

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu seluruh Karyawan UTDC Pembina PMI Provinsi Lampung. jumlah Karyawan UTDC Pembina PMI Provinsi Lampung sebanyak 55 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan 22 Januari 2020, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 55 kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, pendidikan, usia dan jabatan.

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	24	43,63
Perempuan	31	56,36
Jumlah	55	100

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 24 orang (43,63%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi 31 orang (56,36%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan.

b. Pendidikan Responden

Untuk mengetahui pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Jenis Pendidikan	
	Frequency (orang)	Percent(%)
SMA	20	36,36
D3	21	38,18
S1	13	23,64
S2	1	1,81
Jumlah	55	100

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, responden dengan berpendidikan SMA memiliki frekuensi sebanyak 20 orang (36,36%), pendidikan D3 memiliki frekuensi sebanyak 21 orang (38,18%), pendidikan S1 memiliki frekuensi sebanyak 13 orang (23,64%), pendidikan S2 memiliki frekuensi sebanyak 1 orang (1,81%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan latar belakang pendidikan D3.

c. Usia Responden

Untuk mengetahui usia responden, dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jenis Usia	
	Frequency (orang)	Percent(%)
20-25 Tahun	5	9,09
26-30 Tahun	9	16,36
31-40 Tahun	22	40
41-50 Tahun	19	34,54
Jumlah	55	100

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, responden dengan usia 20-25 tahun memiliki frekuensi sebanyak 5 orang (9,09%), usia antara 26-30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 9 orang (16,36%), usia diantara 31-40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 22 orang (40%) dan usia diantara 41-50 tahun memiliki frekuensi sebanyak 19 orang (34,54%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia antara 31-40 tahun.

d. Jabatan

Untuk mengetahui jabatan responden, dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Keterangan	Jenis jabatan	
	Frequency (orang)	Percent(%)
Kepala	1	1,81
Karyawan	54	98,18
Jumlah	55	100

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, responden dengan jabatan kepala memiliki frekuensi 1 orang (1,81%) dan jabatan karyawan memiliki frekuensi 54 orang (98,18%) Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh jabatan sebagai karyawan

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel yang disebarkan kepada 55 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan
Transformasional

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		RG		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Anda mempertimbangkan perasaan pribadi saat bertindak	11	20	16	29,09	28	50,90	0	0	0	0
2	Misi karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan misi perusahaan	12	21,81	19	34,54	24	43,63	0	0	0	0
3	Anda dalam menjalankan tugas didukung oleh fasilitas yang memadai	11	20	15	27,27	29	52,72	0	0	0	0
4	Anda diawasi pimpinan saat menjalankan tugas	14	25,45	16	29,09	25	45,45	0	0	0	0
5	Anda diberikan motivasi untuk menaikkan semangat kerja	15	27,27	14	25,45	24	43,63	2	3,63	0	0
6	Menerapkan visi perusahaan untuk memotivasi diri anda	10	18,18	19	34,54	26	47,27	0	0	0	0
7	Saat anda menjalankan tugas didukung oleh alat pekerjaan lengkap	14	25,45	20	36,36	21	38,18	0	0	0	0
8	Anda memotivasi diri anda dalam menjalankan tugas	20	36,36	8	14,5	27	49,09	0	0	0	0
9	Anda mendahulukan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan lainnya	9	16,3	16	29,09	30	54,54	0	0	0	0
10	Anda dilibatkan dalam pengambilan keputusan	13	23,63	16	29,09	26	47,27	0	0	0	0
11	Anda menggunakan fasilitas perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan	14	25,45	16	29,09	25	45,45	0	0	0	0
12	Anda diberikan perhatian oleh pimpinan saat menjalankan	16	29,09	13	23,63	26	47,27	0	0	0	0

pekerjaan										
13	Saat menjalankan tugas anda diperhatikan kesejahteraannya oleh pimpinan	7	12,7	8	14,5	40	72,72	0	0	0
14	Saat anda menjalankan tugas didukung oleh fasilitas yang nyaman	13	23,63	16	29,09	26	47,27	0	0	0
15	Anda mendapatkan perhatian dari perusahaan dalam menjalankan pekerjaan	15	27,27	17	30,90	23	41,81	0	0	0

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, jawaban atas beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 55 responden diketahui bahwa butir pertanyaan no 13 yaitu “Saat menjalankan tugas anda diperhatikan kesejahteraannya oleh pimpinan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban ragu - ragu yaitu 40 orang (72,72%) dari total responden. Sedangkan butir pertanyaan no.5 yaitu “Anda diberikan motivasi untuk menaikkan semangat kerja” mendapat respon terendah dengan jawaban tidak setuju yaitu 2 orang (3,63%) dari total responden.

Tabel 4.6

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Komunikasi Interpersonal

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		RG		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Anda membuka diri untuk berkomunikasi dengan rekan kerja	8	14,5	15	27,27	32	58,18	0	0	0	0
2	Anda mengungkapkan seluruh informasi kepada rekan kerja yang berhubungan dengan tugas pekerjaan	12	21,81	18	32,72	25	45,45	0	0	0	0
3	Anda menggunakan fasilitas komunikasi yang di sediakan perusahaan	10	18,18	14	25,45	31	56,36	0	0	0	0
4	Anda mencoba merasakan apa yang dialami rekan kerja saat berkomunikasi	13	23,63	15	27,27	27	43,63	0	0	0	0
5	Anda selalu mengkomunikasikan visi misi perusahaan dengan rekan kerja	14	25,45	16	29,09	25	45,45	0	0	0	0
6	Fasilitas komunikasi perusahaan sudah memadai	9	16,3	18	32,72	28	50,90	0	0	0	0
7	Anda memberikan dukungan terhadap rekan kerja yang sedang kesulitan dalam mengerjakan tugas	13	23,63	18	32,72	24	43,63	0	0	0	0
8	Anda dalam menjalankan aktifitas pekerjaan didukung oleh visi misi perusahaan	8	14,5	12	21,81	35	63,63	0	0	0	0
9	Alat komunikasi perusahaan sudah di dukung oleh fasilitas yang lengkap	13	23,63	13	23,63	26	47,27	3	5,45	0	0
10	Ketika orang lain menjadi pembicara, anda selalu memberikan perhatian yang positif	12	21,81	14	25,45	29	52,72	0	0	0	0
11	Ada kepositifan yang didapat dari rekan kerja	12	21,81	16	29,09	27	49,09	0	0	0	0
12	Fasilitas komunikasi yang	12	21,81	17	30,90	26	47,27	0	0	0	0

	diharapkan dipenuhi oleh perusahaan										
13	Anda ikut serta dalam mengerjakan tugas tambahan dengan baik tanpa mengganggu tugas rutin anda	10	18,18	17	30,90	28	50,90	0	0	0	0
14	Ada kesamaan komunikasi terhadap rekan kerja	14	25,45	14	25,45	27	49,09	0	0	0	0
15	Fasilitas yang tersedia sudah memadai sehingga mempermudah anda menyelesaikan berbagai pekerjaan	13	23,63	18	32,72	24	43,63	0	0	0	0

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, jawaban beberapa atas beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 55 responden diketahui bahwa butir pertanyaan no. 8 yaitu “Anda dalam menjalankan aktifitas pekerjaan didukung oleh misi visi perusahaan” mendapat responden tertinggi dengan jawaban ragu - ragu yaitu sebesar 35 orang (63.63%) dari total responden. Sedangkan butir pertanyaan no.9 yaitu “Alat komunikasi perusahaan sudah di dukung oleh fasilitas yang lengkap” mendapat respon terendah dengan jawaban tidak setuju yaitu 3 orang (5,45%) dari total responden.

Tabel 4.7

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		RG		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Anda melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan	9	16,3	15	27,27	31	56,36	0	0	0	0
2	Anda menyelesaikan pekerjaan lebih efisien dengan perencanaan kerja	11	20	17	30,90	27	49,09	0	0	0	0
3	Anda memanfaatkan sarana yang diberikan perusahaan dengan efektif	11	20	14	25,45	30	54,54	0	0	0	0
4	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan serta fasilitas yang disediakan perusahaan mempermudah pencapaian kerja	13	23,63	15	27,27	27	49,09	0	0	0	0
5	Anda memiliki kesulitan dalam mencapai standar kerja	14	25,45	14	25,45	25	45,45	2	3,63	0	0
6	Anda ikut serta dalam mengerjakan tugas tambahan dengan baik tanpa mengganggu tugas rutin anda	9	16,3	18	32,72	28	50,90	0	0	0	0
7	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan	13	23,63	17	30,90	25	45,45	0	0	0	0
8	Hasil pekerjaan anda sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	7	12,7	8	14,5	40	72,72	0	0	0	0
9	Anda memanfaatkan fasilitas untuk menyelesaikan target pekerjaan	9	16,3	15	27,27	31	56,36	0	0	0	0
10	Anda hadir tepat waktu dalam menjalankan pekerjaan	11	20	13	23,63	31	56,36	0	0	0	0
11	Anda memaksimalkan penggunaan berbagai fasilitas perusahaan dalam	12	21,81	16	29,09	27	49,09	0	0	0	0

melaksanakan pekerjaan											
12	Anda diberikan penilaian dalam kehadiran kerja	10	18,18	16	29,63	29	52,72	0	0	0	0
13	Anda dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim	11	20	16	29,63	28	50,90	0	0	0	0
14	Anda dapat membina misi untuk mencapai kerja sama yang baik dengan rekan kerja	14	25,45	14	25,45	27	49,09	0	0	0	0
15	Anda menggunakan sarana perusahaan untuk melakukan kerjasama dengan rekan kerja	13	23,63	17	30,90	25	45,45	0	0	0	0

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, jawaban atas beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 55 responden diketahui bahwa butir pertanyaan no.8 yaitu “Hasil pekerjaan anda sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan” mendapat responden tertinggi dengan jawaban ragu – ragu yaitu sebesar 40 orang (72,72%) dari total responden. Sedangkan butir pertanyaan no.5 yaitu “Anda memiliki kesulitan dalam mencapai standar kerja”mendapat respon terendah dengan jawaban tidak setuju yaitu 2 orang (3,63%) dari total responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini dengan melakukan korelasi antara masing-masing skor indikator. 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) dari pada r tabel maka dinyatakan valid. Nilai r hitung untuk variabel kepemimpinan transformasional (X_1) adalah sebesar 0,266 dengan $df=n-2$ $55-2=53$ dan alpha 5% (0,05).

4.2.1.1 Variabel Kepemimpinan Transformasional

Berikut adalah hasil uji validitas variabel kepemimpinan transformasional (X_1):

Tabel 4.8

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan Pertama	0,418	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Kedua	0,522	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Ketiga	0,334	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Keempat	0,385	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Kelima	0,508	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Keenam	0,592	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Ketujuh	0,514	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Kedelapan	0,288	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Kesembilan	0,414	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Kesepuluh	0,525	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Kesebelas	0,385	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Keduabelas	0,432	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Ketigabelas	0,450	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Keempatbelas	0,525	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Kelimabelas	0,520	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

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

4.2.1.2 Variabel Komunikasi Interpersonal

Berikut adalah hasil uji validitas variabel komunikasi interpersonal (X_2) :

Tabel 4.9

Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan Pertama	0,376	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Kedua	0,497	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Ketiga	0,446	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Keempat	0,480	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Kelima	0,462	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Keenam	0,475	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Ketujuh	0,451	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Kedelapan	0,492	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Kesembilan	0,320	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Kesepuluh	0,390	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Kesebelas	0,342	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Keduabelas	0,502	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Ketigabelas	0,500	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Keempatbelas	0,412	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Kelimabelas	0,451	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

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

4.2.1.3 Variabel Kinerja Karyawan

Berikut adalah hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) :

Tabel 4.10

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan Pertama	0,391	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Kedua	0,384	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Ketiga	0,417	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Keempat	0,453	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Kelima	0,371	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Keenam	0,498	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Ketujuh	0,442	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Kedelapan	0,383	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Kesembilan	0,391	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Kesepuluh	0,368	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Kesebelas	0,385	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Keduabelas	0,403	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Ketigabelas	0,489	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Keempatbelas	0,324	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan Kelimabelas	0,408	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan 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* > 0,80 maka jawaban dinyatakan sangat reliabel. Besarnya koefisien ini berkisar dari nol hingga satu. Makin besar nilai koefisien, maka makin tinggi keandalan alat ukur dan tingkat konsistensi jawaban.

1. Jika r diantara 0,80-1,00 maka sangat reliabel
2. Jika r diantara 0,79-0,60 maka reliabel
3. Jika r diantara 0,59-0,40 maka cukup reliabel
4. Jika r diantara 0,39-0,20 maka rendah reliabel
5. Jika r diantara 0,19-0,00 maka tidak reliabel

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini :

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kondisi	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,831	r diantara 0,80-100	Sangat reliabel
Komunikasi Interpersonal (X ₂)	0,822	r diantara 0,80-100	Sangat reliabel
Kinerja (Y)	0,799	r diantara 0,80-100	Sangat reliabel

Berdasarkan pada uji reliabilitas diketahui bahwa untuk semua variabel yang digunakan mendapatkan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,80 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua jawaban responden terkait dengan variabel kepemimpinan transformasional (X₁), komunikasi interpersonal (X₂) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan sangat reliabel.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis 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 statistik. Uji statistik dapat dilakukan dengan melakukan uji K-S (*non-parametrik Kolmogorov-Smirnov Test*). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ 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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,06779385
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,080
	Negative	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,604
Asymp. Sig. (2-tailed)		,858

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan pada uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,858 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 Multikolinearitas

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

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>				
Variabel	Niali VIF	Nilai Tolerance	Kondisi	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,350	2,856	Nilai VIF < 10 Nilai Tolerance > 0,1	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Komunikasi Interpersonal (X ₂)	0,350	2,856	Nilai VIF < 10 Nilai Tolerance > 0,1	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan pada uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai VIF variabel kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal sebesar 2,856 yang berarti bahwa nilai VIF tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

Dan nilai tolerance variabel kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal sebesar 0,350 yang berarti bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh suatu variabel dependen (Y) dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kinerja (Y) UTDC Pembina PMI Provinsi Lampung.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,601	1,339		1,196	,237
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	,230	,038	,251	6,125	,000
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	,732	,039	,771	18,794	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

$$Y = 1,601 + 0,230 X_1 + 0,732 X_2 + et$$

Dengan demikian dapat diartikan bahwa :

1. Nilai konstanta dalam penelitian ini adalah sebesar 1,601. Hal ini menunjukkan bahwa jika adanya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal yang baik maka kinerja karyawan juga akan baik.
2. Nilai koefisien variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,230. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan transformasional naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,230%.
3. Nilai koefisien variabel komunikasi interpersonal adalah sebesar 0,732. Hal ini menunjukkan bahwa jika komunikasi interpersonal naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan juga naik sebesar 0,732%.
4. Nilai error atau dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 0,031. Nilai tersebut terdapat dari $1 - R^2$ ($1 - 0,969$).

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t

1. Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang diajukan adalah :

H_0 : Kepemimpinan Transformasional (X_1) tidak berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_a : Kepemimpinan Transformasional (X_1) berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. 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 1,674 . nilai tersebut diperoleh dari t tabel dengan $df = (n - k \text{ yaitu } 55 - 2 = 53)$ dan nilai signifikan 5% (0,05). Adapun nilai r hitung dalam pendapat dilihat di tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji t Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,601	1,339		1,196	,237
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	,230	,038	,251	6,125	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan pada hasil uji t diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional mendapatkan nilai Sig sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 6,125, nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,674 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Dampak Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang diajukan adalah :

H_0 : Komunikasi Interpersonal (X_2) tidak berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_a : Komunikasi Interpersonal (X_2) berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

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

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

Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah 1,674 . nilai tersebut diperoleh dari t tabel dengan $df = (n - k)$ yaitu $55 - 2 = 53$ dan nilai signifikan 5% (0,05). Adapun nilai r hitung dalam pendapat dilihat di tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16

Hasil Uji t Komunikasi Interpersonal (X_2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,601	1,339		1,196	,237
KOMUNIKASI INTERPERSONAL	,732	,039	,771	18,794	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan pada hasil uji t diketahui variabel komunikasi interpersonal mendapatkan nilai Sig sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} sebesar 18,794, nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,674 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa komunikasi interpersonal berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Uji F

1. Dampak Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang diajukan adalah :

H_0 : Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) tidak berdampak simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_a : Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) berdampak simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji F bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linier berganda sebagai alat analisis yang menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama (Ghozali 2013). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikan (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 F tabel dalam penelitian ini adalah 3,18. nilai tersebut diperoleh dari F tabel dengan $df_1 = 2$ (jumlah variabel - 1 yaitu 3 - 1 = 2) dan $df_2 = 52$ (jumlah data - jumlah variabel yaitu 55 - 3 = 52). Adapun F_{hitung} dalam penelitian ini adalah dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 4.17**Hasil Uji F****ANOVAa**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1948,539	2	974,270	822,837	,000b
Residual	61,570	52	1,184		
Total	2010,109	54			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KEPEMIMPINAN

TRANSFORMASIONAL

Berdasarkan pada hasil uji F diketahui bahwa nilai Sig sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai F_{hitung} sebesar 822,837, nilai tersebut lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 3,18. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal berdampak simultan terhadap kinerja karyawan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

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

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Avinash Advani & Zuhair Abbas (2015) , yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sangat berdampak pada kinerja karyawan dan ada hubungan positif. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Rusmayadi dan Indra Sasangka (2017), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa (Emron Edison dkk 2018).

Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih dari pada yang diharapkan mereka. Dengan perhatian yang diberikan pimpinan diharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik dan mengakibatkan kinerja menjadi tinggi dan mencapai target kerja perusahaan.

Jika ingin memperbaiki kualitas kinerja maka terlebih dahulu memperbaiki kepemimpinan transformasional sehingga akan berimplikasi atau berdampak terhadap peningkatan kinerja UTDC Pembina PMI Provinsi Lampung.

4.6.2 Dampak Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

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

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhi Mukti (2017), yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh C Balakrishnan, Dr D Masthan (2013), yang menyatakan bahwa hasil penelitian ilmiah telah menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel komunikasi internal dan kinerja. Komunikasi interpersonal adalah sebagai proses penyampaian berita yang dilakukan oleh seorang dan diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil orang-orang dengan suatu akibat umpan baik dengan segera (Miftah Thoha 2010).

Komunikasi antar pribadi adalah “proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim pesan (*sender*) dengan penerima (*receiver*) baik secara langsung maupun tidak langsung”. Dengan komunikasi interpersonal yang efektif antar sesama karyawan diharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik dan mengakibatkan kinerja menjadi tinggi dan mencapai target kerja perusahaan.

Jika ingin memperbaiki kualitas kinerja maka terlebih dahulu memperbaiki komunikasi interpersonal sehingga akan berimplikasi atau berdampak terhadap peningkatan kinerja UTDC Pembina PMI Provinsi Lampung.

4.6.3 Dampak Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

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

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lydia Irena dan Effy Zalfiana Rusfian (2019), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa (Emron Edison dkk 2018). Komunikasi interpersonal adalah sebagai proses penyampaian berita yang dilakukan oleh seorang dan diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil orang-orang dengan suatu akibat umpan baik dengan segera (Miftah Thoha 2012).

Dengan perhatian yang diberikan pimpinan diharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik dan komunikasi interpersonal yang efektif antar sesama karyawan diharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik dan mengakibatkan kinerja menjadi tinggi dan mencapai target perusahaan.

Jika ingin memperbaiki kualitas kinerja maka terlebih dahulu memperbaiki kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal sehingga akan berimplikasi atau berdampak terhadap peningkatan kinerja UTDC Pembina PMI Provinsi Lampung.