BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin usia dan jabatan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya yang berjumlah 60 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	36	60%
Perempuan	24	40%
Jumlah	60	100%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa yang paling dominan berkerja di PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 36 orang atau 60%.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	31	52%
D3	16	26%
SMA	13	22%
Jumlah	**60**	**100%**

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa di PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya yang lebih dominan adalah pendidikan S1 dengan jumlah responden sebanyak 31 orang atau 52%.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 tahun	34 orang	57%
31-40 tahun	18 orang	30%
41-50 tahun	8 orang	13%
Jumlah	60 orang	100%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan karyawan yang berkerja di PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya yaitu berusia 20-30 tahun dengan jumlah 34 orang atau 57%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 60 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	11	18	25	42	22	37	2	3	0	0
2	Menyelesaikan masalah bersama-sama	10	17	26	43	21	35	3	5	0	0
3	Selalu dihargai setiap mengemukakan pendapat	17	28	23	38	18	30	2	3	0	0
4	Menghargai kebebasan setiap individu dalam mengemukakan ide	12	20	24	40	22	37	2	3	0	0
5	Memberikan toleransi kepada anggota/pegawai untuk berani mengambil resiko	8	13	28	47	21	35	2	3	1	2
6	Memberikan toleransi kepada anggota/pegawai untuk berani menjalankan tugas dan wewenangnya	13	22	19	32	22	37	4	7	2	3
7	Menjelaskan mengenai tujuan organisasi kepada anggota/pegawai	13	22	21	35	23	38	3	5	0	0
8	Mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi	13	22	20	33	20	33	7	12	0	0
9	Manajer dapat memberikan komunikasi yang jelas terhadap karyawan	10	17	19	32	28	47	3	5	0	0
10	Peraturan digunakan sebagai alat kontrol yang berlaku	15	25	21	35	18	30	5	8	1	2

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 3 yaitu sebanyak 17 orang atau 28%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 5 yaitu dengan jumlah 28 responden atau 47%. Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 9 yaitu dengan jumlah 28 responden atau 47%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 8 yaitu dengan jumlah 7 responden atau 12%. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan 6 yaitu sebesar 2 responden atau 3%.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Atasan saya bermurah hati pada bawahan	6	10	20	33	24	40	7	12	3	5
2	Atasan saya mudah untuk memahami bawahan.	2	3	16	27	33	55	8	13	1	2
3	Atasan saya bersedia menyempatkan waktu untuk mendengarkan keluhan bawahan.	22	37	18	30	17	28	3	5	0	0
4	Atasan saya tidak mementingkan diri sendiri.	23	38	21	35	12	20	4	7	0	0
5	Atasan saya memperhatikan kesejahteraan bawahan	16	27	21	35	21	35	2	3	0	0
6	Atasan saya mau menjelaskan kebijakan yang di ambilnya kepada bawahan.	16	27	22	37	18	30	3	5	1	2
7	Diperbolehkan untuk memberi masukan atas ide yang di dapat	11	18	24	40	21	35	4	7	0	0

8	Selalu mengemukakan pendapat kepada pimpinan	19	32	24	40	12	20	3	5	2	3
9	Saran yang diberikn bisa diterima dengan baik	20	33	25	42	10	17	5	8	0	0
10	Selalu ada kesempatan untuk memberikan saran	15	25	21	35	18	30	5	8	1	2

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 23 orang atau 38%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 9 yaitu dengan jumlah 25 responden atau 42%. Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 2 yaitu dengan jumlah 33 responden atau 55%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 2 yaitu dengan jumlah 8 responden atau 13%. Jawaban sangat tidak setuju sebesar pada pernyataan 1 yaitu sebanyak 3 responden atau 5%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan saya.	7	12	20	33	23	38	9	15	1	2
2	Saya dapat bekerja dengan menghasilkan hasil yang baik dan berkualitas.	6	10	25	42	23	38	6	10	0	0
3	Saya bekerja sesuai apa yang diperintahkan perusahaan sehingga menghasilkan *out put* yang berkualitas.	7	12	25	42	20	33	6	10	2	3

4	Saya siap dan bersedia melaksanakan lembur kerja untuk meningkatkan kuantitas hasil kinerja perusahaan	15	25	27	45	14	23	4	7	0	0
5	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.	17	28	19	32	20	33	4	7	0	0
6	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan ketelitian sesuai dengan prosedur.	12	20	14	23	20	33	13	22	1	2
7	Saya bertanggung jawab atas tugas – tugas yang diberikan.	8	13	26	43	23	38	3	5	0	0
8	Saya selalu hadir tepat waktu.	17	28	19	32	16	27	5	8	3	5
9	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	17	28	21	35	16	27	5	8	1	2
10	Saya berupaya menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan meskipun mengorbankan kepentingan keluarga.	15	25	19	32	21	35	5	8	0	0

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 5,8 dan 9 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 28 orang atau 19%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 7 yaitu dengan jumlah 26 responden atau 43%. Jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1, 2 dan 7 yaitu dengan jumlah 23 responden atau 38%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 6 yaitu dengan jumlah 13 responden atau 22%. Jawaban sangat tidak setuju terbesar pada pernyataan 8 yaitu sebesar 3 atau 5%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 21*.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,723	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,659	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,838	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,792	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,815	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,798	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,844	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,673	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,692	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,578	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Budaya Organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0.250, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,844 dan paling rendah 0,578. Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,521	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,509	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,679	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,621	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,738	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,835	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,779	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,602	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,794	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,658	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarka tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Gaya Kepemimpinan Otoriter. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0.250, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,835 dan paling rendah 0,509. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan Otoriter dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,686	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,565	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,425	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0797	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,794	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,756	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,754	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,671	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,869	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,799	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0.250, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,869 dan paling rendah 0,425. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Daftar Interprestasi r

Koefisien *r*	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Arikunto dalam Arpan Yunanda (2015, p.14)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabillitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Budaya Organisasi	0,906	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Gaya Kepemimpinan Otoriter	0,865	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,890	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,906 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,865 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nikai cronbach's alpha yaitu 0,890 yang artinya tingkat reliabel Sangat tinggi.

4.3 Hasil Metode Analisis Data

4.3.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil nya sebagai berikut.

Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai regresi
Constant	4,242
Budaya Organisasi	0,573
Gaya Kepemimpinan Otoriter	0,228

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 21.0*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 4,242 + 0,573X1 - 0,228\ X2}$$

a. Koefisien konstanta (Y)

   Variabel Kinerja Karyawan sebesar 4,242 satu satuan jika jumlah variabel Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Budaya Organisasi (X1)

   Jika jumlah Budaya Organisasi naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,573 satu satuan.

c. Koefisien Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2)

   Jika jumlah Gaya Kepemimpinan Otoriter naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,228 satu satuan.

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.4.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Coefficients[a]

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi	0,000	0,05	Sig>alpha	4,607	2,002	t_{hitung} > t_{tabel}	Ho ditolak
Gaya Kepemimpinan Otoriter	0,030	0,05	Sig<alpha	2,221	2,002	t_{hitung} > t_{tabel}	Ho ditolak

Sumber: Data diolah, 2020

1. **Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

   Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada Budaya Organisasi(X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,607 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=60-2=58) adalah 2,002 jadi t_{hitung} (4,607) >t_{tabel} (2,221) dan nilai sig (0,000) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.

2. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

   Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada variable Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,221 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=60-2=58) adalah 2,002 jadi t_{hitung} (2,221) > t_{tabel} (2,002) dan nilai sig (0,030) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa

Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.

4.4.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent.

Tabel 4.14 Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Transformasioanl	38,239	3,16	F_{hitung} > F_{tabel}	0,000	0,05	Sig>Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data diolah, 2020

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X1), dan Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k – 1 yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan n-k, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 60. Jadi derajat kebebasan pembilang 3 – 1 = 2 dan derajat kebebasan penyebut sebesar 60 – 3 = 64 dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 3,16 dan f_{hitung} 38,239.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 38,239 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,16 . Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_O ditolak, dan Ha diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,000 yaitu > 0,05 maka keputusannya juga Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Budaya Organisasi (X1), dan Gaya

Kepemimpinan Otoriter (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.

4.5 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.5.1 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21*). Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Rumusan hipotesis:
   Ho = Model regresi berbentuk linier.
   Ha = Model regresi tidak berbentuk linier.
2. Kriteria pengambilan keputusan:
   Ho ditolak apabila Sig < 0,05 (alpha) yang berarti model regresi tidak berbentuk linier.
   Ho diterima apabila Sig > 0,05 (alpha) yang berarti model regresi berbentuk linier.

   Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,062	0,05	Sig > alpha	Linier
Gaya Keemimpinan Otoriter (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,518	0,05	Sig > alpha	Linier

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji linearitas diatas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Kayawan diperoleh nilai Sig sebesar 0,062 > 0,05 (alpha) maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Kayawan diperoleh nilai Sig sebesar 0,518 > 0,05 (alpha) maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Hasil nilai signifikasi untuk keseluruhan variabel *independent* lebih besar dari nilai alpha (0,05), Dapat disimpulkan bahwa data tersebut menyatakan variabel *independent* memiliki hubungan dengan variabel *dependent* atau model regresi berbentuk linier.

4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan VIF *(Variance Inflation Factor).* Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur (1-R2) disebut *Collinierity Tolerance*. Artinya jika nilai *Collinierity Tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 22*).

Prosedur Pengujian :

4. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas.
   Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
5. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.
   Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Kondisi	VIF	Kondisi	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	0,526	Tolerance >0,1	1,900	VIF <10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,526	Tolerance > 0,1	1,900	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji multikolinieritas diatas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan pada *table coefficients* diperoleh nilai VIF sebesar 1,041 < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas sedangkan nilai *collinierity tolerance* diperoleh nilai sebesar 0,526 > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

4.5.3 Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	0,713	0,05	Sig > Alpha	Normal
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,628	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja karyawan (Y)	0,719	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji normalitas diatas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan pada setiap variabel adalah Budaya organisasi 0,713>0,05, Gaya Kepemimpinan Otoriter 0,628>0,05, Kinerja Karyawan 0,719>0,05, maka kesimpulannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima, artinya data distribusi tersebut dikatakan normal.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat hasil Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga semakin baiknya Budaya Organisasi di PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya maka sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya. Hal tersebut menyatakan bahwa Budaya Organisasi saat ini menjadikan Kinerja Karyawan karyawan menjadi lebih baik di PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya. Budaya Organisasi pada PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya sudah merubah Kinerja Karyawan karyawan menjadi lebih baik dikarenakan karyawan sudah bisa mengikuti budaya-budaya yang ada pada perusahaan.

4.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat hasil Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga semakin baiknya Gaya Kepemimpinan Otoriter di PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya maka berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya. Hal tersebut menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter menjadikan Kinerja Karyawan karyawan menjadi lebih baik di PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.

4.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya antara variabel Budaya Organisasi (X1), dan Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan (Y) di PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya. Hal ini menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter menjadikan Kinerja Karyawan menjadi lebih baik pada karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya. Budaya Organisasi pada PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya sudah merubah Kinerja Karyawan karyawan menjadi lebih baik dikarenakan dikarenakan karyawan sudah bisa mengikuti budaya-budaya yang ada pada perusahaan. Karyawan dapat merasakan sosok pemimpin yang dapat mentransformasi atau merubah karyawan menjadi lebih baik sehingga karyawan lebih terarah dan mendapatkan dukungan untuk mencapai Kinerja Karyawan yang baik.