

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis, hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Dari pengumpulan data kuesioner hasil jawaban responden, dengan jumlah sampel sebanyak 68 karyawan Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung Kota Bandar Lampung, pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) Seri 21.0

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung Kota Bandar Lampung berjumlah 68 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin, usia dan masa kerja dapat dilihat sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	30	44,1%
Perempuan	38	55,9%
Jumlah	68	100%

Sumber : Data Diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung banyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 38 orang atau sebesar 55,9%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	28	41,2%
31 Tahun – 40 Tahun	12	17,6%
41 Tahun – 50 Tahun	18	26,5%
> 50 Tahun	10	14,7%
Jumlah	68	100%

Sumber : Data Diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan usia dapat dilihat bahwa Karyawan Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung yang paling banyak berusia 20 Tahun – 30 Tahun sebanyak 28 orang atau sebesar 41,2%.

3. Lama Kerja Responden

Gambaran umum mengenai Lama kerja, Karyawan Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0-1 Tahun	1	1,5%
1-2 Tahun	8	11,8%
2-3 Tahun	10	14,7%
>3 Tahun	49	72,1%
Jumlah	68	100%

Sumber : Data Diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung yang paling banyak dengan lama kerja <3 Tahun sebanyak 49 orang atau sebesar 72,1%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan
Transformasional (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Menurut saya, pemimpin tidak mementingkan urusan pribadi/diri sendiri	22	32,4%	34	50%	7	10,3%	5	7,4%	0	0%
2	Menurut saya, pemimpin menjadi teladan bagi saya	16	23,5%	24	35,3%	18	26,5%	10	14,7%	0	0%
3	Menurut saya, pemimpin menggerakkan kemampuan individu atau kelompok supaya dapat mencapai misi.	27	39,7%	32	47,1%	8	11,8%	1	1,5%	0	0%
4	Menurut saya, Pemimpin memberikan motivasi kepada saya agar semangat bekerja	13	19,1%	31	45,6%	18	26,5%	6	8,8%	0	0%
5	Menurut saya, pemimpin memberikan inspirasi kepada saya agar semangat bekerja	11	16,2%	30	44,1%	18	26,5%	5	7,4%	4	5,9%
6	Menurut saya, pemimpin melibatkan saya untuk menyatukan visi dan misi organisasi	22	32,4%	24	35,3%	14	20,6%	8	11,8%	0	0%
7	Menurut saya, pemimpin melakukan komunikasi dan perhatian terhadap saya untuk harapan dan keinginan saya	16	23,5%	24	35,3%	18	26,5%	10	14,7%	0	0%
8	Menurut Saya, pemimpin mengembangkan ide-ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan	16	23,5%	27	39,7%	14	20,6%	10	14,7%	1	1,5%

9	Menurut saya, pemimpin memberi pujian kepada saya atas pekerjaan yang telah saya diselesaikan	18	26,5%	28	41,2%	18	26,5%	4	5,9%	0	0%
10	Menurut saya, pemimpin menjadi mentor kepada saya	19	27,9%	24	35,3%	16	23,5%	5	7,4%	4	5,9%
11	Menurut saya, pemimpin mempercayakan tugas kepada saya	23	33,8%	27	39,7%	10	14,7%	7	10,3%	1	1,5%
12	Menurut saya, pemimpin mempertimbangkan kemampuan individu untuk menangani pekerjaan	27	39,7%	27	39,7%	9	13,2%	5	7,4%	0	0%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.4 hasil jawaban responden variable Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak atau besar yang dipilih responden adalah jawaban Setuju (S) pada pernyataan no 1 “Menurut saya, pemimpin tidak mementingkan urusan pribadi/diri sendiri” sebesar 50%.

Sedangkan pernyataan paling sedikit atau kecil yang dipilih responden yaitu pernyataan no 8 “Menurut Saya, pemimpin mengembangkan ide-ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan” dan no 11 “Menurut saya, pemimpin mempercayakan tugas kepada saya” dengan jawaban Tidak Setuju (TS) sebesar 1,5%.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Menurut saya, norma-norma perusahaan memiliki dampak baik dalam kinerja yang saya lakukan	26	38,2%	22	32,4%	14	20,6%	6	8,8%	0	0%
2	Menurut saya, saya sudah menerapkan dan menjalankan norma-norma yang ada perusahaan	10	14,7%	21	30,9%	17	25%	19	27,9%	1	1,5%
3	Menurut saya, saya mempunyai pedoman kepercayaan yang kuat dalam menentukan pilihan	2	2,9%	29	42,6%	27	39,7%	4	5,9%	6	8,8%
4	Menurut saya, saya mempunyai nilai kejujuran integrasi dan keterbukaan dalam bekerja	4	5,9%	33	48,5%	18	26,5%	13	19,1%	0	0%
5	Menurut saya, pimpinan memberi saya kepercayaan dan kesempatan dalam memberi pendapat	23	33,8%	31	45,6%	9	13,2%	5	7,4%	0	0%
6	Menurut saya, saya yakin upah/imbalan yang sudah diberikan sesuai dengan hasil kerja saya	11	16,2%	30	44,1%	18	26,5%	5	7,4%	4	5,9%
7	Menurut saya, pimpinan saya mempunyai pedoman perilaku yang baik dalam bekerja	22	32,4%	24	35,3%	14	20,6%	8	11,8%	0	0%
8	Menurut saya, saya mempunyai kebiasaan atau kode etik yang baik dalam bekerja	7	10,3%	21	30,9%	12	17,6%	21	30,9%	7	10,3%
9	Menurut saya, saya selalu mengamalkan dan mengayomi budaya yang ada perusahaan	3	4,4%	19	27,9%	36	52,9%	10	14,7%	0	0%
10	Menurut saya, saya mampu menjaga dalam memperkuat nilai-nilai budaya yang ada dalam perusahaan	22	32,4%	24	35,3%	14	20,6%	8	11,8%	0	0%

11	Menurut saya, saya mampu menghargai dan mengingat sejarah organisasi	16	23,5%	24	35,3%	18	26,5%	10	14,7%	0	0%
12	Menurut saya, saya selalu mengembangkan dan menjunjung tinggi budaya organisasi	8	11,8%	16	23,5%	11	16,2%	22	32,4%	11	16,2%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 hasil jawaban responden variable Budaya Organisasi (X2) diatas dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak atau besar yang dipilih responden adalah jawaban Netral (N) pada pernyataan no 9 “Menurut saya, saya selalu mangamalkan dan mengayomi budaya yang ada diperusahaan” sebesar 52,9%

Sedangkan pernyataan yang paling sedikit atau kecil dipilih responden yaitu pernyataan no 2 “Menurut saya, saya sudah menerapkan dan menjalankan norma-norma yang ada diperusahaan” dengan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 1,5%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X3)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Menurut saya, saya membanggakan perusahaan ini kepada orang lain diluar perusahaan	12	17,6%	23	33,8%	24	35,3%	9	13,2%	0	0%
2	Menurut saya, saya merasa ikut terlibat dalam perusahaan	8	11,8%	23	33,8%	32	47,1%	5	7,4%	0	0%
3	Menurut saya, rasa cinta dan bangga saya terhadap perusahaan sangat tinggi	7	10,3%	24	35,3%	25	36,8%	12	17,6%	0	0%
4	Menurut saya, saya dapat bertahan diperusahaan karena imbalan yang diterima sesuai dengan beban kerja	7	10,3%	24	35,3%	25	36,8%	12	17,6%	0	0%
5	Menurut saya, saya berkeinginan tetap tinggal diperusahaan karena keuntungan yang didapat	26	38,2%	22	32,4%	15	22,1%	5	7,4%	0	0%
6	Menurut saya, saya merasa berat jika meninggalkan perusahaan	9	13,2%	31	45,6%	19	27,9%	7	10,3%	2	,9%
7	Menurut saya, saya selalu melaksanakan tugas dengan baik yang dibebankan diperusahaan ini	7	10,3%	29	42,6%	19	27,9%	12	17,6%	1	1,5%
8	Menurut saya, saya merasa berkewajiban bertahan diperusahaan tempat kerja sekarang	19	27,9%	26	38,2%	13	19,1%	8	11,8%	2	2,9%
9	Menurut saya, saya menjaga nama baik dan citra perusahaan	7	10,3%	24	35,3%	25	36,8%	12	17,6%	0	0%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.6 hasil jawaban responden variable Komitmen Organisasi (X3) diatas diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak atau besar yang dipilih responden adalah jawaban Netral (N) pada pernyataan no 2 “Menurut saya, saya merasa ikut terlibat dalam perusahaan” sebesar 47,1%.

Sedangkan pernyataan yang paling sedikit atau kecil yang dipilih responden yaitu pernyataan no 7 “Menurut saya, saya selalu melaksanakan tugas dengan baik yang dibebankan diperusahaan ini” dengan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 1,5%.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)					
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Menurut saya, saya dapat mencapai kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan (ketelitian,kerapian dan kecakapan)	34	50%	21	30,9%	13	19,1%	0	0%	0	0%
2	Menurut saya, saya sudah melakukan pekerjaan dengan standar perusahaan yang sudah ditetapkan	12	17,6%	21	30,9%	21	30,9%	14	20,6%	0	0%
3	Menurut saya, kualitas pelayanan yang saya lakukan sesuai dengan harapan pihak yang saya layani	11	16,2%	22	32,4%	22	32,4%	13	19,1%	0	0%
4	Menurut saya, saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan perusahaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	19	27,9%	26	38,2%	13	19,1%	8	11,8%	2	2,9%
5	Menurut saya, saya tidak pernah mengulur-ngulur waktu ketika menyelesaikan tugas pekerjaan dan dikerjakan pada saat itu juga	24	35,3%	30	44,1%	9	13,2%	5	7,4%	0	0%
6	Menurut saya, saya Memiliki inisiatif mandiri dan tidak bergantung terus-menerus pada atasan atau pemimpin	26	38,2%	22	32,4%	14	20,6%	6	8,8%	0	0%
7	Menurut saya, saya mampu bekerja secara mandiri dan meminimalisir bantuan dari orang lain.	9	13,2%	31	45,6%	19	27,9%	7	10,3%	2	2,9%
8	Menurut saya, saya melakukan inisiatif selalu tepat sesuai dengan tuntutan kinerja	7	10,3%	29	42,6%	19	27,9%	12	17,6%	1	1,5%

9	Menurut saya, saya memiliki kemampuan yang cukup dalam berkinerja	26	38,2%	22	32,4%	14	20,6%	6	8,8%	0	0%
10	Menurut saya, saya memiliki kemampuan sejalan dengan hasil kerja	10	14,7%	21	30,9%	17	25,0%	19	27,9%	1	1,5%
11	Menurut saya, saya mampu berkomunikasi dalam bekerja	7	10,3%	29	42,6%	19	27,9%	12	17,6%	1	1,5%
12	Menurut saya, saya mampu berinteraksi dan mampu mempertimbangkan untuk mengubah sesuatu kebutuhan dan kondisi	6	8,8%	30	44,1%	15	22,1%	9	13,2%	8	11,8%

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.7 hasil jawaban responden variable Kinerja (Y) diatas dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak atau besar yang dipilih responden adalah jawaban Sangat Setuju (SS) pada pernyataan no 1 “Menurut saya, saya dapat mencapai kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan (ketelitian,kerapian dan kecakapan” sebesar 50%.

Sedangkan pernyataan paling sedikit atau kecil yang dipilih responden yaitu no 8 “Menurut saya, saya melakukan inisiatif selalu tepat sesuai dengan tuntutan kinerja” , no 10 “Menurut saya, saya memiliki kemampuan sejalan dengan hasil kerja” dan no 11 “Menurut saya, saya mampu berkomunikasi dalam bekerja” dengan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diuji cobakan kepada responden. Uji validitas adalah penentuan dengan mengkolerasikan antara pertanyaan atau pernyataan yang diperoleh dari semua butir pernyataan atau pertanyaan, uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas

yang dilakukan peneliti untuk mengetahui korelevanan kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian, layak atau tidaknya digunakan dalam pengumpulan data dari responden atau karyawan Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung Kota Bandar Lampung sebanyak 68 orang. Hasil uji validitas data tersebut telah dilakukan menggunakan bantuan *Statistical Program and Service Solution seri 21.0*.

Uji validitas diukur dalam kriteria sebagai berikut:

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau $sig > 0,05$, maka H_0 diterima H_a ditolak

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,292	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,016	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,793	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,358	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,438	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,583	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,602	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,793	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,722	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,687	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,669	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,483	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,282	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,020	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah tahun 2023

Berdasarkan dari data pada tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variable Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,235), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,793 pada pernyataan butir nomor 2 dan nomor 7 dan pernyataan paling rendah sebesar 0,282 pada pernyataan butir nomor 12. Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan variable Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), bahwa dari semua pernyataan 12 butir tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,464	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,549	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,426	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,586	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,553	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,458	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,683	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,278	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,022	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,381	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,683	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,481	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,431	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah tahun 2023

Berdasarkan dari data pada tabel 4.9 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Budaya Organisasi (X2), hasil pengujian dilakukan peneliti diperoleh dari hasil seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,235), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,683 pada pernyataan butir nomor 7 dan nomor 10 sedangkan pernyataan paling rendah pada butir nomor 8 sebesar 0,278. Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan variabel Budaya Organisasi (X2), bahwa dari semua 12 butir pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,516	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 2	0,582	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 3	0,867	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 4	0,867	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 5	0,249	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,041	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 6	0,414	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 7	0,355	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,003	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 8	0,255	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,039	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 9	0,867	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Data Diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Komitmen Organisasi (X3), hasil pengujian dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar

dari nilai r_{tabel} (0,235), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,867 pada pernyataan butir nomor 3 dan 4 dan pernyataan paling rendah pada butir nomor 5 sebesar 0,249. Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan variabel Komitmen Organisasi (X3), bahwa dari semua 9 butir pernyataan tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,565	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,358	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,322	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,337	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,426	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,531	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,515	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,613	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,531	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,369	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,613	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,466	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Kinerja (Y), hasil pengujian dilakukan peneliti diperoleh dari hasil seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,235), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,613 pada pernyataan butir nomor 8 dan nomor 11 sedangkan pernyataan paling rendah pada butir

nomor 3 sebesar 0,322. Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan variabel Kinerja (Y), bahwa dari semua 12 butir pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, variabel X3 dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Dari pengolahan data diperoleh hasil uji realibilitas sebagai berikut :

Tabel 4.12
Interprestasi Nilai R Alpha Indeks Korelasi

Interval Koefisien	Interprestasi
0,000-0,200	Sangat lemah
0,201-0,400	Rendah
0,401-0,600	Sedang
0,601-0,800	tinggi
0,801-1,000	Sangat tinggi

Sumber : Sanusi (2017)

Berdasarkan tabel 4.12 ketentuan realibilitas, maka dapat dilihat hasil pengujian nya sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,808	Sangat Tinggi
Budaya Organisasi (X2)	0,711	Tinggi
Komitmen Organisasi (X3)	0,696	Tinggi
Kinerja (Y)	0,668	Tinggi

Sumber : Data Diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.14 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,808 untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,711 untuk variabel Budaya Organisasi (X2) dengan tingkat reliabel tinggi, 0,696 untuk variabel Komitmen Organisasi (X3) dengan tingkat reliabel tinggi. dan 0,668 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari keseluruhan pernyataan kuesioner padang masing-masing variabel telah memenuhi syarat realibilitas.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik *One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test* pada SPSS. Dalam uji normalitas hipotesis yang digunakan dan kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

Prosedur pengujian :

1. Rumusan Hipotesis

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha : Data berasal dari populasi tidak berdistribusi normal

2. Apabila nilai (sig) < 0,05 maka Ho ditolak

Apabila nilai (sig) > 0,05 maka Ho diterima

3. Pengujian normalitas data melalui program spss (*Statistical Program and Service Solution*) seri 21.0

Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,542	0,05	Sig > Alpha	Normal
Budaya Organisasi (X2)	0,531	0,05	Sig > Alpha	Normal
Komitmen Organisasi (X3)	0,366	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,747	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.15 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,542 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Budaya Organisasi (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,531 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Komitmen Organisasi (X3) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,366 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,747 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. H_0 : Model regresi berbentuk linear
 H_a : Model regresi tidak berbentuk linear
2. Jika Probabilitas (sig) $< 0,05$ (Alpha) maka H_0 ditolak, maka model regresi tidak berbentuk linear
 Jika Probabilitas (sig) $> 0,05$ (Alpha) maka H_0 diterima, maka regresi berbentuk linear
3. Pengujian Linearitas menggunakan program SPSS

Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja	0,688	0,05	Sig > alpha	Linier
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	0,079	0,05	Sig > alpha	Linier
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	0,546	0,05	Sig > alpha	Linier

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,688 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,079 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

3. Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,546 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi. Mengukur multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi, jika besar VIF < 10 atau mendekati 1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas .
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS

Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic		Kondisi	Kesimpulan
	Tolarance	VIF		
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap kinerja (Y)	0,720	1,388	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y)	0,715	1,398	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja (Y)	0,973	1,028	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.16 menunjukkan nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) = 1,388 , nilai VIF variabel Budaya Organisasi (X2) = 1,398 dan nilai VIF variabel Komitmen Organisasi (X3) = 1,028. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk pengujian pengaruh antar variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas). Pengujian ini dilakukan dengan penggunaan program SPSS 21.0. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung.

Berikut hasil uji regresi linear berganda :

Tabel 4.17
Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	Unstandardized Coefficients	
	B	Std.Error
(Constant)	8,969	5,097
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,354	0,92
Budaya Organisasi	0,240	0,101
Komitmen Organisasi	0,268	0,114

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengetahui nilai variabel dependen perlu pembuktian terhadap kebenaran hipotesis. Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja

X₁ = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X₂ = Budaya Organisasi

- X₃** = Komitmen Organisasi
a = Konstanta
et = Error Tern
b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

Berdasarkan tabel 4.17 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,969 + 0,354 X1 + 0,240 X2 + 0,268 X3$$

1. Nilai konstanta sebesar 8,969 yang berarti bahwa tanpa adanya Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Budaya Organisasi (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) maka besarnya Kinerja (Y) adalah 8,969 satuan.
2. Koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)
 Koefisien regresi X1 = 0,354 menyatakan bahwa setiap penambahan Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar satu satuan maka akan menambah Kinerja Karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung sebesar 0,354.
3. Koefisien Budaya Organisasi (X2)
 Koefisien regresi untuk X2 = 0,240 menyatakan bahwa setiap penambahan Budaya Organisasi sebesar satu satuan maka menambah Kinerja Karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung sebesar 0,240.
4. Koefisien Komitmen Organisasi (X3)
 Koefisien regresi untuk X3 = 0,268 menyatakan bahwa setiap penambahan Komitmen Organisasi sebesar satu satuan maka menambah Kinerja Karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung sebesar 0,268.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian Hipotesis merupakan uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh variabel independen secara individu (Parsial) dan (Simultan) terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian uji t dilakukan dengan :

1. Jika Nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak
Jika Nilai Sig > 0,05 maka Ha diterima
Atau
2. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ Ho ditolak
Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ Ha diterima
3. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung

Ho: Diduga Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) tidak Berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung

Ha: Diduga Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung.

Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS 21.0 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	3,865	1,998	$t_{hitung} > t_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Ho ditolak

Sumber : Data Diolah tahun 2023

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antar variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) secara parsial atau individu. Untuk menguji dilakukan dengan tingkat derajat bebas $df = n - 2 = 68 - 2 = 66$, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,998 dan alpha sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel coefficients diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,865 dan sig sebesar 0,000. Dengan demikian $t_{hitung} 3,865 > t_{tabel} 1,998$ dan $sig 0,000 < alpha 0,05$ yang artinya Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung

Ho: Diduga Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung

Ha: Diduga Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung

Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS 21.0 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.19

Hasil Uji t Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi (X2)	2,370	1,998	t _{hitung} > t _{tabel}	0,021	0,05	Sig < alpha	Ho ditolak

Sumber : Data Diolah tahun 2023

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antar variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) secara parsial atau individu. Untuk menguji dilakukan dengan tingkat derajat bebas $df = n - 2 = 68 - 2 = 66$, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,998 dan alpha sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel coefficients diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,370 dan sig sebesar 0,021. Dengan demikian t_{hitung} 2,370 > t_{tabel} 1,998 dan Sig 0,021 < Alpha 0,05 yang artinya Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi (X3 Terhadap Kinerja Karyawan (X3) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung.

Ho: Diduga Komitmen Organisasi (X3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung.

Ha: Diduga Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung.

Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS 21.0 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.20

Hasil Uji t Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (X1)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komitmen Organisasi (X3)	2,358	1,998	$t_{hitung} > t_{tabel}$	0,021	0,05	Sig<alpha	Ho ditolak

Sumber : Data Diolah tahun 2023

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antar variabel Komitmen Organisasi (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) secara parsial atau individu. Untuk menguji dilakukan dengan tingkat derajat bebas $df = n - 2 = 68 - 2 = 66$, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,998 dan alpha sebesar 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan tabel coefficients diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,358 dan sig sebesar 0,021. Dengan demikian $t_{hitung} 2,358 > t_{tabel} 1,998$ dan Sig 0,021 < Alpha 0,05 yang artinya Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F (Simultan)

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung.

Ho : Diduga Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung.

Ha : Diduga Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak
Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ha diterima
2. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ha diterima

Menentukan nilai titik kritis F_{tabel} pada $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$. Hasil dari pengolahan melalui program SPSS 21.0 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.21
Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	17,541	2,76	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < Alpha	Ho ditolak

Sumber: Data diolah tahun 2023

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) , Budaya Organisasi (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dan bersama-sama. Untuk uji F dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ dan tingkat derajat kebebasan pembilang sebesar $k-1 = 4-1 = 3$ dan derajat bebas penyebut sebesar $n-k = 68-4 = 64$, sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2,76 dan Alpha sebesar 0,05

Berdasarkan perhitungan pada data tabel maka nilai F_{hitung} 17,541 > F_{tabel} 2,76 dan sig 0,000 < Alpha 0,05 yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung Kota Bandar Lampung adalah berjenis kelamin perempuan, dengan range umur 20 – 30 Tahun , dengan lama kerja >3 Tahun.

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung Kota Bandar Lampung

Berdasarkan hasil penelitian terdapat bahwa Gaya Kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung Kota Bandar Lampung, Sehingga pemimpin di Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung harus menunjukkan sikap dan perilaku yang baik agar bisa di jadikan contoh untuk para karyawan. Pemimpin dalam suatu organisasi menjadi panutan yang paling menentukan dalam menentukan kemajuan perusahaan, pemimpin harus mempunyai sifat yang mengerti akan permasalahan, keinginan dan kebutuhan karyawannya, jika semua yang sudah terwujud akan berdampak kepada kemajuan perusahaan tersebut.

Menurut Insan (2019:13) menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengilhami para pengikutnya untuk tidak mementingkan kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan organisasi, dan mampu memberikan efek yang mencolok dan luar biasa pada diri pengikut. Dimana penelitian ini mendapatkan hasil $t_{hitung} 3,865 > t_{tabel} 1,998$ dan $Sig 0,000 < \alpha 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan

oleh Satriatama (2020) , Diantara, Desmawati & Tamrin (2022), Sidik dan Sutoyo (2020), Humaidi, Rahmawati & Irawanysah (2022), Rahayu, Widnyana & Gunadi (2022), Fauzan et al., (2023), Dewi, Tobing & Setyanti (2018) dan Kristiadi, Asmu'I & Arrifin (2019) yang memiliki hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung

Berdasarkan hasil penelitian terdapat bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung. Budaya organisasi perusahaan yang kuat akan menumbuh kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Oleh karena itu budaya yang sudah ada di Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung perlu lebih diterapkan dalam aktivitas kerja karyawan tersebut, sehingga budaya yang sudah ada menjadi optimal berguna untuk mendukung dan membantu agar karyawan memiliki budaya yang baik seperti melakukan pekerjaan dan tugas dengan baik setiap tugas diberikan, selalu perhatian terhadap pekerjaan mereka, dan mempertahankan serta menjaga stabilitas dalam beker untuk mendukung tercapainya kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Afandi (2018:97) Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi.

Dimana penelitian ini mendapatkan hasil $t_{hitung} 2,370 > t_{tabel} 1,998$ dan $sig 0,021 < \alpha 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung Kota Bandar Lampung. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herdiyanto & Andjarwati (2022), Mukminin, Semmaila & Ramlawati (2020), Sidik & Sutoyo (2020), Satriatama (2020), Fauzan et al., (2023), Dewi, Tobing & Setyanti (2018) dan Diantara, Desmawati & Tamrin (2022) yang memiliki hasil bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.3 Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung

Berdasarkan hasil penelitian terdapat bahwa Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung, Komitmen Organisasi menggambarkan hubungan diantara individu dengan organisasi, jika seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka karyawan tersebut akan mempunyai kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas pada organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Oleh karena itu rasa komitmen perlu lebih di tingkatkan oleh karyawan, sehingga komitmen yang sudah ada menjadi lebih baik karena karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi akan menjadi giat bekerja lebih dan menunjukkan rasa kepemilikan dan royal untuk mendukung tercapainya kinerja yang diharapkan perusahaan Menurut Priansa (2017:234) Menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan loyalitas pegawai terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk

mencapai tujuan organisasi, loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Dimana penelitian ini mendapatkan hasil $t_{hitung} 2,358 > t_{tabel} 1,998$ dan $sig 0,021 < \alpha 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu, Widyana & Gunadi (2022), Satriatama (2020), Humaidi, Rahmawati & Irwansyah (2019), Herdiyanto & Andjarwati (2022), Sidik & Sutoyo (2020), Fauzan et al., (2023), Dewi, Tobing & Setyanti (2018) dan Diantara, Desmawati & Tamrin (2022) yang memiliki hasil bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikansi dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Komitmen Organisasi Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) , Budaya Organisasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan (Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung. Oleh karena itu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi yang baik akan semakin baik Kinerja Karyawannya namun jika sebaliknya jika kurang maka semakin buruk dan akan mengurangi dan menurunkan target Kinerja Karyawan tersebut. Maka dari itu Gaya Kepemimpinan

Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi yang ada di perusahaan perlu ditingkatkan seperti Gaya Kepemimpinan Transformasional pemimpin harus mampu dan mempengaruhi karyawannya agar bekerja dengan baik, begitu juga dengan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi yang ada di perusahaan Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung perlu dan sangat harus ditingkatkan, serta kerjasama sangat penting bagi karyawan agar membantu kinerja yang ditargetkan.

Menurut Samsuddin (2018:73) Menyatakan bahwa penilaian atas kinerja karyawan perlu dilakukan oleh suatu perusahaan. Hal ini bertujuan untuk memotivasi pegawai dalam memperbaiki kinerjanya maupun memberi kemudahan manajemen dalam menyalurkan reward dari organisasi pada karyawan. Menurut Insan (2019:13) menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengilhami para pengikutnya untuk tidak mementingkan kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan organisasi, dan mampu memberikan efek yang mencolok dan luar biasa pada diri pengikut. Menurut Afandi (2018:97) Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Priansa (2017:234) Menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan loyalitas pegawai terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Dimana penelitian ini mendapatkan hasil $F_{hitung} 17,554 > F_{tabel} 2,76$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

(Y) Perumda Air Minum Way Rilau Kota Bandar Lampung. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauzan et al ., (2023), Diantara, Desmawati & Tamrin (2022), Satriatama (2020), Sidik & Sutoyo (2020) dan Dewi, Tobing & Setyanti (2018) yang memiliki hasil bahwa bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh signifikansi dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).