masyarakat umum yang bersifat majemuk, serta memiliki luas toko sekitar 200 m².

Seiring dengan perjalanan waktu dan kebutuhan pasar, XXXXX terus menambah gerai di berbagai kawasan perumahan, perkantoran, niaga, wisata dan apartemen. Dalam hal ini terjadilah proses pembelajaran untuk pengoperasian suatu jaringan retail yang berskala besar, lengkap dengan

berbagai pengalaman yang kompleks dan bervariasi. Setelah menguasai pengetahuan dan keterampilan mengoperasikan jaringan ritel dalam skala besar, Manajemen berkomitmen untuk menjadikan XXXXX sebagai sebuah aset nasional. Hal ini tidak terlepas dari kenyataan bahwa seluruh pemikiran dan pengoperasian Perusahaan ditangani sepenuhnya oleh putra putri Indonesia. Sebagai aset nasional, XXXXX ingin berbagi kepada masyarakat Indonesia melalui bisnis waralaba dan juga mampu bersaing dalam persaingan global. Oleh karena itu, visi perusahaan kemudian berkembang “menjadi aset nasional dalam bentuk jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global” (PT. XXXXX,2017).

Konsep bisnis waralaba XXXXX adalah yang pertama dan merupakan pelopor di bidang minimarket di Indonesia. Sambutan masyarakat ternyata sangat positif, terbukti dengan peningkatan jumlah Terwaralaba XXXXX dari waktu ke waktu. Konsep bisnis waralaba Perusahaan juga diakui oleh pemerintah melalui penghargaan yang diberikan kepada XXXXX selaku “Perusahaan Waralaba Unggul 2003”. Penghargaan semacam ini adalah yang pertama kali diberikan kepada perusahaan minimarket di Indonesia dan sampai saat ini hanya XXXXX yang menerimanya (PT. XXXXX). XXXXX berkembang sangat pesat dengan jumlah gerai toko pada Agustus 2022 ada 20.518. Sebagian besar pasokan barang dagangan untuk seluruh gerai berasal dari 42 pusat distribusi XXXXX yang menyediakan lebih dari 5.000 jenis produk.

4.1.1. Karakteristik Responden

Adapun gambaran mengenai keadaan responden. Berdasarkan pada bab metodologi penelitian, jumlah populasi karyawan PT. XXXXX sebanyak 124 orang terdiri dari 54,8% laki-laki dan 45,1 perempuan.

- a) Subjek Penelitian berdasarkan masa kerja

Tabel 4. 1 Gambaran Subjek Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	N	Presentase (%)
1-5 Tahun	68	54,8%
6-10 Tahun	22	17,7%
>10 Tahun	34	27,4%

Total	124	100
--------------	------------	------------

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti

Berdasarkan tabel tersebut maka subjek terdiri dari masa kerja 1-5 Tahun berjumlah 68 orang (54,8%), masa kerja 6-10 Tahun berjumlah 22 orang (17,7%), masa kerja >10 Tahun berjumlah 34 orang (27,4,5%). Subjek terbanyak berasal dari masa kerja 1-5 Tahun sebanyak 68 orang.

b) Subjek Penelitian berdasarkan jenis kelamin

Responden dalam penelitian ini bekerja pada PT. XXXXX, baik yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin akan disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 2 Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	68	54,8%
Perempuan	56	45,1%
Total	124	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti

Berdasarkan seluruh subjek penelitian yang digunakan, sebagian besar subjek berjenis kelamin Laki-laki. Dari 124 subjek penelitian terdiri dari subjek laki-laki dan 68 orang (54,8%), subjek Perempuan dan 56 orang (45,1%). hasil ini menjelaskan bahwa responden terbesar untuk jenis kelamin adalah Laki-laki.

c) Subjek Penelitian berdasarkan Pendidikan

Responden dalam penelitian ini bekerja pada PT. XXXXX, baik yang pendidikan SMA/SMK s/d S3. Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan akan disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 3 Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SMA/SMK	66	53,2%
Diploma	14	11,2%
S1	43	34,6%
S3	3	0,2%
Total	124	100

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel tersebut maka subjek terdiri dari SMA/SMK berjumlah 66 orang (53,2%), Diploma berjumlah 14 orang (11,2%), S1 berjumlah 43 orang (34,6%), S3 berjumlah 3 orang (0,2%). Subjek terbanyak berasal dari SMA/SMK sebanyak 66 orang.

4.1.2. Analisis Deskriptif

Uji statistik deskriptif dilakukan untuk membuat gambaran mengenai hasil pengumpulan data yang dimiliki tanpa tujuan menggeneralisir data. Deskripsi menggambarkan keadaan sampel sebenarnya tanpa membuat atau menarik kesimpulan bahwa data dapat mewakili seluruh populasi. Skala *likert* dengan 1 – 4 poin interval dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap item pertanyaan kuesioner dimulai dari Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan SS (Sangat Setuju).

Uji statistik deskriptif akan menggambarkan nilai minimum, maksimum, *mean*, dan standar deviasi (*Standar Deviation*) dari data. Standar deviasi atau simpangan baku mengartikan variasi dari jawaban responden, dimana semakin jauh nilai standar deviasi dari 0 (nol) maka jawaban responden dianggap semakin beragam begitu pula sebaliknya, dan *mean* menyatakan nilai rata-rata dari keseluruhan jawaban (Hair, 2019). Hasil uji statistik deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
GKT1	3.26	.673	124
GKT2	3.33	.762	124
GKT3	3.19	.779	124
GKT4	3.38	.694	124
GKT5	3.41	.687	124
GKT	16.56	2.818	124

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti

Responden berdasarkan tabel di atas pada variabel Gaya Kepemimpinan memiliki total *mean* 16.56, menggambarkan responden cenderung memilih jawaban Setuju dan Sangat Setuju. Nilai *mean* paling tertinggi terdapat pada pernyataan yang ke-4 sebesar 3.38, yaitu Apakah saya memahami pentingnya memberikan contoh yang baik sebagai pemimpin atau orang yang berpengaruh dalam lingkungan saya?

Tabel 4. 5 Hasil Uji Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
M1	2.67	.872	124
M2	2.94	.926	124
M3	3.28	.669	124
M4	3.15	.766	124
M5	3.42	.700	124
M	15.46	2.688	124

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti

Responden berdasarkan tabel di atas pada variabel Motivasi Kerja memiliki total *mean* 15.46, menggambarkan responden cenderung memilih jawaban Setuju dan Sangat Setuju. Nilai *mean* paling tertinggi terdapat pada pernyataan yang ke-5 sebesar 3.42, yaitu Saya merasa puas dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki?

Tabel 4. 6 Hasil Uji Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
KK1	3.41	.650	124
KK2	3.29	.696	124
KK3	3.33	.683	124
KK4	3.47	.693	124
KK5	3.40	.697	124
KK	16.88	2.704	124

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti

Responden berdasarkan tabel di atas pada variabel Kinerja Karyawan memiliki total *mean* 16.88, menggambarkan responden cenderung memilih jawaban Setuju dan Sangat Setuju. Nilai *mean* paling tertinggi terdapat pada pernyataan yang ke-4 sebesar 3.47, yaitu Saya merasa perlu meningkatkan kedisiplinan pribadi saya dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari?

4.1.3. Hasil Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan dari sebuah kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan analisis bivariate yakni melihat korelasi antara masing-masing indikator dengan total skor konstruk. Dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk degree of freedom ($df = n - 2$), dalam hal ini adalah jumlah sampel. Jumlah sampel (*n*) dalam penelitian ini adalah 124, sehingga besarnya *df* yaitu $124 - 2 = 122$, dengan signifikansi 5% didapat *r* tabel = 0.148. Apabila nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel maka dapat dikatakan semua indikator variabel adalah valid.

Sebaliknya apabila nilai *r* hitung lebih kecil dari *r* tabel maka dapat dikatakan indikator variabel adalah tidak valid. Sehingga dengan itu dapat menentukan layak atau tidaknya suatu pertanyaan yang ada dalam setiap indikator variabel.

51 Jika dirangkum maka dalam uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut.

a) Tingkat Signifikansi sebesar 5% atau 0,05.

b) Derajat Kebebasan ($df = n - 2 = 124 - 2 = 122$), maka di dapatkan *r* tabel = 0.148.

c) Jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel dan nilai *r* positif, maka butir pertanyaan atau pernyataan dikatakan valid. Berikut adalah hasil uji validitas instrumen dengan menggunakan SPSS 21. *for windows*.

1) Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

Uji validitas untuk Gaya Kepemimpinan Transformasional berisi 5 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor variabel **Faktor Sosial** (X1) dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Item_1	0,814	0,148	Valid
Item_2	0,840	0,148	Valid
Item_3	0,733	0,148	Valid
Item_4	0,784	0,148	Valid
Item_5	0,749	0,148	Valid

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2019

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam setiap variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) menunjukkan nilai r hitung > r tabel sehingga dapat dikatakan kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

2) Validitas Motivasi Kerja

Uji validitas untuk Motivasi Kerja berisi 5 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor variabel Motivasi Kerja (X2) dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Item_1	0,714	0,148	Valid
Item_2	0,737	0,148	Valid
Item_3	0,596	0,148	Valid
Item_4	0,681	0,148	Valid
Item_5	0,662	0,148	Valid

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2019

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam setiap variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai r hitung > r tabel sehingga dapat dikatakan kuesioner variabel Motivasi Kerja (X2) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

3) Validitas Kinerja Karyawan

Uji validitas untuk Kinerja Karyawan berisi 5 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Item_1	0,791	0,148	Valid
Item_2	0,710	0,148	Valid
Item_3	0,827	0,148	Valid
Item_4	0,758	0,148	Valid
Item_5	0,806	0,148	Valid

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2019

Dapat dilihat dari tabel diatas untuk r hitung lebih besar dari r tabel maka item tersebut dinyatakan valid sedangkan jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka item tersebut tidak Valid.

4.1.4. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa besar tingkat kekonsistenan responden terhadap item pertanyaan angket berdasarkan pemahaman responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner yang diajukan. Uji realibilitas dilakukan dengan metode alpha cronbach. Berikut adalah hasil perhitungan nilai koefisienrealibilitas untuk instrument penelitian.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Croabach's Alpha	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0, 841	Reliabel
Motivasi Kerja	0, 707	Reliabel
Kinerja Karyawan	0, 840	Reliabel

Sumber:Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, dapat dikatakan bahwa seluruh item reliabel. Ini dapat dilihat dari keseluruhan item pernyataan memiliki alpha cronbach diatas nilai cronbach's alpha standart yaitu 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner handal. Menurut sugiono (2017) nilai reliabilitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai koefisien reliabilitas (r_hitung) dengan r_tabel sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai $\alpha > \alpha_{standart}$ sama dengan $df=n-2$, (0,60) pada level convidence 95% ($\alpha=0,05$), maka instrument tersebut dianggap reliabel.

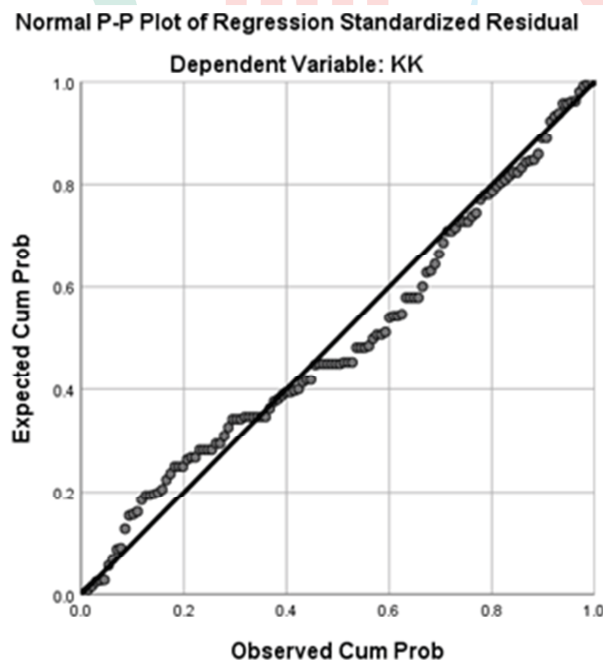
2) Apabila nilai $\alpha < \text{sama dengan } df = n - 2, (0,60)$ pada level confidence 95% ($\alpha = 0,05$), maka instrument tersebut dianggap tidak reliabel.

4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu atau residual distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Gozali, 2018). Dalam penelitian ini, uji Normal Probability Plot (P-P Plot). Suatu variable dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2018).

Gambar 4. 1 Uji Normalitas Data (P-Plot)



Dengan melihat Gambar 4.1 diatas, terlihat bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karawan menunjukkan pola distribusi secara normal dimana data menyebar di sekitar garis diagonal, ini juga menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi uji asumsi normalitas.

Selanjutnya untuk mendeteksi data berdistribusi normal, maka dilakukan dengan uji asumsi normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*.

Tabel 4. 11 Kolmogorov - Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		124
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66731083
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.071
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.029 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer yang diolah

Pada table 4.11 uji selanjutnya yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-smirnov*, diperoleh hasil output *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.29 lebih besar dari 0.05 dan kurang dari 1 yang menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

4.1.5.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2018:107-108).

Tabel 4. 12 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.254	.983		3.312	.001					
	GKT	.470	.071	.490	6.648	.000	.734	.517	.373	.579	1.729
	M	.377	.074	.375	5.092	.000	.693	.420	.285	.579	1.729

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari tabel 4.12 di atas menjelaskan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Karena data di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.1.5.3. Hasil Uji Heterokedastitas

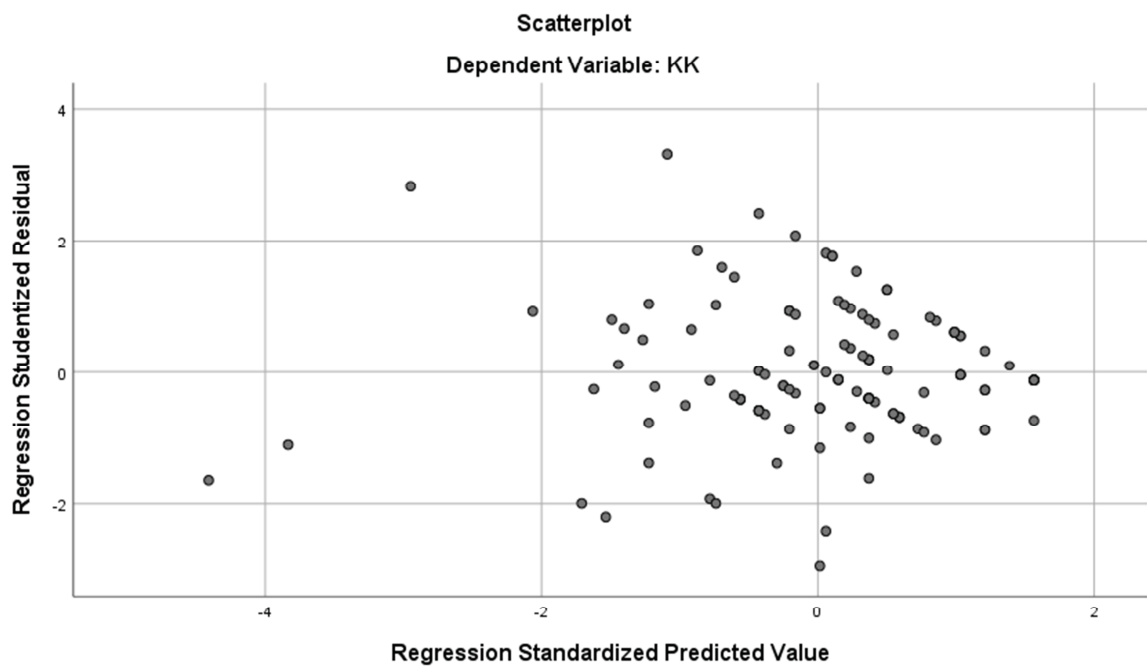
Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada perbedaan dalam varians antara residual pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Model regresi yaitu model regresi yang tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Pola yang terlihat pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Untuk menentukan adanya heteroskedastisitas dalam model, digunakan nilai residual (Y) dan nilai prediksi (X) untuk melakukan mengidentifikasi gejala heteroskedastisitas diantaranya:

- a. Heteroskedastisitas dapat teridentifikasi jika terdapat pola khusus yang terlihat pada scatterplot, seperti adanya pola reguler di mana titik-titik

membentuk pola tertentu yang berubah secara sistematis (bergelombang, melebar, atau menyempit).

- b. Heteroskedastisitas dianggap tidak ada jika tidak ada pola yang terlihat pada scatterplot dan titik-titik tersebar secara acak di sekitar nilai 0. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji keberadaan heteroskedastisitas dalam model regresi.

Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatter Plot



Sumber: Data Primer yang diolah

Dari gambar diatas, dapat dilihat pada scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Maka model regresi ini telah memenuhi uji asumsi heteroskedastisitas. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2018:142).

4.1.6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

a) Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu.

Tabel 4. 13 Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.254	0.983		3.312	0.001
	GKT	0.47	0.071	0.49	6.648	.000
	M	0.377	0.074	0.375	5.092	.000

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 3.254 + 0.47X_1 + 0.377X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

β_1 s/d β_2 : Koefisien regresi

X_1 : Gaya Kepemimpinan

X_2 : Motivasi

e : Standar *Error*

- a. Nilai konstanta (a) adalah menunjukkan besarnya nilai kinerja karyawan (Y). Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi dinyatakan dengan nilai kinerja karyawan sebesar 3.254.
- b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.47 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, jika semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat positif.
- c. Koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0.377 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan, jika semakin baik motivasi kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan.

b) Hasil Uji Kefisien Determinasi (Adjusted R²)

Pada pengujian hipotesis hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (Adjusted R²) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Nilai (Adjusted R²) mempunyai interval antara 0 dan 1. Jika nilai Adjusted R² bernilai besar (mendeteksi 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (Adjusted R²) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2018).

Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada table model summary dan tertulis R square. Namun untuk regresi linier berganda sebaliknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.620	.613	1.681

a. Predictors: (Constant), M, GKT

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0.613 atau 61.3%. Semakin besar angka *Adjusted R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka dapat disimpulkan bahwa 61.3% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi. Sedangkan 0.387 atau 38.7% lainnya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

4.1.7. Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.7.1. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menentukan apakah variabel independen dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (*alpha*) sebesar 0,05 dengan nilai sig. sedangkan uji pengaruh dapat dilihat dari perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} . Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4. 15 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	3.254	0.983		3.312	0.001			
1 GKT	0.47	0.071	0.49	6.648	0	0.734	0.517	0.373
M	0.377	0.074	0.375	5.092	0	0.693	0.42	0.285

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer yang diolah

Hasil dari tabel 4.15 diatas menggambarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t dan t hitung berdasarkan nilai koefisien menunjukan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi dibawah angka 0.05 yaitu 0.01. nilai t tabel dalam penelitian ini 1979, nilai ini memiliki nilai dibawah nilai t hitung yaitu sebesar 8.310, maka Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut ini :

- a. H_0 Ditolak
- b. H_A Diterima

Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan.

Sedangkan untuk. Variabel Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi dibawah angka 0.05 yaitu 0.00. nilai t tabel dalam penelitian ini 1979, nilai ini memiliki nilai dibawah nilai t hitung yaitu sebesar 5.056, maka Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut ini :

a. HO2 Ditolak

b. HO2 Diterima

Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Maka dari itu dapat dikatakan jika Gaya kepemimpinan transformasional efektif dalam menciptakan budaya kerja yang kolaboratif, mendorong inovasi, dan meningkatkan kinerja individu dan tim secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amalia, 2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai BKPSDM Pemerintah Kota Cimahi, dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat juga dilihat dari hasil kuesioner responden, yang memiliki nilai tertinggi pada pernyataan bahwa responden dapat menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan dan ketersediaan waktu yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki kendali lebih besar atas pekerjaan mereka Gaya Kepemimpinan Transformasional yang akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Item pernyataan Gaya Kepemimpinan Transformasional berikutnya yang memiliki nilai paling tinggi yaitu pada pernyataan bahwa responden merasa atasan memberikan dukungan emosional saat responden menghadapi tantangan. Dukungan emosional dalam item pernyataan ini seperti semangat atau pembangkit yang didapatkan oleh

responden dari atasan mereka yang berdampak positif pada pekerjaan hingga akhirnya berdampak positif pada kinerja.

Item pernyataan Gaya Kepemimpinan Transformasional selanjutnya yang memiliki nilai paling tinggi terdapat pada pernyataan bahwa responden merasa diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang meningkatkan pemahaman tentang topik-topik tertentu. Partisipasi yang dimaksud pada item ini adalah dukungan yang positif dari atasan dan kerjasama antara rekan kerja dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variable Motivasi kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Maka dari itu dapat dikatakan jika perusahaan memberikan Motivasi kerja yang baik pada karyawan, maka kinerja yang diberikan oleh karyawan juga dapat semakin meningkat secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ekhsan, 2020) dengan judul Pengaruh Stress Kerja, Motivasi kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat juga dilihat dari hasil kuesioner responden, yang memiliki nilai tertinggi pada pernyataan bahwa responden merasa keyakinan responden memiliki dampak positif atau negatif pada kehidupan. Keyakinan yang dimiliki masing-masing karyawan pasti berbeda-beda, akan tetapi dengan keyakinan yang dimiliki maka setiap karyawan mampu mengambil atau memutuskan sesuatu yang dihadapi sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal hingga akhirnya berdampak positif pada kinerja.

Item pernyataan stress kerja berikutnya yang memiliki nilai paling tinggi yaitu pada pernyataan bahwa responden merasa bahwa orientasi prestasi mempengaruhi kebahagiaan dan kesejahteraan responden secara keseluruhan. Kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan sangat diperlukan dalam lingkungan kerja karena dengan karyawan memberikan kebahagiaan dan kesejahteraan

sehingga dapat memunculkan pendapat atau ide yang dapat membantu perusahaan yang akhirnya berdampak positif pada kinerja.

Item pernyataan Motivasi Kerja selanjutnya yang memiliki nilai paling tinggi terdapat pada pernyataan bahwa responden merasa keinginan untuk belajar berkembang seiring dengan bertambahnya usia dan pengalaman hidup. seiring Dengan bertambahnya usia dan pengalaman hidup karyawan akan memberikan dampak yang baik bagi kemajuan perusahaan karena kemampuan dengan pengalaman hidup yang telah dijalani maka akan memberikan dampak yang akan berdampak positif pada kinerja.

