

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah mendeskripsikan atau menjelaskan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat simpulan yang umum Indomaret Bandar Lampung. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jenis Kelamin	
	Frequency (orang)	Percent (%)
Laki-laki	36	51,43
Perempuan	34	48,57
Jumlah	70	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 36 orang atau (51,43%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 34 orang atau (48,57%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

b. Pendidikan Responden

Untuk mengetahui pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Jenis Kelamin	
	Frequency (orang)	Percent (%)
SMA	54	77,14
D1	2	2,86
D3	1	1,43
S1	13	18,57
Jumlah	70	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, responden dengan berpendidikan SMA memiliki frekuensi sebanyak 54 orang atau (77,14%), pendidikan D1 memiliki frekuensi sebanyak 2 orang atau (2,86%), pendidikan D3 memiliki frekuensi sebanyak 1 orang (1,43%) dan pendidikan S1 memiliki frekuensi sebanyak 13 orang (18,57%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan latar belakang pendidikan SMA.

c. Usia Responden

Untuk mengetahui usia responden, dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jenis Kelamin	
	Frequency (orang)	Percent (%)
< 20 Tahun	6	8,57
21-25 Tahun	43	61,43
25-30 Tahun	16	22,86
> 30 Tahun	5	7,14
Jumlah	70	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, responden dengan usia dibawah 20 tahun memiliki frekuensi sebanyak 6 orang (8,57%), usia antara 21-25 tahun memiliki frekuensi sebanyak 43 orang (61,43%), usia antara 25-30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 16 orang (22,86%) dan usia > 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 5 orang (7,14%).

Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia antara 21-25 tahun.

d. Jabatan

Untuk mengetahui jabatan responden, dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Keterangan	Jenis Kelamin	
	Frequency (orang)	Percent (%)
Kepala Toko	7	10
Karyawan	63	90
Jumlah	70	100

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, responden dengan jabatan kepala toko memiliki frekuensi sebanyak 7 orang (10%) dan jabatan sebagai karyawan memiliki frekuensi sebanyak 63 orang (90%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jabatan sebagai karyawan.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel yang disebarkan kepada 70 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan memberikan pedoman kerja kepada saya untuk melakukan pekerjaan	41	58,57	29	41,43	0	0	0	0	0	0
2	Pimpinan memberikan imbalan jika saya mampu melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan dengan baik	28	40	42	60	0	0	0	0	0	0

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3	Pimpinan melakukan tindakan perbaikan atas kesalahan yang saya lakukan	7	10	63	90	0	0	0	0	0	0
4	Pimpinan mengawasi secara langsung kinerja saya agar sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan	1	1,43	50	71,43	19	27,14	0	0	0	0
5	Pimpinan selalu memantau kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja	2	2,86	68	97,14	0	0	0	0	0	0
6	Pimpinan memberikan peringatan dan sanksi apabila terjadi kesalahan dalam proses kerja yang saya lakukan	3	4,29	67	95,71	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, jawaban atas beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 70 responden diketahui bahwa butir pertanyaan no. 5 yaitu “Pimpinan selalu memantau kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja” mendapat respon tertinggi dengan jawaban tidak setuju yaitu sebesar 68 orang atau 95,71% dari total responden, sedangkan butir pertanyaan no. 4 yaitu “Pimpinan mengawasi secara langsung kinerja saya agar sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat tidak setuju yaitu sebesar 1 orang atau 1,43% dari total responden.

Tabel 4.6
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Komunikasi

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu memahami komunikasi yang disampaikan oleh atasan, teman kerja atau bawahan	22	31,43	48	68,57	0	0	0	0	0	0
2	Komunikasi yang terjalin menghasilkan informasi yang dapat membuat saya merasa senang	10	14,29	60	85,71	0	0	0	0	0	0

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3	Komunikasi yang terjalin dapat mempengaruhi sikap saya dalam bertindak	1	1,43	45	64,29	24	34,29	0	0	0	0
4	Komunikasi yang terjalin dapat membina hubungan saya dengan atasan, teman kerja atau bawahan menjadi lebih baik	4	5,71	66	94,29	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, jawaban atas beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 70 responden diketahui bahwa butir pertanyaan no. 4 yaitu “Komunikasi yang terjalin dapat membina hubungan saya dengan atasan, teman kerja atau bawahan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban tidak setuju yaitu sebesar 66 orang atau 94,29% dari total responden, sedangkan butir pertanyaan no. 3 yaitu “Komunikasi yang terjalin dapat mempengaruhi sikap saya dalam bertindak” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat tidak setuju yaitu sebesar 1 orang atau 1,43% dari total responden.

Tabel 4.7
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik	23	32,86	47	67,14	0	0	0	0	0	0
2	Saya dapat menyelesaikan sebanyak apapun tugas yang diberikan	26	37,14	44	62,86	0	0	0	0	0	0
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	22	31,43	48	68,57	0	0	0	0	0	0
4	Saya dapat menjalin kerja sama dengan baik	24	34,29	46	65,71	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, jawaban atas beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 70 responden diketahui bahwa butir pertanyaan no. 3 yaitu “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” mendapat respon tertinggi dengan jawaban tidak setuju yaitu sebesar 48 orang atau 68,57% dari mendapat respon terendah dengan jawaban sangat tidak setuju yaitu sebesar 22 orang atau 31,43% dari total responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan korelasi antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Dasar pengambilan keputusannya adalah uji validitas koefisien korelasi antara pertanyaan dengan skor total nilai (*pearson correlation*) dibandingkan dengan *r* tabel *pearson product moment* dengan alpha 5% (0,05), jika lebih besar nilai *pearson correlation* (*r* hitung) daripada *r* tabel maka dinyatakan valid. Nilai *r* hitung untuk variabel gaya kepemimpinan transaksional (X_1) adalah sebesar 0,235 dengan $df = n-2 = 70-2 = 68$ dan alpha 5% (0,05).

4.2.1.1 Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional

Berikut adalah hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan transaksional (X_1):

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pertanyaan Pertama	0,770	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan Kedua	0,695	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan Ketiga	0,579	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan Keempat	0,459	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan Kelima	0,298	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan Keenam	0,251	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada uji validitas diketahui bahwa untuk semua item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan transaksional (X_1) didapatkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan transaksional (X_1) dinyatakan valid.

4.2.1.2 Variabel Komunikasi

Berikut adalah hasil uji validitas variabel komunikasi (X_2):

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X_2)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pertanyaan Pertama	0,559	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan Kedua	0,840	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan Ketiga	0,439	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan Keempat	0,679	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada uji validitas diketahui bahwa untuk semua item pertanyaan variabel komunikasi (X_2) didapatkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel komunikasi (X_2) dinyatakan valid.

4.2.1.3 Variabel Kinerja Karyawan

Berikut adalah hasil uji validitas kinerja karyawan (Y):

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pertanyaan Pertama	0,574	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan Kedua	0,605	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan Ketiga	0,743	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan Keempat	0,634	0,235	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada uji validitas diketahui bahwa untuk semua item pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) didapatkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran sekali saja atau *one shot*. Dalam pengukuran jenis ini hanya dilakukan satu kali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Dasar pengambilan keputusannya adalah Jika nilai *cronbach alpha* $> 0,70$ maka jawaban dinyatakan reliabel. Besarnya koefisien ini berkisar dari nol hingga satu. Makin besar nilai koefisien, makin tinggi keandalan alat ukur dan tingkat konsistensi jawaban.

1. Jika $r < 0,70$ maka tidak reliabel.
2. Jika r diantara $0,70-0,79$ maka cukup reliabel.
3. Jika r diantara $0,80-0,89$ maka reliabel.
4. Jika r diantara $0,90-100$ maka sangat reliabel.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpa</i>	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1)	0,703	r diantara $0,70-0,79$	Cukup reliabel
Komunikasi (X_2)	0,706	r diantara $0,70-0,79$	Cukup reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,746	r diantara $0,70-0,79$	Cukup reliabel

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada uji reliabilitas diketahui bahwa untuk semua variabel yang digunakan mendapatkan nilai *cronbach alpa* lebih besar dari $0,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua jawaban responden terkait

dengan variabel gaya kepemimpinan transaksional (X_1), komunikasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji persyaratan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas. Uji normalitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik. Uji statistik dapat dilakukan dengan melakukan uji K-S (*non-parametrik Kolmogorov-Smirnov Test*). Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal.

Berikut adalah hasil uji normalitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Nilai Signifikan	Kondisi	Keterangan
0,052	Nilai signifikan $> 0,05$	Data residual berdistribusi normal

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,052 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Homogenitas

Untuk menganalisis homogenitas data digunakan uji *levene's test* dengan dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa data sampel dari populasi yang mempunyai varians sama atau homogen.

2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa data sampel berasal dari populasi yang mempunyai varians tidak sama atau tidak homogen.

Berikut adalah hasil uji homogenitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Homogenitas

Nilai Signifikan	Kondisi	Keterangan
0,227	Nilai signifikan $>$ 0,05	Homogen

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada uji homogenitas diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,227 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel dari populasi yang mempunyai varians sama atau homogen.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10 terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, jika VIF < 10 , tidak terjadi multikolinearitas. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1)	2,126	Nilai VIF < 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Komunikasi (X_2)	2,126	Nilai VIF < 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

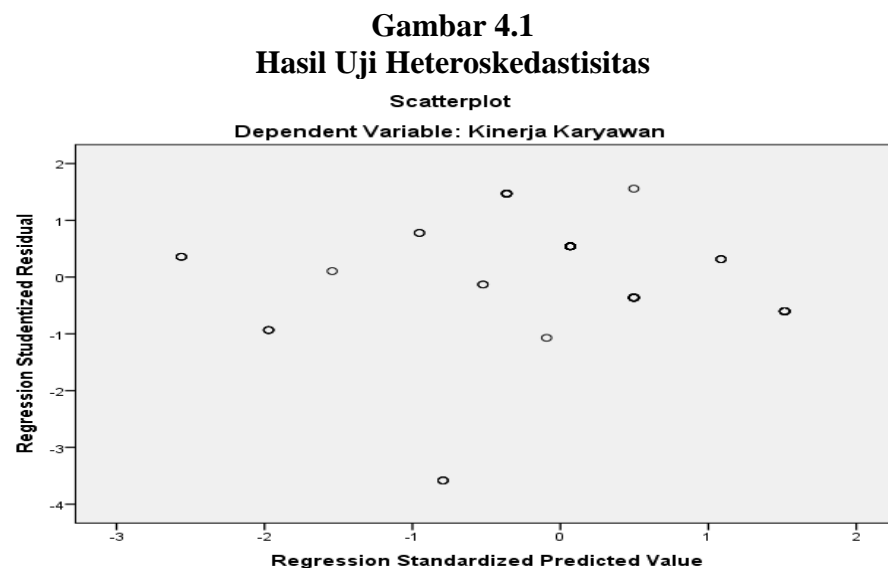
Berdasarkan pada uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai VIF variabel gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi sebesar 2,126 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan grafik plot. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik–titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola tertentu, seperti titik–titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini:



Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada uji heteroskedastisitas diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik–titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

4.3.5 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam penelitian ini akan di uji dengan melakukan uji *Durbin-Watson*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada <i>autokorelasi</i> positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada <i>autokorelasi</i> positif	<i>No desicision</i>	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	<i>No desicision</i>	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada <i>autokorelasi</i> positif atau negatif	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

Sumber: Ghozali (2013)

Berikut adalah hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi

N	k	dl	du	4-dl	4-du	d	Kondisi
70	2	1,5542	1,6715	2,4458	2,3285	2,418	$4-du < d < 4-dl$

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan pada uji autokorelasi diketahui bahwa nilai d lebih kecil dari nilai 4-du dan lebih besar dari nilai 4-dl yaitu $2,3285 < 2,418 < 2,4458$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada keputusan dalam uji autokorelasi.

4.4 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya positif atau negatif. Adapun persamaan regresi linear berganda menurut Ghozali (2013) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Adapun hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Model</i>	<i>Coefficients^a</i>			<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Coefficients</i>		
(<i>Constant</i>)	-3.669	.603		-6.082	.000
1 Gaya Kepemimpinan Transaksional	.473	.076	.473	6.216	.000
Komunikasi	.648	.099	.499	6.559	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada analisis regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -3,669 + 0,473 X_1 + 0,648 X_2$$

Dengan demikian dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta dalam penelitian ini adalah sebesar -3,669. Hal ini menunjukkan bahwa jika tidak adanya gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi yang baik maka kinerja karyawan juga akan menurun.
2. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,473. Hal ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,473.

3. Nilai koefisien variabel komunikasi adalah sebesar 0,648. Hal ini menunjukkan bahwa jika komunikasi naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,648.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang diajukan adalah

H_a : Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_0 : Gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

1. Apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah 1,996. Nilai tersebut diperoleh dari t tabel dengan $df = 67$ ($n-k-1$ yaitu $70-2-1=67$) dan nilai signifikan 5% (0,05). Adapun nilai r hitung dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.18.

Tabel 4.18
Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X₁)

<i>Model</i>	<i>Coefficients^a</i>			<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	-3.669	.603		-6.082	.000
1 Gaya Kepemimpinan Transaksional	.473	.076	.473	6.216	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada hasil uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan transaksional sebesar 6,216. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,996 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang diajukan adalah

H_a : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_0 : Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Nilai t_{tabel} dalam penelitian ini adalah 1,996. Nilai tersebut diperoleh dari t_{tabel} dengan $df = 67$ ($n-k-1$ yaitu $70-2-1=67$) dan nilai signifikan

5% (0,05). Adapun nilai r hitung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji t Variabel Komunikasi (X₂)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.669	.603		-6.082	.000
Komunikasi	.648	.099	.499	6.559	.000

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada hasil uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel komunikasi sebesar 6,559. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,996 sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang diajukan adalah

H_a : Gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_0 : Gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Nilai F tabel dalam penelitian ini adalah 3,13. Nilai tersebut diperoleh dari F tabel dengan $df_1 = 2$ (jumlah variabel - 1 yaitu $3-1=2$) dan $df_2 = 67$ (jumlah data - jumlah variabel yaitu $70-3=67$). Adapun F_{hitung} dalam penelitian ini adalah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.20
Hasil Uji F

<i>ANOVA^a</i>					
<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	83.429	2	41.714	149.918	.000 ^b
1 <i>Residual</i>	18.643	67	.278		
<i>Total</i>	102.071	69			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (*Constant*), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Transaksional

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada hasil uji F diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 149,918 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 3,13 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariftyan (2013), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan

kinerja karyawan. Menurut Thoha (2012), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Istilah pemimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Robbins dan Mary (2012), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka pada arah tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memperjelas peran dan tugas mereka.

4.6.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman, Yunus dan Amri (2014), menyatakan bahwa gaya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marjiato (2015), yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nofiyanti (2016), juga menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Mary (2012), komunikasi merupakan sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada

pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi di antara keduanya. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu. Cara seperti ini disebut komunikasi dengan bahasa nonverbal.

4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukwadi dan Yonathan (2014), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman, Yunus dan Amri (2014), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Robbins dan Mary (2012), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka pada arah tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memperjelas peran dan tugas mereka dan komunikasi merupakan sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut.

