

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses pengujian hipotesis. Deskripsi data tersebut dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden sebagai objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain Jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

###### 2.6.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	49	74.2	74.2	74.2
Perempuan	17	25.8	25.8	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah tahun 2022

Dari hasil tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan Tunas Daihatsu Hajimena Lampung, jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 49 orang atau 74.2% dan Perempuan 17 orang atau 25.8%. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi dengan karyawan laki-laki sebanyak 49 orang atau 51% dari persentase keseluruhan dan perempuan sebanyak 17 orang dengan persentase keseluruhan 25.8% sehingga total karakteristik responden adalah 66 orang dan total persentase adalah 100%.

### 2.6.2 Usia

Untuk mengetahui usia responden dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.2**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	60	90.9	90.9	90.9
31-40	6	9.1	9.1	9.1
41-50	0	0	0	0
Total	66	100.0	100.0	100.0

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan umur diketahui bahwa jumlah rentang umur karyawan yang tertinggi yaitu 20-30 tahun, artinya karyawan Tunas Daihatsu Hajimena Lampung yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 60 orang karyawan atau 90,9%.

### 2.6.3 Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	9	13.6	13.6	13.6
S1	57	86.4	86.4	86.4
Total	66	100.0	100.0	100.0

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat pendidikan terakhir karyawan sebanyak 9 responden memiliki pendidikan terakhir SMA dan 57 responden memiliki pendidikan terakhir sarjana 1 (S1). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat kinerja yang dihasilkan dari kerja karyawan yang didominasi oleh karyawan berpendidikan S1 sebanyak 57 karyawan dan SMA sebanyak 9 karyawan dari total keseluruhan responden 66 karyawan.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian merupakan hasil jawaban deskripsi data variabel independen yaitu Komitmen Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada Tunas Daihatsu Hajimena Lampung yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 66 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memilih tinggal dalam organisasi karna nilai-nilai yang saya miliki sama dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi	37	56.1	18	27.3	11	16.7	0	0	0	0
2	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.	38	57.6	17	25.8	11	16.7	0	0	0	0
3	Saya tetap tinggal dalam organisasi	31	47.0	25	37.9	10	15.2	0	0	0	0

	karena jika pergi akan kehilangan manfaat dalam organisasi										
<b>4</b>	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini	<b>34</b>	<b>51.5</b>	<b>24</b>	<b>36.4</b>	<b>8</b>	<b>12.1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>5</b>	Berpindah dari satu organisasi ke yang lain tampak tidak etis bagi saya	<b>26</b>	<b>39.4</b>	<b>32</b>	<b>48.5</b>	<b>8</b>	<b>12.1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>6</b>	Saya bersedia terlibat dalam setiap kegiatan organisasi	<b>34</b>	<b>51.5</b>	<b>24</b>	<b>36.4</b>	<b>8</b>	<b>12.1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 66 responden, pernyataan nomor 2 mengenai “Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini”, mendapatkan respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 38 orang atau 57,6%. Sedangkan pernyataan nomor 5 mengenai “Berpindah dari satu organisasi ke yang lain tampak tidak etis bagi saya” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 26 orang atau 39,4%.

**Tabel 4.5**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional  
(X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>1</b>	Pimpinan adalah penutan saya dalam bekerja	<b>38</b>	<b>57.6</b>	<b>17</b>	<b>25.8</b>	<b>11</b>	<b>16.7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<b>2</b>	Atasan membuat saya merasa nyaman ketika saya berdiskusi dalam setiap permasalahan	<b>27</b>	<b>40.9</b>	<b>31</b>	<b>47.0</b>	<b>8</b>	<b>12.1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>3</b>	Pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik pada bawahan	<b>31</b>	<b>47.0</b>	<b>25</b>	<b>37.9</b>	<b>10</b>	<b>15.2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>4</b>	Atasan mendorong saya untuk lebih kreatif	<b>37</b>	<b>56.1</b>	<b>18</b>	<b>27.3</b>	<b>11</b>	<b>16.7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>5</b>	Atasan memberikan inspirasi pada saya cara-cara dalam melihat masalah-masalah yang mulanya sangat sulit bagi saya	<b>37</b>	<b>56.1</b>	<b>18</b>	<b>27.3</b>	<b>11</b>	<b>16.7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>6</b>	Pemimpin melakukan komunikasi kepada karyawan mengenai harapan dan keinginan karyawan	<b>37</b>	<b>56.1</b>	<b>18</b>	<b>27.3</b>	<b>11</b>	<b>16.7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>7</b>	Atasan memberi tahu saya bagaimana saya mengerjakan pekerjaan	<b>28</b>	<b>42.4</b>	<b>29</b>	<b>43.9</b>	<b>9</b>	<b>13.6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>8</b>	Ide-ide atasan menjadikan saya memikirkan kembali beberapa ide saya, yang saya pikir sudah	<b>35</b>	<b>53.0</b>	<b>22</b>	<b>33.3</b>	<b>9</b>	<b>13.6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

	sempurna sebelumnya										
<b>9</b>	Atasan mengetahui apa yang saya inginkan dan menolong saya untuk mendapatkannya	<b>37</b>	<b>56.1</b>	<b>18</b>	<b>27.3</b>	<b>11</b>	<b>16.7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>10</b>	Atasan memberikan penghargaan jika saya bekerja dengan baik	<b>38</b>	<b>57.6</b>	<b>17</b>	<b>25.8</b>	<b>11</b>	<b>16.7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 66 responden, pernyataan nomor 1 mengenai “Pimpinan adalah penutan saya dalam bekerja ”, dan pernyataan nomor 10 mengenai “Atasan memberikan penghargaan jika saya bekerja dengan baik” masing masing mendapatkan respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 38 orang atau 57.6%. Sedangkan pernyataan nomor 2 mengenai “Atasan membuat saya merasa nyaman ketika saya berdiskusi dalam setiap permasalahan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 27 orang atau 40.9%.

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>1</b>	Saya selalu memperhatikan petunjuk yang	<b>35</b>	<b>53.0</b>	<b>20</b>	<b>30.3</b>	<b>11</b>	<b>16.7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

	diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas										
<b>2</b>	Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga hasilnya memuaskan.	<b>32</b>	<b>48.5</b>	<b>24</b>	<b>36.4</b>	<b>10</b>	<b>15.2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>3</b>	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	<b>36</b>	<b>54.5</b>	<b>18</b>	<b>27.3</b>	<b>12</b>	<b>18.2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>4</b>	Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya di perusahaan	<b>32</b>	<b>48.5</b>	<b>23</b>	<b>34.8</b>	<b>11</b>	<b>16.7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>5</b>	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal yang sudah ditetapkan	<b>35</b>	<b>53.0</b>	<b>20</b>	<b>30.3</b>	<b>11</b>	<b>16.7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>6</b>	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu	<b>32</b>	<b>48.5</b>	<b>24</b>	<b>36.4</b>	<b>10</b>	<b>15.2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>7</b>	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien	<b>34</b>	<b>51.5</b>	<b>21</b>	<b>31.8</b>	<b>11</b>	<b>16.7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>8</b>	Saya selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas	<b>29</b>	<b>43.9</b>	<b>31</b>	<b>47.0</b>	<b>6</b>	<b>9.1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<b>9</b>	Dapat melaksanakan kewajiban dan tanggungjawab tanpa pertolongan orang lain	<b>35</b>	<b>53.0</b>	<b>20</b>	<b>30.3</b>	<b>11</b>	<b>16.7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>10</b>	Selalu berusaha menyelesaikan masalah tanpa meminta pendapat rekan kerja	<b>25</b>	<b>37.9</b>	<b>30</b>	<b>45.5</b>	<b>11</b>	<b>16.7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 66 responden, pernyataan nomor 3 mengenai “Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 36 orang atau 54,5%. Sedangkan pernyataan nomor 10 mengenai “Selalu berusaha menyelesaikan masalah tanpa meminta pendapat rekan kerja” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 25 orang atau 37,9%.

## **4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen**

### **4.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi product moment. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 2.3 Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka valid, Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak valid atau bila probabilitas  $(sig) < 0,05$  maka instrument valid sedangkan bila probabilitas  $(sig) > 0,05$  maka instrument tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :



**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0.919	0.239	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0.921	0.239	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0.919	0.239	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0.892	0.239	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0.729	0.239	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0.892	0.239	rhitung > rtabel	Valid

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel komitmen organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > r tabel. Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variable komitmen organisasi dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0.486	0.239	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0.720	0.239	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0.845	0.239	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0.982	0.239	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0.982	0.239	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0.982	0.239	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	0.821	0.239	rhitung > rtabel	Valid

Butir 8	0.835	0.239	rhitung > rtabel	Valid
Butir 9	0.982	0.239	rhitung > rtabel	Valid
Butir 10	0.982	0.239	rhitung > rtabel	Valid

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel (0.239). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variable Gaya Kepemimpinan Transformasional dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0.875	0.239	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0.745	0.239	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0.902	0.239	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0.856	0.239	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0.875	0.239	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0.875	0.239	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	0.866	0.239	rhitung > rtabel	Valid
Butir 8	0.506	0.239	rhitung > rtabel	Valid
Butir 9	0.952	0.239	rhitung > rtabel	Valid
Butir 10	0.629	0.239	rhitung > rtabel	Valid

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel (0.239). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variable Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

#### 4.1.1 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 2.3 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan Alpha Cronbach.:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien Alpha Chronbach</b>	<b>Koefisien r</b>	<b>Simpulan</b>
<b>Komitmen Organisasi (X1)</b>	0.942	0,800-1,000	Sangat Kuat
<b>Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)</b>	0.962	0,800-1,000	Sangat Kuat
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0.943	0,800-1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2022*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha sebesar 0.942, untuk variabel Komitmen Organisasi dengan tingkat reliabel kuat. Nilai 0,962 untuk variable Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan tingkat reliable sangat kuat dan nilai cronbach's alpha sebesar 0.943 untuk Kinerja Karyawan dengan tingkat reliable sangat kuat.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 2.3 Rumusan hipotesis:

Ho : Data terdistribusi normal.

Ha : Data terdistribusi tidak normal.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak.
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima.

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas :

**Tabel 4.11**

#### Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	66
Asymp. Sig (2-tailed)	0.140

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji one-sample Kolmogorov Smirnov adalah sebesar 0,140 yang berarti bahwa nilai signifikansi tersebut > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima atau seluruh data residual berdistribusi normal.

### 4.3.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 2.3 Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<b>Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>0.647</b>	<b>0,05</b>	<b>Sig &gt; Alpha</b>	<b>Linear</b>
<b>Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>0.792</b>	<b>0,05</b>	<b>Sig &gt; Alpha</b>	<b>Linear</b>

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 4.12 diatas dari hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris Deviantion from linearity untuk variabel Komitmen Orgnaisasi (X1) diperoleh nilai sig sebesar  $0.647 > 0.05$  (Alpha), dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) diperoleh nilai sig sebesar  $0.792 >$

0.05 (Alpha). Maka dapat disimpulkan bahwa dari data yang diperoleh dari 66 sampel dalam penelitian ini semua variabel independen menyatakan model regresi berbentuk linier terhadap variabel dependen. Hasil olah data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran.

### 4.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya. Kriteria pengujian :

1. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF		Kondisi	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	8.572	10	$VIF < 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan Transformasiona (X2)	8.572	10	$VIF < 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.13 diatas dari hasil uji multikolonieritas Komitmen Organisasi (X1) nilai  $VIF = 8,572 < 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas, dan  $VIF$  Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) =  $8,572 < 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran.

#### 4.4 Metode Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk besarnya pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Tunas Daihatsu Hajimena Lampung.

**Tabel 4.14**

##### **Hasil Uji Korelasi**

<b>Variabel</b>	<b>R</b>	<b>R square</b>
<b>Komitmen Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional</b>	<b>0.745</b>	<b>0.554</b>

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 4.14 diatas di peroleh hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.745 yang menunjukkan hubungan antara variable independent dan dependent memiliki hubungan yang Positif kuat (Diatas 0,5). Sedangkan nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,554 menunjukkam bahwa kemampuan variable Komitmen Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dalam menerangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 55,4% = 0,554x 100%. Dan sisanya 44,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya diluar penelitian ini. hasil olah data dapat dilihat pada lampiran.

**Tabel 4.15**

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	Std.Error
Constanta	35.720	5.007
Komitmen Organisasi (X1)	0.951	0.555
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	0.745	0.331

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Variabel dependen pada regresi ini adalah Produktivitas Kerja (Y), sedangkan variabel independen adalah Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Etos Kerja (X2). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

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

$$Y = 35.720 + 0,951X_1 + 0,745X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut yaitu, sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 35.720 menyatakan bahwa kinerja pada karyawan Tunas Daihatsu Hajimena Lampung adalah sebesar 35.720 apabila Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional bernilai 0 satuan.
2. Koefisien regresi untuk X1= 0,951 menyatakan bahwa setiap kenaikan Komitmen Ogranisasi sebesar satu satuan maka akan menambah Kinerja pada karyawan TunasDaihatsu Hajimena Lampung sebesar 0,951.
3. Koefisien regresi untuk X2= 0,745 menyatakan bahwa setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja karyawan Tunas Daihatsu Hajimena Lampung sebesar 0,745.



## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Uji t

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan  $t$  hitung dan  $t$  tabel dengan tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha = 0,05$ . Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai  $Sig < \text{Alpha } (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak
- b. Jika nilai  $Sig > \text{Alpha } (0,05)$  maka  $H_0$  diterima

Kriteria pengujian dengan menggunakan  $t$  tabel:

- a. Jika nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel maka terjadi pengaruh dan  $H_0$  ditolak.
- b. Jika nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel maka tidak terjadi pengaruh dan  $H_0$  diterima.

#### **Hipotesis I : Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

$H_0$ : Komitmen Organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) Tunas Daihatsu Hajimena Lampung

$H_a$ : komitmen organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) Tunas Daihatsu Hajimena Lampung

#### **Hipotesis II : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

$H_0$ : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) Tunas Daihatsu Hajimena Lampung

$H_a$ : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) Tunas Daihatsu Hajimena Lampung

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji t**

<b>Variabel</b>	<b>t Hitung</b>	<b>Sig</b>	<b>t Tabel</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Komitmen Organisasi (X1)	1.713	0.009	1.669	0,05	0,009 <0,05	Berpengaruh Signifikan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	2.250	0.002	1.669	0,05	0,002< 0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

1. Berdasarkan dari tabel 4.16 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Komitmen Organisasi (X1) dengan nilai t hitung sebesar 1.713 > t tabel sebesar 1.669 dan nilai sig sebesar 0,009 sedangkan dengan  $\alpha = 0,05$ . Jadi nilai sig lebih besar dari nilai Alpha (0,009 < 0,05). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan Tunas Daihatsu Hajimena Lampung. Hasil data dapat dilihat secara lengkap pada lampiran.
2. Berdasarkan dari tabel diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dengan nilai t hitung sebesar 2.250 > t tabel sebesar 1.669 dan nilai sig sebesar 0,002 sedangkan dengan  $\alpha = 0,05$ . Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai Alpha (0,002 < 0,05). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Tunas Daihatsu Hajimena Lampung. Hasil data dapat dilihat secara lengkap pada lampiran.

#### 4.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian hipotesis kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
  - a. Jika nilai hitung  $F >$  tabel F maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
  - b. Jika nilai hitung  $F <$  tabel F maka  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada derajat pembilang dan derajat penyebut = n-k. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
  - a. Jika nilai sig  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak
  - b. Jika nilai sig  $>$  0,05 maka  $H_0$  diterima
3. Menentukan Kesimpulan dari hasil uji Hipotesis

**Hipotesis I: Komitmen Organisasi(X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y) Tunas Daihatsu Hajimena Lampung.**

$H_0$ : Komitmen Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y) Tunas Daihatsu Hajimena Lampung.

$H_a$ : Komitmen Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y) Tunas Daihatsu Hajimena Lampung.

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji F**

<b>Variabel</b>	<b>F Hitung</b>	<b>Sig</b>	<b>F Tabel</b>	<b>Alpha</b>	<b>kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Komitmen Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)	3.224	0.046	2.74	0.05	0.046< 0.05	Berpengaruh secara Simultan

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan dari tabel 4.17 diatas hasil uji F diatas diperoleh nilai F hitung sebesar  $3.224 > F$  tabel sebesar 2.74 dan diperoleh nilai untuk sig sebesar 0.046 sedangkan  $\alpha = 0,05$ . Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulan bahwa Komitmen Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh secara Simultan terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Tunas Daihatsu Hajimena Lampung. Hasil olah data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Komitmen Organisas terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang terkait dengan keyakinan yang kuat, keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja untuk organisasi dan sejauh mana keinginannya untuk bekerja tetap menjadi anggota organisasi. Kondisi ini dapat diartikan oleh karyawan sebagai penerimaan perusahaan terhadap keberadaan karyawan tersebut. Sebagai balasan dari penerimaan dan dukungan maka karyawan mengembangkan sikap positif terhadap perusahaan dan sikap positif inilah yang akan membuat karyawan komitmen terhadap organisasi.

Oleh karena itu perusahaan harus terus memberikan yang terbaik kepada karyawan seperti memberikan penghargaan dalam pekerjaan karyawan yang senantiasa diterapkan bagi karyawan yang berprestasi baik dan memenuhi target baik dalam bentuk insentif dan dukungan rekan kerja serta atasan dimana setiap karyawan saling menghargai, membantu dan menghargai kerja sama baik secara tim maupun individu agar karyawan tetap setia terhadap perusahaan.

Dalam penelitian terdahulu oleh (Setyorini & Santi, 2021) memiliki hasil dimana variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan. Komitmen merupakan integrasi dari perasaan kecintaan dan loyalitas yg tinggi dari karyawan kepada pekerjaannya atau perusahaannya. Karyawan yg memiliki komitmen tinggi terikat secara emosional (afektif), rasional (normatif), dan memiliki keinginan karir jangka panjang (kontinuan). Tiga komponen ini yg mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **4.6.1.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja**

##### **Karyawan**

Berdasarkan data yang diperoleh, penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Rafferty (2017) Kepemimpinan transformasional mampu menyatukan seluruh bawahan dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi setiap bawahan dalam rangka mencapai tujuan.

Selanjutnya dijelaskan juga kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses yang padanya para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat *morelitas* dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin tersebut mencoba menimbulkan kesadaran dari para pengikut dengan menyerukan cita cita yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional memberikan kekuatan yang besar untuk mendorong setiap karyawan menjadi lebih maju dan berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan Sehingga karyawan akan memiliki kinerja yang lebih unggul. Adapun hasil yang didapat dari penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Farda Agustin (Agustin, 2020) dalam jurnal yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Gama Panca Makmur di Tangerang penelitian dimana hasil yang didapatkan adalah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.1.2 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan**

##### **Transformasional terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji F kesimpulan bahwa Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Tunas Daihatsu Hajimena Lampung. Hubungan antar variabel tersebut sangat berpengaruh, artinya jika Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional meningkat maka akan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Tunas Daihatsu Hajimena Lampung.

Menurut (Hidayat, 2017) Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dilakukan dan belum dilakukan oleh karyawan baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan, kehadiran dan kemampuan karyawan dalam bekerja sama.

Apabila perusahaan ingin menciptakan Kinerja yang maksimal, perusahaan harus berusaha meningkatkan Komitmen Organisasi dan penciptaan Gaya Kepemimpinan Transformasional karyawannya dengan cara memeberikan pengarahan dan kebijakan yang adil bagi karyawan serta mencukupi segala kekurangan yang diperlukan karyawan saat bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pangestu & Setiawan, 2016) yang mengatakan bahwa bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.