

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya Semesta Souvenir**

Perusahaan Semesta Souvenir merupakan sebuah perusahaan yang berjalan dalam bidang tas dan souvenir yang memproduksi berbagai macam tas souvenir dari bahan spunbond. perusahaan ini di dirikan oleh Bapak Hendra Yusuf Setiawan pada 5 tahun yang lalu, tepatnya pada tahun 2015 yang awalnya hanya memproduksi puluhan tas souvenir dan sekarang bisa memproduksi ribuan tas souvenir dalam satu hari, dan sudah mempunyai karyawan di berbagai bagian devisi.

Bisnis yang di jalankan Bapak Hendra berawal dari menjadi *reseller* dari sebuah perusahaan souvenir milik saudaranya, setelah dirasa sudah mempunyai pengalaman, relasi dan orderan yang semakin banyak, beliau memutuskan untuk mendirikan perusahaan souvenir sendiri dan sekarang sudah memiliki 30 karyawan yang memproduksi tas souvenir yang pemasarannya melalui IG, Facebook, Shopee dan Tokopedia

Dalam menjalankan usaha Semesta Souvenir mempunyai visi dan misi sendiri yaitu sebagai berikut:

a. Visi perusahaan

Menjadi perusahaan Souvenir nomer satu yang kreatif, inovatif, progressif dan mendapat kepercayaan dari customer.

b. Misi perusahaan

1. Selalu mengutamakan kepuasan konsumen.
2. Konsisten Menggunakan bahan yang berkualitas dan harga yang kompetitif
3. Amanah dan bekerja secara profesional.

##### **2. Ruang Lingkup Produk**

Awalnya perusahaan ini hanya memproduksi tas ulang tahun untuk anak-anak, namun melihat pasar tas souvenir yang terus meningkat dan permintaan semakin tinggi bapak Hendra memutuskan untuk

mengembangkan produksi tasnya tak hanya tas ulang tahun untuk anak-anak namun juga tas souvenir nikah, tas undangan, tas seminar, undangan ultah anak-anak dan undangan nikah.

Kenaikan jumlah orderan terjadi ketika menjelang libur nasional dan ketika shopee dan tokopedia mengadakan promo setiap bulannya karena ada gratis ongkir yang membuat permintaan orderan menjadi tinggi, untuk mengatasinya bapak Hendra menerapkan sistem lembur kepada karyawannya. karena pemasarannya yang melalui media sosial terutama shopee hasil produksi di kirim menggunakan perusahaan ekspedisi dan bisa dengan mudah sampai ke konsumen di seluruh indonesia<sup>1</sup>.

### 3. Prosedur dan Mekanisme Operasional

Dalam memproduksi suatu produk bapak hendra tidak berkerja secara individu, namun terdapat karyawan yang mengerjakan proses produksi, yaitu dalam proses desain produk, memotong bahan, menjahit bahan, dan mempacking. Dengan bahan baku yang di oah berupa benang, kain, dan masih banyak lagi.

Semesta Souvenir memiliki kurang lebih 7 mesin jahit, 3 mesin potong, 1 mesin printing dan 4 komputer. Terdapat karyawan yang mengerjakan pekerjaannya di perusahaan dan ada juga karyawan yang lebih memilih mengerjakan perkerjaannya dirumah, berhubung sumber daya yang sangat mendukung disertai fasilitas produksi yang memadai semesta souvenir mampu memproduksi ribuan tas dalam satu harinya.

## B. Gambaran Umum Responden

### 1. Deskripsi Identitas Responden

Identitas responden merupakan semua hubungan yang kaitanya erat dalam diri responden secara individu, banyaknya responden dalam penelitian ini

---

<sup>1</sup> Hendra Yusuf Setiawan, wawancara oleh penulis, 22 Agustus 2021, transkrip.

adalah 30 orang yang merupakan karyawan Semesta Souvenir.

## 2. Jenis Kelamin Responden

Informasi jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut.:

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
1.	Laki-laki	12	40%
2.	Perempuan	18	60%
	Jumlah	30	100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2021*

Dari data pada Tabel 4.1 di atas, terlihat bahwa jenis kelamin responden yang merupakan karyawan Semesta Souvenir menunjukkan mayoritas responden adalah perempuan, yaitu berjumlah 18 responden atau 60%, sedangkan sisanya sebagian besar laki-laki berjumlah 12 responden atau 40%.

## 3. Lama Bekerja Responden

Informasi lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Lama Bekerja Responden**

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persen
1.	3-6 bulan	3	10%
2.	6 bulan-1 tahun	9	30%
3.	1-3 tahun	12	40%
4.	>3 tahun	6	20%
	Jumlah	30	100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2021*

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.2 di atas, bahwasanya lama bekerja responden karyawan Semesta Souvenir selama 3-6 bulan berjumlah 3 responden atau 10% sedangkan yang 6 bulan-1 tahun berjumlah 9 responden atau 30%, yang bekerja selama

1-3 tahun berjumlah 12 responden atau 40%, dan yang bekerja lebih dari 3 tahun berjumlah 6 responden atau 20%.

#### 4. Usia Responden

Informasi usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Usia Responden**

No.	Usia	Jumlah	Persen
1.	16-25	19	63.3%
2.	26-35	9	30%
3.	36-45	2	6.7%
4.	>46	0	0%
	jumlah	30	100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2021*

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.3 di atas, dapat diketahui usia karyawan Semesta Souvenir yang berusia 16-25 berjumlah 19 orang atau 63,3%, yang berusia 26-35 berjumlah 9 orang atau 30%, yang berusia 36-45 berjumlah 2 orang atau 6,7%, dan yang berusia lebih dari 46 tidak ada.

#### 5. Status Responden

Informasi status responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Status Responden**

No.	Status	Jumlah	Persen
1.	Lajang	20	66.7%
2.	Menikah	10	33.3%
	Jumlah	30	100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2021*

Dari data pada Tabel 4.4 di atas, terlihat status responden yang merupakan karyawan Semesta Souvenir menunjukkan mayoritas responden adalah

lajang, yaitu berjumlah 20 responden atau 66,7%, sedangkan sisanya menikah 10 responden atau 33,3%.

## 6. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden dapat dilihat di dalam tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Pendidikan Responden**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persen
1.	SD	0	0%
2.	SMP	3	10%
3.	SMA	21	70%
4.	Diploma/Sarjana	6	20%
	Jumlah	30	100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2021*

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.5 di atas, dapat diketahui pendidikan karyawan Semesta Souvenir yang lulusan SD tidak ada, sedangkan lulusan SMP sebanyak 3 responden atau 10%, dan SMA sebanyak 21 responden atau 70%, sedangkan lulusan Diplomat/Sarjana sebanyak 6 responden atau 20%.

## C. Deskripsi Angket

### 1. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Tanggapan responden tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional dapat ditunjukkan dengan tabel dibawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Item	Total					Jumlah
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
X1.1	0	0	4	13	13	30
	0%	0%	13,3%	43,3%	43,3%	
X1.2	0	0	5	18	7	30
	0%	0%	16,7%	60%	23,3%	
X1.3	0	0	3	21	6	30
	0%	0%	10%	70%	20%	

X1.4	0 0%	0 0%	6 20%	18 60%	6 20%	30 100%
------	---------	---------	----------	-----------	----------	------------

*Sumber: Data primer yang diolah, 2021*

Dari tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian ini dijelaskan pada uraian di bawah ini:

Item (X1.1) pengaruh idealisasi, responden menyatakan netral berjumlah 4 orang (13,3%), yang memilih setuju berjumlah 13 orang (43,3%), dan yang menyatakan sangat setuju 13 orang (43,3%). Artinya, sebagian besar responden setuju ketika seorang pemimpin menjadi panutan dalam perusahaan, maka seorang pemimpin harus menjadi teladan yang baik dan bertanggung jawab agar mampu menjadi panutan oleh karyawannya.

Item (X1.2) motivasi inspirasional, responden yang menyatakan netral 5 orang (16,7%), kemudian yang menyatakan setuju 18 orang (60%) dan yang memilih sangat setuju 7 orang ( 23,3%). Artinya, responden setuju bahwa motivasi dari seorang pemimpin sangat dibutuhkan agar karyawan menjadi bersemangat dan termotivasi dalam pekerjaannya.

Item (X1.3) konsiderasi individual, responden yang menyatakan netral 3 orang (10%), yang memilih setuju 21 orang (70%) dan yang menyatakan sangat setuju 6 orang (20%). Artinya, responden setuju jika seorang pemimpin harus memperlakukan karyawannya sesuai dengan kemampuannya agar seorang karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang di berikan perusahaan.

Item (X1.4) stimulasi intelektual, responden yang menyatakan netral 6 orang (20%), yang milih setuju 18 orang (60%) dan responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang (20%). Artinya, responden setuju jika seorang pemimpin membantu karyawannya saat terjadi masalah dalam pekerjaannya dengan cara yang logis dan rasional.



## 2. Variabel Komunikasi

Tanggapan responden tentang Komunikasi dapat ditunjukkan dengan tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Komunikasi**

Item	Total					Jumlah
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
X2.1	0 0%	0 0%	4 13,3%	20 66,7%	6 20%	30 100%
X2.2	0 0%	0 0%	9 30%	20 66,7%	1 3,3%	30 100%
X2.3	0 0%	0 0%	12 40%	14 46,7%	4 13,3%	30 100%
X2.4	0 0%	0 0%	7 23,3%	19 63,3%	4 13,3%	30 100%
X2.5	0 0%	0 0%	9 30%	12 40%	9 30%	30 100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2021*

Dari tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian ini dijelaskan pada uraian di bawah ini:

Item (X2.1) keterbukaan, responden menyatakan netral berjumlah 4 orang (13,3%), yang memilih setuju berjumlah 20 orang (66,7%), dan yang menyatakan sangat setuju 6 orang (20%). Artinya, responden setuju ketika seorang pemimpin dan pegawai melakukan sebuah komunikasi harus dengan keterbukaan dan tidak ada yang di tutupi dalam komunikasi, karena kejujuran dalam berkomunikasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Item (X2.2) empati, responden yang menyatakan netral 9 orang (30%), kemudian yang menyatakan setuju 20 orang (66,7%) dan yang memilih sangat setuju 1 orang ( 3,3%). Artinya, responden setuju bahwa dalam perusahaan harus ada empati atau rasa saling memahami antara pegawai dan pemimpin.

Item (X2.3) dukungan, responden yang menyatakan netral 12 orang (40%), yang memilih

setuju 14 orang (46,7%) dan yang menyatakan sangat setuju 4 orang (13,3%). Artinya, responden setuju bahwa dukungan komunikasi yang baik juga akan mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya.

Item (X2.4) kepositifan, responden yang menyatakan netral 7 orang (23,3%), yang milih setuju 19 orang (63,3%) dan responden yang menyatakan sangat setuju 4 orang (13,3%). Artinya, responden setuju jika komunikasi dalam perusahaan dilakukan dengan sikap yang positif maka keharmonisan antar pegawai atau pemimpin akan baik.

Item (X2.5) kesamaan, responden yang menyatakan netral 9 orang (30%), yang milih setuju 12 orang (40%) dan responden yang menyatakan sangat setuju 9 orang (30%). Artinya, sebagian besar responden setuju bahwa hubungan yang baik antara pegawai dan pemimpin tidak lepas dari kesamaan dalam berkomunikasi.

### 3. Variabel Kinerja Karyawan

Tanggapan responden tentang Kinerja Karyawan dapat ditunjukkan dengan tabel dibawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Kinerja Karyawan**

Item	Total					Jumlah
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
Y.1	0 0%	0 0%	6 20%	21 70%	3 10%	30 100%
Y.2	0 0%	0 0%	16 53,3%	10 33,3%	4 13,3%	30 100%
Y.3	0 0%	0 0%	9 30%	17 56,7%	4 13,3%	30 100%
Y.4	0 0%	0 0%	8 26,7%	19 63,3%	3 10%	30 100%
Y.5	0 0%	0 0%	5 16,7%	14 46,7%	11 36,7%	30 100%
Y.6	0 0%	0 0%	9 30%	15 50%	6 20%	30 100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2021*



Dari tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian ini dijelaskan pada uraian di bawah ini:

Item (Y.1) kualitas, responden menyatakan netral berjumlah 6 orang (20%), yang memilih setuju berjumlah 21 orang (70%), dan yang menyatakan sangat setuju 3 orang (10%). Artinya, responden setuju bahwa seorang karyawan harus mengerjakan pekerjaannya dengan standar dan kualitas yang di tentukan oleh perusahaan.

Item (Y.2) kemandirian, responden yang menyatakan netral 16 orang (53,3%), kemudian yang menyatakan setuju 10 orang (33,3%) dan yang memilih sangat setuju 4 orang ( 13,3%). Artinya, responden menjawab netral bahwa seorang karyawan harus mempunyai inisiatif dan kemandirian dalam pekerjaannya.

Item (Y.3) ketepatan waktu, responden yang menyatakan netral 9 orang (30%), yang memilih setuju 17 orang (56,7%) dan yang menyatakan sangat setuju 4 orang (13,3%). Artinya, responden setuju jika pekerjaan yang di kerjakan seorang karyawan harus dikerjakan dengan tepat dan cermat.

Item (Y.4) efektivitas, responden yang menyatakan netral 8 orang (26,7%), yang milih setuju 19 orang (63,3%) dan responden yang menyatakan sangat setuju 3 orang (10%). Artinya, responden setuju bahwa dalam melakukan pekerjaan karyawan harus mempunyai kefektivan dalam pekerjaannya agar waktu yang di berikan perusaan dapat dimanfaatkan dengan baik.

Item (Y.5) kuantitas, responden yang menyatakan netral 5 orang (16,7%), yang memilih setuju 14 orang (46,7%) dan yang menyatakan sangat setuju 11 orang (36,7%). Artinya, responden setuju jika pekerjaan yang di kerjakan seorang karyawan harus memenuhi target dari perusahaan.

Item (Y.6) komitmen kerja, responden yang menyatakan netral 9 orang (30%), yang milih setuju 15 orang (50%) dan responden yang menyatakan

sangat setuju 6 orang (20%). Artinya, responden setuju berkomitmen untuk senantiasa bekerja untuk perusahaan semesta souvenir jika ada tawaran pekerjaan dari perusahaan lain.

#### D. Uji Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur tingkat kevalidan suatu kuesioner. Metode pengukuran validitas angket adalah dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada derajat bebas ( $df$ ) =  $n-2$ . Jadi keseluruhan sampel adalah 30 dan taraf signifikansi 0,05, sehingga tabelnya adalah 0,361. Kemudian,  $r_{hitung} > r_{tabel}$  untuk tabel tersebut, dikatakan valid. Hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Non Responden**

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,752	0,361	Valid
	X1.2	0,687	0,361	Valid
	X1.2	0,747	0,361	Valid
	X1.4	0,691	0,361	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,702	0,361	Valid
	X2.2	0,641	0,361	Valid
	X2.3	0,685	0,361	Valid
	X2.4	0,674	0,361	Valid
	X2.5	0,511	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,670	0,361	Valid
	Y.2	0,609	0,361	Valid
	Y.3	0,568	0,361	Valid
	Y.4	0,791	0,361	Valid

	Y.5	0,756	0,361	Valid
	Y.6	0,705	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari Tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa setiap item memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361) dan bernilai positif. Kesimpulannya, data itu valid.

**2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah besaran yang menunjukkan konsistensi penilaian kuesioner ketika mengevaluasi fenomena serupa untuk menghitung reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Hasil uji realibilitas ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Non Responden**

Variabel	Reliabilty Coefficiens	Cronbach's Alfa	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	4 item	0,689	Reliabel
Komunikasi (X2)	5 item	0,636	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6 item	0,775	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel mendapat Cronbach Alpha  $> 0.60$  dari semua variabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), komunikasi (X2), kinerja karyawan (Y) reliabel. Jadi layak untuk diuji pada langkah berikutnya.

**E. Hasil Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengukur regresi yang diketahui apakah ada hubungan antara variabel bebas. Model regresi multikolinearitas yang baik, tidak boleh memiliki nilai toleransi  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  maka dapat dikatakan tidak terdapat hubungan multikolinearitas antar variabel bebas

berupa regresi. Hasil uji kolinearitas berganda ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,933	1,072
Komunikasi	0,933	1,072

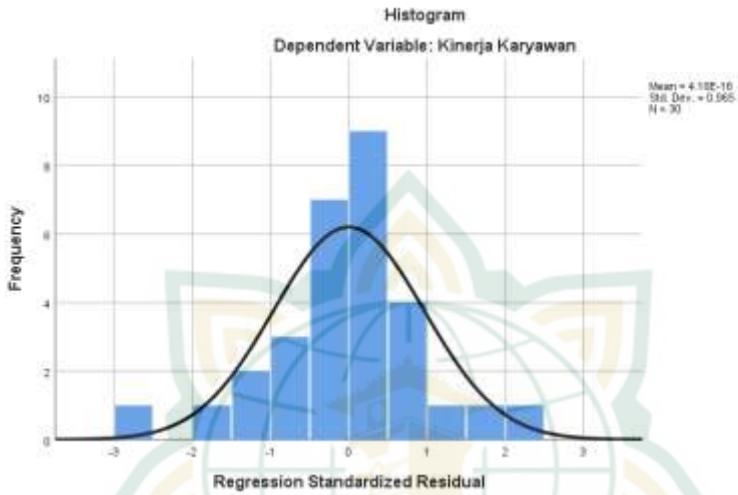
*Sumber: Data primer yang diolah, 2021*

Dari tabel 4.11 di atas, hasil variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki toleransi sebesar  $0,933 > 0,1$  dan nilai VIF sebesar  $1,072 < 10$ , variabel komunikasi (X2) memiliki toleransi sebesar  $0,933 > 0,1$  dan nilai VIF sebesar  $1,072 < 10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas diantara variabel-variabel bebas dalam bentuk regresi. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak.

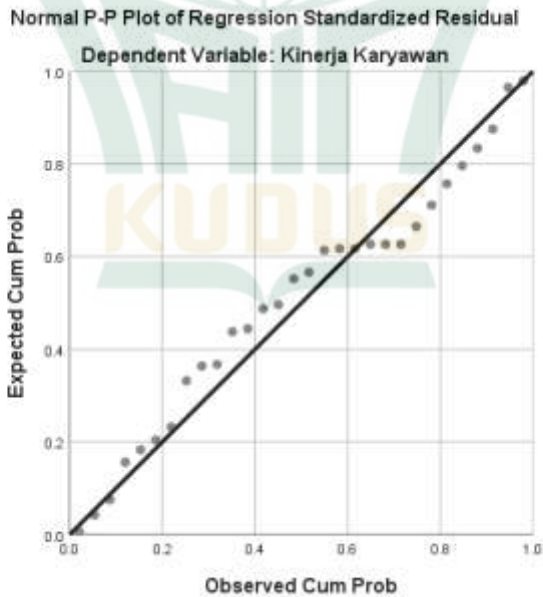
## 2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah regresi variabel bebas serta variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini diilustrasikan dengan menganalisis grafik histogram serta grafik normal P-plot. Grafik histogram menunjukkan distribusi normal jika kurva membentuk lonceng yang sempurna. Selain itu, pada p-plot normal, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram**



**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-Plot**

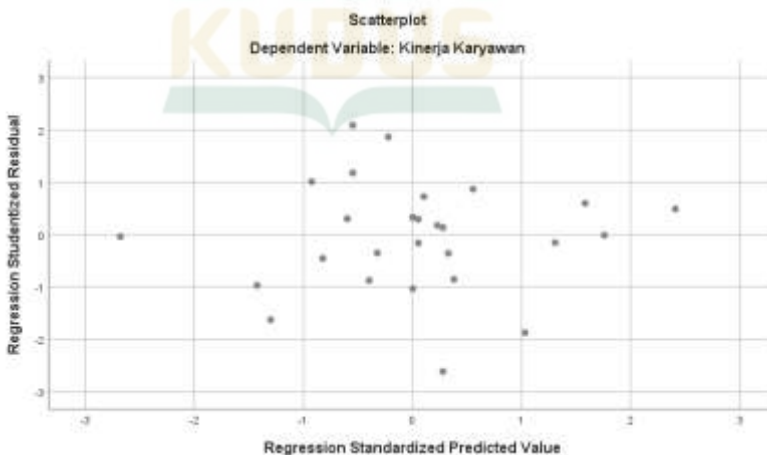


Dapat dilihat pada gambar di atas tampilan grafik Histogram maupun grafik Normal P-Plot of Regression Standardized Residual bisa disimpulkan bahwa pada grafik histogram membentuk pola distribusi yang normal, karena grafik yang dihasilkan menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng yang sempurna. Sedangkan pada grafik normal plot, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua grafik tersebut berdistribusi normal dan memenuhi asumsi-asumsi normalitas dan syarat untuk menjadi model regresi yang baik.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui bahwa dalam bentuk regresi terdapat variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat scatterplot antara nilai prediksi dari variabel dependen yaitu ZPRED dan residualnya SRISED. Kriteria yang digunakan untuk mencegah terjadinya heteroskedastisitas adalah tidak adanya pola yang jelas dan titik-titik pada sumbu Y berada di atas dan di bawah angka nol. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**





Terlihat bahwa pada scatterplot titik-titik tersebar tanpa pola, sehingga dapat tersebar merata di atas dan di bawah nilai nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas pada bentuk regresi dalam penelitian ini.

## F. Hasil Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ini bertujuan untuk menguji sejauh mana pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil analisis regresi berganda ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,468	4,665		1,424	,166
(T) Gaya Kepemimpinan Transformasional	,511	,210	,394	2,436	,022
(T) Komunikasi	,432	,203	,343	2,125	,043

*Sumber: Data primer yang diolah, 2021*

Dari Tabel 4.12 di atas diperoleh hasil analisis regresi berganda untuk variabel bebas  $X_1 = 0,511$ ,  $X_2 = 0,432$  dan konstanta 6,468, sehingga memperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 6,468 + 0,511X_1 + 0,432X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

$\alpha$  : Konstanta

$X_1$  : Gaya Kepemimpinan Transformasional

$X_2$  : Komunikasi

$e$  : Variabel independen lain di luar model regresi (standard error)

$\beta_1$  : Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

$\beta_2$  : Koefisien regresi variabel Komunikasi

Dari persamaan regresi telah ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

a. Nilai konstanta berbasis penelitian menunjukkan nilai positif sebesar 6,468 yang artinya jika nilai gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi bernilai nol maka nilai kinerja karyawan menjadi 6,468.

b. Koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) sebesar 0,511 menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah searah (positif). Perubahan 1% meningkatkan efisiensi karyawan sebesar 0,511. Jika dikurangi 1%, gaya kepemimpinan mengurangi efektivitas karyawan sebesar 0,511.

c. Koefisien regresi komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 0,432 menunjukkan seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan arah yang sama (positif). Artinya jika komunikasi meningkat sebesar 1% maka efisiensi karyawan meningkat sebesar 0,432. Jika terjadi penurunan 1% maka variabel komunikasi menurunkan efektivitas karyawan sebesar 0,432.

d. Persamaan  $Y = 6,468 + 0,511X_1 + 0,432X_2 + e$  dapat disimpulkan bahwa variabel terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini jelas ditunjukkan melalui koefisien regresi terbesar dibandingkan dengan koefisien regresi variabel komunikasi.

## 2. Uji T (parsial)

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu gaya kepemimpinan

transformatif (X1) dan komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil statistik dapat dilihat pada tabel 4.12.

Analisis ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ) dan rumus  $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel bebas} - 1$ . Untuk mencari  $t_{\text{tabel}}$  signifikansi 0,05: 2 = 0,025 (uji dua sisi), maka  $df = 30 - 2 - 1 = 27$ , dihasilkan  $t_{\text{tabel}}$  yaitu 2.052.

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

Hasil uji statistik gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,436 dengan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,052 dan p value (sig) sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05 (tingkat signifikan), maka  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $2,436 > 2,052$ ), sehingga gaya kepemimpinan transformatif yang merupakan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Oleh karena itu, hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan pada Semesta Souvenir Kudus terbukti signifikan dan  $H_1$  diterima.

#### **b. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji statistik komunikasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,125 dengan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,052 dan p value (sig) sebesar 0,043 lebih kecil dari 0,05 (tingkat signifikan), maka  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $2,125 > 2,052$ ), sehingga komunikasi yang merupakan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Oleh karena itu, hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja

karyawan pada Semesta Souvenir Kudus terbukti signifikan dan H2 diterima.

### 3. Uji F (Simultan)

Uji F ini bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel terikat secara simultan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$ , dengan kriteria jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dengan tingkat probabilitas signifikansi 0,05 maka  $H_0$  ditolak, maka variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	71,203	2	35,602	7,034	,003 <sup>b</sup>
Residual	136,663	27	5,062		
Total	207,867	29			

*Sumber: Data primer yang diolah, 2021*

Dari Tabel 4.13 di atas, dengan pengujian menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan rumus  $df(n-k) = 30-2 = 28$ , diperoleh tabel F = 3,34 dari hasil uji statistik  $f_{hitung}$  sebesar 7,034 dengan koefisien signifikansi 0,003 yang lebih rendah dari 0,05 (0,002 < 0,05) Dengan demikian  $f_{hitung} > f_{tabel}$  (7,034 > 3,34) artinya gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Semesta Souvenir Kudus.

Oleh karena itu, hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Semesta Souvenir Kudus terbukti signifikan dan H3 diterima.

### 4. Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan komunikasi (X2) dalam menerangkan variabel

kinerja karyawan (Y). Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,585 <sup>a</sup>	,343	,294	2,250

*Sumber: Data primer yang diolah, 2021*

Dari Tabel 4.14 di atas diperoleh nilai R sebesar 0,585 sedangkan nilai  $R^2$  sebesar 0,343 karena uji koefisien determinasi berganda diperoleh dengan menghitung regresi linier berganda. Dengan demikian, faktor penunjukan sebesar 0,343 atau  $R^2 \times 100\%$  adalah 34,3%. Nilai tersebut berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi berpengaruh sebesar 34,3% terhadap kinerja karyawan di Semesta Souvenir dan sisanya 65,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## **G. Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Semesta Souvenir Kudus, terbukti dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 menunjukkan koefisien sebesar 0,511 dan nilai  $t_{hitung}$  untuk gaya kepemimpinan transformasional adalah 2,436 > nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,052, maka  $t_{hitung}$  pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,022. Secara parsial gaya kepemimpinan transformasional merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Semesta Souvenir Kudus. Hasil  $t_{hitung}$  positif, artinya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Semesta Souvenir Kudus.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri Novitasari pada Tahun 2016 yang

berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$  dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,951, menunjukkan secara parsial gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut teori Kaswan, gaya kepemimpinan transformasional yang baik dapat menciptakan kinerja yang baik, seorang pemimpin transformasional adalah orang yang menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai hasil yang maksimal<sup>2</sup>.

Gaya kepemimpinan transformasional seorang manajer dapat memberikan inspirasi. Perspektif baru tentang isu-isu terkini dan peningkatan produktivitas karyawan di Semesta Souvenir Kudus. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional harus dipertimbangkan karena memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja kerja karyawan.

## **2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel gaya komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Semesta Souvenir Kudus, terbukti dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 menunjukkan koefisien sebesar 0,432 dan nilai  $t_{hitung}$  untuk komunikasi adalah  $2,125 >$  nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,052, maka  $t_{hitung}$  pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,043. Secara parsial komunikasi merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Semesta Souvenir Kudus. Hasil  $t_{hitung}$  positif, artinya komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Semesta Souvenir Kudus.

---

<sup>2</sup> Kaswan, Perilaku Organisasi Positif, (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2018), 184



Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yunni Rusmawati Dj pada Tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andalan Pasific Samudra Di Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat signifikansi  $0,01 < 0,05$  dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,584, menunjukkan secara parsial komunikasi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Irham Fahmy, komunikasi memegang peranan penting dalam menciptakan hasil yang baik, komunikasi adalah pesan dan tujuan dari seorang individu yang dikirimkan kepada orang lain melalui sarana langsung atau menggunakan media. Ini termasuk penggunaan simbol dan kata sandi sebagai ekspresi tetapi membuat segalanya lebih mudah. Simbol dan kode adalah bahasa khusus yang dikirimkan kepada komunikan untuk tujuan memahami dan memproses pesan.<sup>3</sup>

Komunikasi memegang peranan penting dalam organisasi karena komunikasi yang baik dapat membuat manajer dan rekan kerja merasa nyaman dan meningkatkan kinerja. Komunikasi yang baik bisa datang dari sikap terbuka antara manajer dan rekan kerja, menerima masukan atau pendapat dari orang lain dan bersikap positif saat mengajak mereka berkomunikasi.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 25 diperoleh nilai  $f_{hitung}$  untuk gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 7,034 yang lebih besar dari  $f_{tabel}$  3,34 dengan tingkat probabilitas 0,003 (signifikan). Karena probabilitas jauh lebih kecil dari

---

<sup>3</sup> Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta Cv, 2018), 163.

0,05 maka dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi yang bernilai 0,343 atau  $R^2 \times 100\%$  sebesar 34,3%. Nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Semesta Souvenir Kudus sebesar 34,3% dan sisanya 65,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mirza Asmi Akbar, pada tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang).” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi bersama-sama memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dengan R sebesar 0,752 dan  $R^2$  0,566. Artinya kedua variabel, gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi saling mengontrol dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 56,6%.