

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

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh Karyawan Bagian Marketing PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung berjumlah 34 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	20	58,8
Perempuan	14	41,2
Jumlah	34	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Laki-laki, artinya karyawan bagian marketing PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan Laki-laki, yaitu sebanyak 20 atau 58,8%. (Lampiran 3).

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 25 tahun	6	17,6 %
26 - 30 tahun	16	47,1 %
31 - 35 tahun	5	14,7 %
36 - 40 tahun	7	20,6 %
Total	34	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 26-30 tahun, artinya karyawan PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 26-30 tahun, yaitu sebanyak 16 orang atau 47,1%. (Lampiran 4)

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Usia	Jumlah	Persentase
1 – 5 tahun	11	32,4 %
6 - 10 tahun	9	26,5 %
11 – 15 tahun	8	23,5 %
16 - 20 tahun	6	17,6 %
Total	34	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Dari hasil tabel 4.3 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu pada masa kerja 1-5 tahun, artinya karyawan PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang masa kerja 1-5 tahun, yaitu sebanyak 11 orang atau 32,4%. (Lampiran 5)

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Kepemimpinan Transformasional, *Sharing Knowledge*, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 34 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Atasan selalu mencari peluang baru untuk organisasi.	8	23,5	11	32,4	8	23,5	3	8,8	4	11,8
2	Atasan memberi gambaran yang menarik tentang masa depan.	3	8,8	19	55,9	8	23,5	3	8,8	1	2,9
3	Atasan menetapkan standar yang tinggi untuk pekerjaan saya	9	26,5	13	38,2	9	26,5	3	8,8	0	0,0
4	Atasan mengembangkan berbagai cara untuk mendorong saya agar bekerja lebih baik	18	52,9	7	20,6	4	11,8	5	14,7	0	0,0
5	Atasan memungkinkan saya untuk berfikir tentang berbagai problem lama dengan cara pandang baru	8	23,5	10	29,4	13	38,2	3	8,8	0	0,0
6	Atasan menekankan saya menggunakan kecerdasan untuk mengatasi berbagai hambatan	4	11,8	14	41,2	9	26,5	6	17,6	1	2,9
7	Atasan mencari tahu apa yang saya inginkan dan membantu saya untuk mendapatkannya	7	20,6	12	35,3	10	29,4	5	14,7	0	0,0
8	Atasan memberikan penghargaan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik	5	14,7	10	29,4	11	32,4	8	23,5	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu Atasan mengembangkan berbagai cara untuk mendorong saya agar bekerja lebih baik, sebanyak 18 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 1 yaitu Atasan selalu mencari peluang baru untuk organisasi, sebanyak 4 orang. (Lampiran 5)

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Berbagi Pengetahuan
(Knowledge Sharing) (X₂)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya sering berbagi pengetahuan berdasarkan pengalaman pribadi kepada rekan kerja	5	14,7	15	44,1	11	32,4	3	8,8	0	0,0
2	Saya mendapatkan pengetahuan berdasarkan pengalaman pribadi dari senior atau atasan kerja	6	17,6	12	35,3	11	32,4	4	11,8	1	2,9
3	Perusahaan menyediakan computer yang dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat saling berkomunikasi dan berdiskusi	6	17,6	16	47,1	9	26,5	3	8,8	0	0,0
4	Perusahaan menyediakan peralatan kerja seperti ATK yang dibutuhkan para karyawan dalam bagian operasional	13	38,2	9	26,5	9	26,5	3	8,8	0	0,0
5	Saya aktif mengajak rekan kerja saya untuk berdiskusi mengenai masalah pekerjaan yang saya kurang mengerti	6	17,6	10	29,4	12	35,3	6	17,6	0	0,0
6	Jika menemukan sesuatu yang sulit untuk dijelaskan, saya cenderung mendiskusikannya dengan rekan kerja saya	6	17,6	14	41,2	9	26,5	4	11,8	1	2,9
7	Jika saya mempelajari pengetahuan baru maka saya akan mencatatnya agar	7	20,6	13	38,2	9	26,5	5	14,7	0	0,0

	pengetahuan tersebut dapat digunakan oleh rekan kerja lainnya										
8	Saya aktif menulis buku, artikel atau penelitian dengan tujuan membagi pengetahuan yang saya miliki dengan rekan kerja saya	6	17,6	8	23,5	13	38,2	6	17,6	1	2,9

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu Perusahaan menyediakan peralatan kerja seperti ATK yang dibutuhkan para karyawan dalam bagian operasional, sebanyak 13 orang. Jawaban Sangat Tidak Setuju terdapat pada pernyataan no 2 yaitu Saya mendapatkan pengetahuan berdasarkan pengalaman pribadi dari senior atau atasan kerja, sebanyak 1 orang. (Lampiran 5)

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X₃)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan menghargai setiap individu dalam mengemukakan ide atau pendapat yang baik untuk kemajuan perusahaan	5	14,7	12	35,3	13	38,2	4	11,8	0	0,0
2	Pimpinan memberikan pengarahan disaat melakukan tugas	4	11,8	16	47,1	11	32,4	3	8,8	0	0,0
3	Jika terjadi hambatan ketika melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi, atasan selalu memberikan solusi kepada saya	7	20,6	14	41,2	10	29,4	3	8,8	0	0,0
4	Pimpinan peduli masalah yang	14	41,2	10	29,4	7	20,6	3	8,8	0	0,0

	dihadapi perusahaan dan berusaha untuk menyelesaikannya										
5	Pimpinan menjelaskan tujuan organisasi kepada karyawan tentang visi perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan	8	23,5	14	41,2	11	32,4	1	2,9	0	0,0
6	Pimpinan memberikan toleransi kepada karyawan dalam mengambil resiko yang dilakukannya untuk kemajuan perusahaan	7	20,6	9	26,5	11	32,4	5	14,7	2	5,9
7	Pimpinan peduli masalah yang dihadapi perusahaan dan berusaha untuk menyelesaikannya	5	14,7	14	41,2	6	17,6	5	14,7	4	11,8
8	Pimpinan berusaha mengembangkan pengetahuan agar mampu melakukan pekerjaan dengan baik	7	20,6	10	29,4	13	38,2	2	5,9	2	5,9
9	Pimpinan di tuntut untuk berpikir inovatif dan berani dalam mengambil keputusan dalam bekerja	7	20,6	10	29,4	9	26,5	2	5,9	6	17,6
10	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengkritik ketika adanya konflik di perusahaan	5	14,7	16	47,1	9	26,5	3	8,8	1	2,9
11	Pimpinan menjelaskan tujuan organisasi kepada karyawan tentang visi perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan	10	29,4	11	32,4	12	35,3	1	2,9	0	0,0

12	Pimpinan menghargai setiap individu yang dalam mengemukakan ide pendapat yang baik untuk kemajuan perusahaan	5	14,7	10	29,4	14	41,2	3	8,8	2	5,9
----	--	---	------	----	------	----	------	---	-----	---	-----

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 5 yaitu Pimpinan menjelaskan tujuan organisasi kepada karyawan tentang visi perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sebanyak 16 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 4, yaitu Pimpinan memberikan toleransi kepada karyawan dalam bertindak agresif dalam memajukan perusahaan, sebanyak 2 orang. (Lampiran 5)

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan dalam bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai target yang ditetapkan	10	29,4	10	29,4	11	32,4	3	8,8	0	0,0
2	Karyawan dalam bekerja mencapai standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan	5	14,7	12	35,3	12	35,3	5	14,7	0	0,0
3	Karyawan dalam bekerja tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	9	26,5	13	38,2	9	26,5	3	8,8	0	0,0
4	Karyawan yang bekerja teliti terhadap hasil yang dikerjakan secara optimal	18	52,9	7	20,6	4	11,8	5	14,7	0	0,0
5	Karyawan dalam bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pimpinan	8	23,5	10	29,4	13	38,2	3	8,8	0	0,0
6	Karyawan dalam melakukan mengerjakan pekerjaan yang dikerjakan diselesaikan oleh pimpinan	4	11,8	15	44,1	9	26,5	6	17,6	0	0,0
7	Karyawan dalam bekerja memprioritas pekerjaan	7	20,6	15	44,1	9	26,5	3	8,8	0	0,0

	yang diprioritas oleh pimpinan										
8	Karyawan dalam bekerja sangat disiplin baik datang maupun pada waktu pulang dalam bekerja	6	17,6	12	35,3	11	32,4	5	14,7	0	0,0
9	Karyawan dalam bekerja tidak meninggalkan kantor saat bekerja	11	32,4	12	35,3	8	23,5	3	8,8	0	0,0
10	Karyawan dalam bekerja menaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh pimpinan	6	17,6	17	50,0	6	17,6	5	14,7	0	0,0
11	Dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	10	29,4	10	29,4	11	32,4	3	8,8	0	0,0
12	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	5	14,7	12	35,3	12	35,3	5	14,7	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 4 yaitu Karyawan yang bekerja teliti terhadap hasil yang dikerjakan secara optimal 18 orang. Jawaban Tidak Setuju terdapat pada pernyataan no 10 yaitu Karyawan dalam bekerja menaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh pimpinan, sebanyak 5 orang. (Lampiran 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 20.0.

Tabel 4.7

**Hasil Uji Validitas Kuesioner
Kepemimpinan Transformatifional (X₁)**

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,302	0,329	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 2	0,246	0,329	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 3	0,715	0,329	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 4	0,552	0,329	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 5	0,690	0,329	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 6	0,591	0,329	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 7	0,764	0,329	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 8	0,629	0,329	r _{hitung} > r _{table}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Transformatifional (X₁) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kepemimpinan Transformatifional. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,769 dan paling rendah 0,261 dikarenakan tidak semua karyawan melakukan pekerjaan mengikuti standar operating pekerjaan yang telah ditetapkan. Dengan demikian seluruh item Kepemimpinan Transformatifional dinyatakan valid. (Lampiran 6).

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner
Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) (X_2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,591	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,667	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,773	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,550	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,726	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,525	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,761	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,847	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) (X_2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,835 dan paling rendah 0,166 dikarenakan tidak semua karyawan mengambil resiko yang untuk kemajuan perusahaan. Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi dinyatakan valid. (Lampiran 6).

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi (X₃)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,593	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 2	0,746	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 3	0,723	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 4	0,413	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 5	0,551	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 6	0,525	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 7	0,761	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 8	0,847	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 9	0,617	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 10	0,524	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 11	0,617	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Pernyataan 12	0,729	0,329	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X₃) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Budaya Organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,860 dan paling rendah 0,276 dikarenakan masih ada nya karyawan dalam bekerja sering datang terlambat dan tidak absen sore. Dengan demikian seluruh item pernyataan Budaya Organisasi dinyatakan valid. (Lampiran 6)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,678	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,754	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,808	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,438	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,679	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,549	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,852	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,721	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,594	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,486	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 11	0,678	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 12	0,754	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

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 $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,860 dan paling rendah 0,276 dikarenakan masih ada nya karyawan dalam bekerja sering datang terlambat dan tidak absen sore. Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja karyawan dinyatakan valid. (Lampiran 6)

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X_1 , variabel X_2 , variabel X_3 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 20*. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Daftar Interpretasi 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

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

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Kepemimpinan Transformasional	0,671	0,6000 – 0,7999	Tinggi
<i>Knowledge Sharing</i>	0,833	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Budaya Organisasi	0,743	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja Karyawan	0,883	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 0,671 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel *Knowledge Sharing* (X_2) 0,833 Sangat Tinggi Budaya

Organisasi (X_3) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,743 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,883 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi. (Lampiran 7)

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan	0,257	0,05	Sig>Alpha	Linier
<i>Knowledge Sharing</i> terhadap Kinerja Karyawan	0,373	0,05	Sig>Alpha	Linier
Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	0,819	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,257 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima.

Nilai signifikansi untuk variabel *Knowledge Sharing* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,373 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,819 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. (Lampiran 8)

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.0*.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,287	3,483	Bebas gejala multikolieneritas
<i>Knowledge Sharing</i>	0,261	3,839	Bebas gejala multikolieneritas
Budaya Organisasi	0,836	1,196	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Kepemimpinan Transformasional, *Knowledge Sharing* dan Budaya Organisasi dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. (Lampiran 9)

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

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

Tabel 4.13

Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai regresi
Constant	5,876
Kepemimpinan Transformasional	0,276
<i>Knowledge Sharing</i>	0,247
Budaya Organisasi	0,117

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Dari tabel 4.13 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 20*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 5,876 + 0,276 X_1 + 0,247 X_2 + 0,117 X_3$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan sebesar 11,513 satu satuan jika jumlah variabel Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Jika jumlah Kepemimpinan Transformasional naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,276 satu satuan.

c. Koefisien *Knowledge Sharing* (X_2)

Jika jumlah *Knowledge Sharing* naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan berkurang sebesar 0,247 satu satuan.

d. Koefisien Budaya Organisasi (X_3)

Jika jumlah Budaya Organisasi naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan berkurang sebesar 0,117 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,276.

Tabel 4.14
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Kepemimpinan Transformasional <i>Knowledge Sharing</i> dan Budaya Organisasi	0,876 ^a	0,767

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Dari tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,767 artinya variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), *Knowledge Sharing* (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 87,6 % dan sisanya 76,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1), *Knowledge Sharing* (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) Kinerja Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Kepemimpinan Transformasional (X_1), *Knowledge Sharing* (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) naik maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat. (Lampiran 10).

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

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

Tabel 4.15
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,00	0,05	Sig<alpha	8,837	1,693	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak
Knowledge Sharing	0,00	0,05	Sig<alpha	7,566	1,693	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak
Budaya Organisasi	0,00	0,05	Sig<alpha	2,457	1,693	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Kepemimpinan Transformasional (X₁) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,837 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=34-2=32) adalah 1,693 jadi t_{hitung} (8,837) > t_{tabel} (1,693) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung. (Lampiran 10)

2. Pengaruh Knowledge Sharing (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Knowledge Sharing (X₂) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,566 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=34-2=32) adalah 1,693 jadi t_{hitung} (7,566) > t_{tabel} (1,693) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Knowledge Sharing (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung. (Lampiran 10)

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada variabel Budaya Organisasi (X₃) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,457 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=34-2=32) adalah 1,693 jadi t_{hitung} (2,457) > t_{tabel} (1,693)

dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X₃) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung. (Lampiran 10)

4.5.2 Hasil Uji F

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

Tabel 4.18
Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional, <i>Knowledge Sharing</i> Dan Budaya Organisasi	32,844	3,29	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁), *Knowledge Sharing* (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃) 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, X₃ dan Y sedangkan jumlah sampel = 34.

Jadi derajat kebebasan pembilang 3 – 1 = 2 dan derajat kebebasan penyebut sebesar 34 – 2 = 32 dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 3,29 dan f_{hitung} 32,844. Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 14,352 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,29. Dengan demikian F_{hitung} > F_{tabel} maka H₀ ditolak, dan H_a diterima.

Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional (X_1), *Knowledge Sharing* (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung. (Lampiran 11).

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja karyawan sebesar 8,837. Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kurangnya motivasi dalam bekerja yang terjadi di PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung.

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Dengan kata lain Kepemimpinan Transformasional meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindakannya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk karyawan. Kepemimpinan Transformasionalnya lewat perkataan, sikap serta tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain.

Kepemimpinan Transformasional menarik banyak perhatian dalam organisasi karena kontribusinya terhadap inovasi perusahaan, organizational learning, dan skill kreativitas karyawan pimpinan dengan kinerja organisasi (Tenrisau : 2017)

4.6.2 Pembahasan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik *Knowledge Sharing* pada PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja karyawan sebesar 7,566.

Hal ini juga di dukung oleh teori Menurut Firmaiansyah (2017) berbagi pengetahuan merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

4.6.3 Pembahasan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik Budaya Organisasi pada PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja karyawan sebesar 2,457.

Hal ini juga di dukung oleh teori Menurut Edison dkk (2016) mengatakan, bahwa “budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

4.6.4 Pembahasan Kepemimpinan Transformasional, *Knowledge Sharing* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai f hitung kinerja karyawan sebesar 32,844.

Kepemimpinan Transformasional, *Knowledge Sharing* dan Budaya Organisasi mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kesalahan penerimaan informasi yang terjadi di PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung. *Knowledge Sharing* yang ada pada perusahaan yaitu untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

Budaya Organisasi yang ada di instansi masih kurang baik dengan kurangnya kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab, berpengaruh dalam menentukan Budaya Organisasi meskipun tidak menjadi satu-satunya syarat utama dalam penentuan indikator kinerja karyawan.

Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel Budaya Organisasi maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan kata lain semakin meningkatnya Budaya Organisasi maka akan ada peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, jika karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan dan mengefektifkan variabel Kepemimpinan Transformasional, *Knowledge Sharing* dan meningkatkan variabel Budaya Organisasi maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan kata lain semakin efektif meningkatnya Kepemimpinan Transformasional, *Knowledge Sharing* dan Budaya Organisasi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung.

