

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Deskripsi Data

Deskripsi data berfungsi untuk menyajikan informasi awal sebelum dilakukannya proses pengujian hipotesis. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja dan status karyawan responden.

##### 4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 40 karyawan PT. Mulei Puspita Indonesia. Dari pengumpulan data yang dilakukan, diperoleh informasi mengenai persentase jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja dan status kerja responden.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No           | Jenis Kelamin | Jumlah    | Persentase  |
|--------------|---------------|-----------|-------------|
| 1            | Laki-laki     | 16        | 40%         |
| 2            | Perempuan     | 24        | 60%         |
| <b>Total</b> |               | <b>40</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2025*

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam tabel 4.1, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang atau sebanyak 40% sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang atau sebesar 60%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mulei Puspita Indonesia didominasi oleh perempuan.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No           | Usia  | Jumlah    | Persentase  |
|--------------|-------|-----------|-------------|
| 1            | 21-25 | 11        | 27,5%       |
| 2            | 26-30 | 16        | 40%         |
| 3            | 31-35 | 10        | 25%         |
| 4            | 35-40 | 3         | 7,5%        |
| <b>Total</b> |       | <b>40</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2025*

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam tabel 4.2, usia responden terdiri dari 20-25 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 27,5%, responden 26-30 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 40%, responden 31-35 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 25%, responden 36-40 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 7,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mulei Puspita Indonesia didominasi dengan rentang usia 26-30 tahun.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| No           | Pendidikan Terakhir | Jumlah    | Persentase  |
|--------------|---------------------|-----------|-------------|
| 1            | SMA                 | 15        | 37,5%       |
| 2            | D3                  | 6         | 15%         |
| 3            | S1                  | 19        | 47,5%       |
| <b>Total</b> |                     | <b>40</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2025*

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam tabel 4.3, pendidikan terakhir responden terdiri dari SMA sebanyak 15 orang atau sebesar 37,5%, responden D3 sebanyak 6 orang atau sebesar 15%, responden S1 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 47,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mulei Puspita Indonesia didominasi oleh tingkat pendidikan S1.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| No           | Masa Kerja | Jumlah    | Persentase  |
|--------------|------------|-----------|-------------|
| 1            | <1 Tahun   | 0         | 0%          |
| 2            | 1-3 Tahun  | 10        | 25%         |
| 3            | 4-6 Tahun  | 30        | 75%         |
| <b>Total</b> |            | <b>40</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2025*

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam tabel 4.4, masa kerja responden terdiri dari <1 tahun sebanyak 0 orang atau sebesar 0%, responden 1-3 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 25%, responden 4-6 tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 75%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mulei Puspita Indonesia didominasi dengan masa kerja 4-6 tahun.

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan**

| No           | Status Karyawan  | Jumlah    | Persentase  |
|--------------|------------------|-----------|-------------|
| 1            | Karyawan Tetap   | 30        | 75%         |
| 2            | Karyawan Kontrak | 10        | 25%         |
| <b>Total</b> |                  | <b>40</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2025*

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam tabel 4.5, responden yang berstatus karyawan tetap sebanyak 30 orang atau sebanyak 75% sedangkan responden yang berstatus karyawan kontrak sebanyak 10 orang atau sebesar 25%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mulei Puspita Indonesia didominasi dengan status karyawan tetap.

#### **4.2. Deskripsi Jawaban Responden**

Jawaban yang diperoleh dari kuisioner yang telah disebarkan kepada 40 responden disajikan pada uraian berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X1)**

| No. | Pernyataan                                                                                                     | Jawaban |      |    |      |    |      |   |      |    |     |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------|----|------|----|------|---|------|----|-----|
|     |                                                                                                                | STS     |      | TS |      | N  |      | S |      | SS |     |
|     |                                                                                                                | 1       |      | 2  |      | 3  |      | 4 |      | 5  |     |
|     |                                                                                                                | F       | %    | F  | %    | F  | %    | F | %    | F  | %   |
| 1.  | Norma yang berlaku di organisasi telah dilaksanakan, baik terhadap aturan jam kerja maupun standar komunikasi. | 7       | 17,5 | 18 | 45,0 | 14 | 35,0 | 1 | 2,5  | 0  | 0   |
| 2.  | Norma dalam organisasi berperan dalam membangun suasana kerja yang kondusif dan positif.                       | 1       | 2,5  | 25 | 62,5 | 13 | 32,5 | 1 | 2,5  | 0  | 0   |
| 3.  | Nilai-nilai organisasi diterapkan dengan baik dalam setiap aktivitas kerja sehari-hari.                        | 2       | 5,0  | 12 | 30,0 | 21 | 52,5 | 5 | 12,5 | 0  | 0   |
| 4.  | Nilai-nilai organisasi memberikan motivasi dalam mencapai tujuan kerja.                                        | 1       | 2,5  | 19 | 47,5 | 20 | 50,0 | 0 | 0    | 0  | 0   |
| 5.  | Prinsip kerja yang diterapkan sesuai dengan nilai-nilai kepercayaan yang dipegang oleh organisasi.             | 2       | 5,0  | 19 | 47,5 | 16 | 40,0 | 3 | 7,5  | 0  | 0   |
| 6   | Filsafat organisasi memberikan panduan yang jelas dalam pelaksanaan tugas.                                     | 0       | 0    | 20 | 50,0 | 18 | 45,0 | 2 | 5,0  | 0  | 0   |
| 7.  | Kode etik organisasi telah dipahami dengan baik.                                                               | 2       | 5,0  | 20 | 50,0 | 17 | 42,5 | 1 | 2,5  | 0  | 0   |
| 8.  | Kode etik organisasi selalu dipatuhi dalam aktivitas kerja sehari-hari.                                        | 1       | 2,5  | 22 | 55,0 | 16 | 40,0 | 1 | 2,5  | 0  | 0   |
| 9.  | Kegiatan seremoni organisasi memberikan kontribusi dalam memperkuat hubungan antar karyawan.                   | 1       | 2,5  | 20 | 50,0 | 17 | 42,5 | 2 | 5,0  | 0  | 0   |
| 10. | Sejarah organisasi memberikan motivasi untuk berkontribusi lebih baik.                                         | 2       | 5,0  | 15 | 37,5 | 20 | 50,0 | 2 | 5,0  | 1  | 2,5 |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2025*

Berdasarkan Tabel 4.6, jawaban responden pada pernyataan 2 memperoleh respon tertinggi pada pilihan jawaban tidak setuju, yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 62,5%.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan**  
**Transformasional (X2)**

| No. | Pernyataan                                                                                      | Jawaban |     |    |      |    |      |   |     |    |   |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----|----|------|----|------|---|-----|----|---|
|     |                                                                                                 | STS     |     | TS |      | N  |      | S |     | SS |   |
|     |                                                                                                 | 1       |     | 2  |      | 3  |      | 4 |     | 5  |   |
|     |                                                                                                 | F       | %   | F  | %    | F  | %    | F | %   | F  | % |
| 1.  | Pemimpin memiliki visi yang jelas dan mampu membuat karyawan mengerti dan percaya pada visinya. | 0       | 0   | 19 | 47,5 | 20 | 50,0 | 1 | 2,5 | 0  | 0 |
| 2.  | Kehadiran pemimpin dapat mempengaruhi suasana kerja secara positif.                             | 1       | 2,5 | 18 | 45,0 | 19 | 47,5 | 2 | 5,0 | 0  | 0 |
| 3.  | Kepribadian yang dimiliki pemimpin membuat karyawan termotivasi.                                | 1       | 2,5 | 19 | 47,5 | 18 | 45,0 | 2 | 5,0 | 0  | 0 |
| 4.  | Pemimpin selalu mendorong karyawan untuk mencapai potensi terbaik yang dimilikinya.             | 2       | 5,0 | 13 | 32,5 | 24 | 60,0 | 1 | 2,5 | 0  | 0 |
| 5.  | Pemimpin memberikan contoh yang menginspirasi untuk mencapai tujuan bersama.                    | 2       | 5,0 | 20 | 50,0 | 17 | 42,5 | 1 | 2,5 | 0  | 0 |
| 6.  | Pemimpin mampu memotivasi tim untuk mengatasi tantangan dengan semangat tinggi.                 | 0       | 0   | 21 | 52,5 | 18 | 45,0 | 1 | 2,5 | 0  | 0 |
| 7.  | Pemimpin memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk membantu anggota tim berkembang.             | 1       | 2,5 | 19 | 47,5 | 20 | 50,0 | 0 | 0   | 0  | 0 |
| 8.  | Pemimpin memperhatikan kebutuhan setiap anggota tim secara pribadi.                             | 3       | 7,5 | 22 | 55,0 | 15 | 37,5 | 0 | 0   | 0  | 0 |
| 9.  | Pemimpin memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk membantu anggota tim berkembang.             | 2       | 5,0 | 12 | 30,0 | 25 | 62,5 | 1 | 2,5 | 0  | 0 |
| 10. | Pemimpin mendengarkan masukan dan saran dari anggota tim secara individual.                     | 1       | 2,5 | 18 | 45,0 | 20 | 50,0 | 1 | 2,5 | 0  | 0 |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2025*

Berdasarkan Tabel 4.7, jawaban responden pada pernyataan 9 memperoleh respon tertinggi pada pilihan jawaban netral, yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 62,5%.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X3)**

| No. | Pernyataan                                                                                                | Jawaban |      |    |      |    |      |   |     |    |   |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------|----|------|----|------|---|-----|----|---|
|     |                                                                                                           | STS     |      | TS |      | N  |      | S |     | SS |   |
|     |                                                                                                           | 1       |      | 2  |      | 3  |      | 4 |     | 5  |   |
|     |                                                                                                           | F       | %    | F  | %    | F  | %    | F | %   | F  | % |
| 1.  | Hubungan emosional terhadap organisasi ini tercipta dengan baik.                                          | 0       | 0    | 16 | 40,0 | 22 | 55,0 | 2 | 5,0 | 0  | 0 |
| 2.  | Upaya untuk berkontribusi dalam setiap aktivitas organisasi selalu diutamakan.                            | 1       | 2,5  | 18 | 45,0 | 20 | 50,0 | 1 | 2,5 | 0  | 0 |
| 3.  | Aktif berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan oleh organisasi, baik internal maupun eksternal.        | 1       | 2,5  | 15 | 37,5 | 23 | 57,5 | 1 | 2,5 | 0  | 0 |
| 4.  | Pekerjaan selalu dikerjakan tepat waktu tanpa ada penundaan.                                              | 4       | 10,0 | 16 | 40,0 | 19 | 47,5 | 1 | 2,5 | 0  | 0 |
| 5.  | Kepentingan organisasi lebih utama daripada kepentingan pribadi saat bekerja.                             | 2       | 5,0  | 20 | 50,0 | 16 | 40,0 | 2 | 5,0 | 0  | 0 |
| 6.  | Rasa kebutuhan untuk tetap berkontribusi dalam organisasi terus tumbuh.                                   | 1       | 2,5  | 21 | 52,5 | 16 | 40,0 | 2 | 5,0 | 0  | 0 |
| 7.  | Keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi memotivasi untuk terus bekerja dengan baik.          | 1       | 2,5  | 11 | 27,5 | 27 | 67,5 | 1 | 2,5 | 0  | 0 |
| 8.  | Setiap tindakan yang dilakukan di tempat kerja dirancang untuk mencapai hasil yang diinginkan organisasi. | 1       | 2,5  | 18 | 45,0 | 20 | 50,0 | 1 | 2,5 | 0  | 0 |
| 9.  | Perilaku yang dijalankan disesuaikan dengan nilai-nilai dan standar organisasi guna mencapai tujuan.      | 2       | 5,0  | 20 | 50,0 | 16 | 40,0 | 2 | 5,0 | 0  | 0 |
| 10. | Tindakan organisasi selalu mendukung kepentingan karyawan.                                                | 0       | 0    | 20 | 50,0 | 18 | 45,0 | 2 | 5,0 | 0  | 0 |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2025*

Berdasarkan Tabel 4.8, jawaban responden pada pernyataan 7 memperoleh respon tertinggi pada pilihan jawaban netral, yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 67,5%.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| No. | Pernyataan                                                                                                 | Jawaban |      |    |      |    |      |   |      |    |   |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------|----|------|----|------|---|------|----|---|
|     |                                                                                                            | STS     |      | TS |      | N  |      | S |      | SS |   |
|     |                                                                                                            | 1       |      | 2  |      | 3  |      | 4 |      | 5  |   |
|     |                                                                                                            | F       | %    | F  | %    | F  | %    | F | %    | F  | % |
| 1.  | Hasil pekerjaan selalu memenuhi standar yang telah ditentukan.                                             | 0       | 0    | 17 | 42,5 | 22 | 55,0 | 1 | 2,5  | 0  | 0 |
| 2.  | Kualitas menjadi prioritas utama dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.                                    | 0       | 0    | 19 | 47,5 | 21 | 52,5 | 0 | 0    | 0  | 0 |
| 3.  | Pekerjaan dilakukan sesuai dengan jumlah ditentukan organisasi.                                            | 4       | 10,0 | 14 | 35,0 | 21 | 52,5 | 1 | 2,5  | 0  | 0 |
| 4.  | Pekerjaan yang dihasilkan selalu memenuhi target kuantitas yang telah ditetapkan organisasi.               | 3       | 7,5  | 19 | 47,5 | 16 | 40,0 | 2 | 5,0  | 0  | 0 |
| 5.  | Pekerjaan diselesaikan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan organisasi.                   | 3       | 7,5  | 15 | 37,5 | 18 | 45,0 | 4 | 10,0 | 0  | 0 |
| 6.  | Waktu kerja dimanfaatkan semaksimal mungkin agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. | 1       | 2,5  | 15 | 37,5 | 23 | 57,5 | 1 | 2,5  | 0  | 0 |
| 7.  | Pekerjaan diselesaikan tanpa melebihi anggaran yang telah ditetapkan organisasi.                           | 0       | 0    | 26 | 65,0 | 14 | 35,0 | 0 | 0    | 0  | 0 |
| 8.  | Tugas dapat diselesaikan secara mandiri tanpa pengawasan terus-menerus dari atasan.                        | 0       | 0    | 20 | 50,0 | 18 | 45,0 | 2 | 2,5  | 0  | 0 |
| 9.  | Komunikasi yang baik selalu terjaga dengan seluruh rekan kerja di lingkungan kerja.                        | 1       | 2,5  | 21 | 52,5 | 17 | 42,5 | 1 | 2,5  | 0  | 0 |
| 10. | Rekan kerja yang membutuhkan bantuan akan dibantu tanpa perlu diminta.                                     | 0       | 0    | 25 | 62,5 | 13 | 32,5 | 2 | 5,0  | 0  | 0 |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2025*

Berdasarkan Tabel 4.9, jawaban responden pada pernyataan 9 memperoleh respon tertinggi pada pilihan jawaban tidak setuju, yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 65,0%.

### 4.3. Hasil Analisis Data

#### 4.3.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk membuktikan valid tidaknya setiap item kuesioner. Kuesioner valid jika pernyataan dapat menggambarkan dengan jelas informasi yang ingin diketahui dari responden.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)**

| Pernyataan    | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Kondisi                  | Keterangan |
|---------------|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| Pernyataan 1  | 0,498        | 0,3120      | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 2  | 0,494        | 0,3120      | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 3  | 0,655        | 0,3120      | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 4  | 0,541        | 0,3120      | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 5  | 0,641        | 0,3120      | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 6  | 0,544        | 0,3120      | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 7  | 0,511        | 0,3120      | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 8  | 0,431        | 0,3120      | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 9  | 0,599        | 0,3120      | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 10 | 0,690        | 0,3120      | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2025*

Berdasarkan data yang telah disajikan pada tabel 4.10, hasil pengujian validitas untuk variabel budaya organisasi mencakup semua item pernyataan yang terkait. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,3120). Adapun  $r_{tabel}$  terbesar yaitu 0,690 dan yang terkecil yaitu 0,431. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan yang berkaitan dengan budaya organisasi dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformatif (X2)**

| <b>Pernyataan</b> | <b>r<sub>hitung</sub></b> | <b>r<sub>tabel</sub></b> | <b>Kondisi</b>           | <b>Keterangan</b> |
|-------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------|
| Pernyataan 1      | 0,573                     | 0,3120                   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid             |
| Pernyataan 2      | 0,634                     | 0,3120                   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid             |
| Pernyataan 3      | 0,474                     | 0,3120                   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid             |
| Pernyataan 4      | 0,757                     | 0,3120                   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid             |
| Pernyataan 5      | 0,737                     | 0,3120                   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid             |
| Pernyataan 6      | 0,695                     | 0,3120                   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid             |
| Pernyataan 7      | 0,549                     | 0,3120                   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid             |
| Pernyataan 8      | 0,439                     | 0,3120                   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid             |
| Pernyataan 9      | 0,675                     | 0,3120                   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid             |
| Pernyataan 10     | 0,677                     | 0,3120                   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid             |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2025*

Berdasarkan data yang telah disajikan pada tabel 4.11, hasil pengujian validitas untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional mencakup semua item pernyataan yang terkait. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,3120). Adapun  $r_{tabel}$  terbesar yaitu 0,757 dan yang terkecil yaitu 0,439. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X3)**

| <b>Pernyataan</b> | <b>r<sub>hitung</sub></b> | <b>r<sub>tabel</sub></b> | <b>Kondisi</b>           | <b>Keterangan</b> |
|-------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------|
| Pernyataan 1      | 0,800                     | 0,3120                   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid             |
| Pernyataan 2      | 0,586                     | 0,3120                   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid             |
| Pernyataan 3      | 0,530                     | 0,3120                   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid             |
| Pernyataan 4      | 0,765                     | 0,3120                   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid             |
| Pernyataan 5      | 0,646                     | 0,3120                   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid             |
| Pernyataan 6      | 0,613                     | 0,3120                   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid             |
| Pernyataan 7      | 0,793                     | 0,3120                   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid             |
| Pernyataan 8      | 0,617                     | 0,3120                   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid             |
| Pernyataan 9      | 0,637                     | 0,3120                   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid             |
| Pernyataan 10     | 0,656                     | 0,3120                   | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid             |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2025*

Berdasarkan data yang telah disajikan pada tabel 4.12, hasil pengujian validitas untuk variabel komitmen organisasi mencakup semua item pernyataan yang terkait. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,3120). Adapun  $r_{tabel}$  terbesar yaitu 0,800 dan yang terkecil yaitu 0,530. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan yang berkaitan dengan komitmen organisasi dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y)**

| Pernyataan    | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Kondisi                  | Keterangan |
|---------------|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| Pernyataan 1  | 0,653        | 0,3120      | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 2  | 0,574        | 0,3120      | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 3  | 0,669        | 0,3120      | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 4  | 0,718        | 0,3120      | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 5  | 0,648        | 0,3120      | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 6  | 0,515        | 0,3120      | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 7  | 0,518        | 0,3120      | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 8  | 0,574        | 0,3120      | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 9  | 0,737        | 0,3120      | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 10 | 0,762        | 0,3120      | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2025*

Berdasarkan data yang telah disajikan pada tabel 4.13, hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja karyawan mencakup semua item pernyataan yang terkait. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,3120). Adapun  $r_{tabel}$  terbesar yaitu 0,762 dan yang terkecil yaitu 0,515. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

#### 4.3.2. Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kemantapan atau keajegan alat ukur yang digunakan. Dalam pengujian ini, penulis menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS 21.

**Tabel 4.14**  
**Interpretasi Nilai r**

| Interval Koefisien | Interpretasi  |
|--------------------|---------------|
| 0,800-1,00         | Tinggi        |
| 0,600-0,800        | Cukup         |
| 0,400-0,600        | Agak Rendah   |
| 0,200-0,400        | Rendah        |
| 0,000-0,200        | Sangat Rendah |

*Sumber: Arikunto dalam Arpan 2023*

Berdasarkan tabel 4.14 yang menunjukkan ketentuan reliabilitas di atas, informasi yang diperoleh dari pengolahan data yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Reabilitas**

| Variabel                           | Cronbach's Alpha | Keterangan | Simpulan |
|------------------------------------|------------------|------------|----------|
| Budaya Organisasi                  | 0,760            | Cukup      | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional | 0,823            | Tinggi     | Reliabel |
| Komitmen Organisasi                | 0,858            | Tinggi     | Reliabel |
| Kinerja Karyawan                   | 0,836            | Tinggi     | Reliabel |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2025*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.15 diatas, nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,760 untuk variabel budaya organisasi (X1) dengan tingkat reliabel cukup. Nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,823 untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) dengan tingkat reliabel tinggi. Nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,858 untuk variabel komitmen organisasi (X3) dengan tingkat reliabel tinggi. Nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,836 untuk kinerja karyawan (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

#### 4.4. Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

##### 4.4.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam pengujian ini, penulis menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS 21.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Normalitas**

|                        | <b>Unstandarized Residual</b> |
|------------------------|-------------------------------|
| N                      | 40                            |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0,848                         |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2025*

Berdasarkan hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada Tabel 4.16, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,848 > 0,05$ . Dengan demikian, data dinyatakan berdistribusi normal.

##### 4.4.2. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan guna mengidentifikasi apakah terdapat hubungan yang linier atau tidak antar variabel bebas dan terikat. Dalam pengujian ini, penulis menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS 21.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Linearitas**

| <b>Variabel</b>                                              | <b>Sig</b> | <b>Alpha</b> | <b>Kondisi</b> | <b>Keterangan</b> |
|--------------------------------------------------------------|------------|--------------|----------------|-------------------|
| Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan                  | 0,499      | 0,05         | Sig > Alpha    | Linier            |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan | 0,934      | 0,05         | Sig > Alpha    | Linier            |
| Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan                | 0,144      | 0,05         | Sig > Alpha    | Linier            |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2025*

Berdasarkan hasil perhitungan linearitas pada Tabel 4.17, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel menunjukkan nilai  $\text{Sig} > \text{Alpha}$ . Dengan demikian,  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel tersebut berbentuk linier. Variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan  $0,499 > 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan  $0,934 > 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Variabel Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan  $0,144 > 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 4.4.3. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas juga dapat dideteksi melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Gejala multikolinearitas terjadi apabila nilai VIF melebihi angka 10, maka hal tersebut mengindikasikan. Sementara itu, nilai  $(1 - R^2)$  dikenal sebagai *collinearity tolerance*. Jika nilai *collinearity tolerance* kurang dari 0,1, maka dapat diketahui bahwa model mengalami gejala multikolinearitas. Dalam pengujian ini, penulis menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS 21.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

| Variabel                           | Tolerance | VIF   | Keterangan                     |
|------------------------------------|-----------|-------|--------------------------------|
| Budaya Organisasi                  | 0,719     | 1,392 | Bebas gejala multikolinieritas |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional | 0,416     | 2,404 | Bebas gejala multikolinieritas |
| Komitmen Organisasi                | 0,358     | 2,795 | Bebas gejala multikolinieritas |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.18, nilai toleransi pada variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini bebas gejala multikolinearitas.

## 4.5 Hasil Metode Analisis Data

### 4.5.1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini, penulis menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS 21.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Coefficients Regresi**

| Variabel                           | B      |
|------------------------------------|--------|
| Constant                           | -2,503 |
| BudayaOrganisasi                   | 0,296  |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional | 0,399  |
| Komitmen Organisasi                | 0,399  |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2025*

$$Y = -2,503 + 0,296X_1 + 0,399X_2 + 0,399X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Kinerja karyawan pada PT. Mulei Puspita Indonesia adalah sebesar -2,503 apabila budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi bernilai = 0.
- Koefisien budaya organisasi sebesar 0,296 bermakna bahwa apabila budaya organisasi naik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,296 satuan.

- c. Koefisien budaya organisasi sebesar 0,296 bermakna bahwa apabila budaya organisasi naik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,296 satuan.
- d. Koefisien gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,399 bermakna bahwa apabila gaya kepemimpinan transformasional naik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,399 satuan.
- e. Koefisien komitmen organisasi sebesar 0,399 bermakna bahwa apabila komitmen organisasi naik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,399 satuan.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Determinasi R<sup>2</sup>**

| Variabel                                                                                                | R (Korelasi) | R Square |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------|
| Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan | 0,928        | 0,849    |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.20, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,849 atau 84,9%. Nilai tersebut bermakna bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 84,9% Sedangkan, sisanya yaitu 15,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini

## 4.6. Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.6.1. Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh antara setiap masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri. Dalam pengujian ini, penulis menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS 21.

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji t**

| <b>Variabel</b>                                              | <b>t</b> | <b>Sig</b> |
|--------------------------------------------------------------|----------|------------|
| Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan                  | 3,839    | 0,000      |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan | 3,953    | 0,000      |
| Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan                | 4,037    | 0,000      |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.21, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai t hitung variabel budaya organisasi (X1) sebesar 3,839 > nilai t tabel yaitu 2,024 dan nilai sig. yaitu 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulei Puspita Indonesia.
- b. Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) sebesar 3,953 > nilai t tabel yaitu 2,024 dan nilai sig. yaitu 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulei Puspita Indonesia.
- c. Nilai t hitung variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 4,027 > nilai t tabel yaitu 2,024 dan nilai sig. yaitu 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulei Puspita Indonesia.

#### **4.6.2 Hasil Uji F**

Uji F dilakukan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh antara seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dalam uji ini, penulis menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS 21.

**Tabel 4.22****Hasil Uji F**

| <b>Variabel</b>                                                                                         | <b>F</b> | <b>Sig</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|
| Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan | 73,956   | 0,000      |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.22, Nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $73,956 > \text{nilai } F_{tabel}$  yaitu 2,866 dengan nilai sig. yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### **4.7. Pembahasan**

##### **4.7.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai  $t$  hitung sebesar 3,839 yang lebih besar dari  $t$  tabel 2,024 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara deskriptif, hasil temuan pada kuisisioner dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 25 responden atau sebesar 62,5% menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan “Norma yang berlaku di organisasi telah dilaksanakan, baik terhadap aturan jam kerja maupun standar komunikasi”. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi norma kerja dan standar komunikasi di dalam organisasi belum sepenuhnya berjalan optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Angga Pratama, Yulies Herni, dan Dira Karlina (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.7.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai  $t$  hitung sebesar 3,953 yang lebih besar dari  $t$  tabel 2,024 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara deskriptif, hasil temuan pada kuisioner dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 25 responden atau sebesar 62,5% menyatakan netral terhadap pernyataan “Pemimpin memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk membantu anggota tim berkembang”. Netralitas jawaban ini menunjukkan bahwa dukungan pemimpin terhadap pengembangan karyawan belum sepenuhnya dirasakan atau oleh seluruh bagian organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Agnes Marnita Silaban, Onan Marakali Siregar (2023), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.7.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai  $t$  hitung sebesar 4,027 yang lebih besar dari  $t$  tabel 2,024 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara deskriptif, hasil temuan pada kuisioner dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 27 responden atau sebesar 67,5% menyatakan netral terhadap pernyataan “Keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi memotivasi untuk terus bekerja dengan baik”. Netralitas jawaban ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum merasakan secara konsisten dorongan atau ikatan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi sebagai alasan untuk meningkatkan kinerjanya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Destrina Permata Sari (2023), yang menyatkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan.

#### **4.7.4. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 73,956 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu 2,866 dengan nilai sig. yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulei Puspita Indonesia.

Hubungan budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan *coefficients regresi* terdapat pengaruh positif dan negatif pada budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan model persamaan garis regresi  $Y = -2,503 + 0,296X_1 + 0,399X_2 + 0,399X_3$

Nilai koefisien korelasi menunjukkan tingkat hubungan antara variabel serta *R Square* sebesar 0,849 atau 84,9%. Artinya, pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa 84,9% kinerja karyawan pada PT. Mulei Puspita Indonesia dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Sedangkan, sisanya yaitu 15,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya budaya organisasi yang baik, gaya kepemimpinan yang tepat dan komitmen organisasi yang jelas mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Eska Kristie Anggrainy, Agus Rahman, Ike Kusdyah R (2024), yang menyatakan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.