

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Reny Swalayan-ku adalah Perusahaan keluarga yang bergerak dibidang ritel. Perusahaan ini didirikan oleh ibu Reny Widya Astuti pada tahun 2001 yang beralamatkan di Jl. Bratang Gede No. 132-134 Ngagelrejo Wonokromo Kota Surabaya. Reny Swalayan-ku adalah perusahaan ritel yang menjual barang secara langsung ke konsumen untuk kepentingan pribadi, produk yang dijual meliputi berbagai macam kebutuhan rumah tangga, mulai dari makanan, minuman, sembako, peralatan dapur, alat-alat tulis dan banyak lainnya.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi

Menjadi perusahaan ritel terkemuka yang berkualitas, profesional, inovatif, produktif serta dapat menghasilkan sesuatu nilai tambah yang dapat memberi manfaat serta mampu membuka lapangan pekerjaan yang menguntungkan bagi sesama.

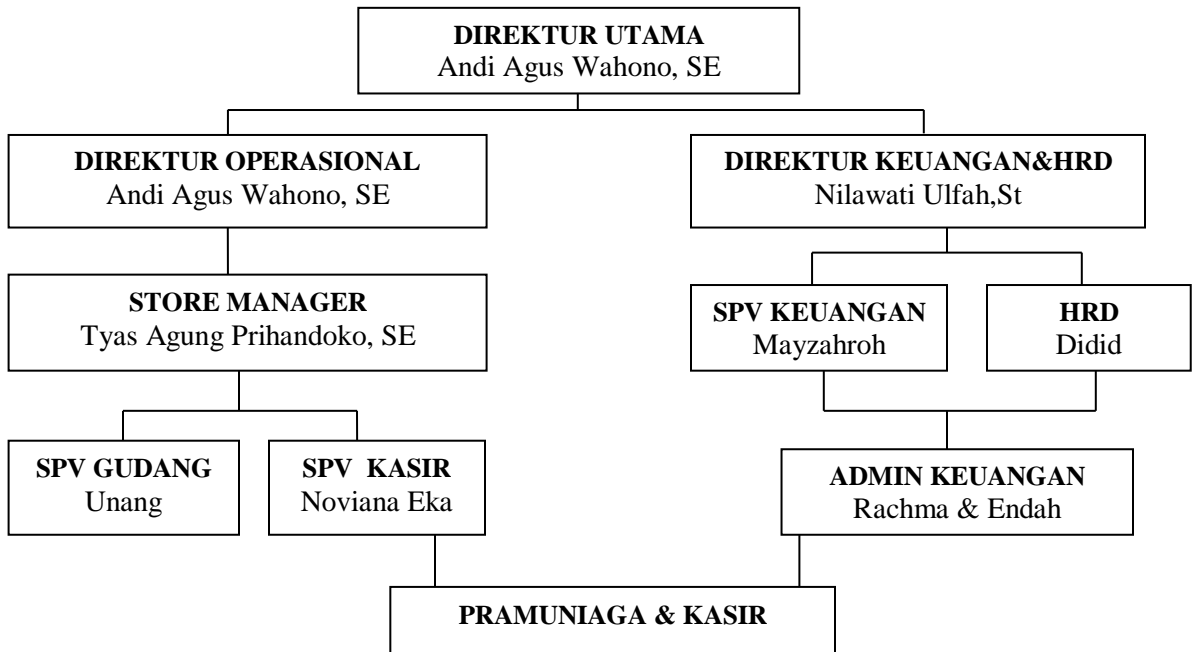
4.2.2 Misi

1. Meningkatkan daya saing.
2. Memberikan pelayanan yang baik terhadap konsumen.
3. Mendorong berkembangnya ekonomi kreatif dan sektor usaha kecil dan menengah.
4. Menciptakan lapangan pekerjaan bagi sesama / masyarakat sekitar.

4.2.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Reny Swalayan-ku



Sumber : Reny Swalayan-ku

4.3 Deskripsi Hasil Penelitian

4.3.1 Karakteristik Responden

4.3.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin karyawan Reny Swalayan-ku yang dijadikan responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	59.2	59.2	59.2
	Perempuan	20	40.8	40.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.1 menjelaskan tentang jenis kelamin responden dimana responden dengan jenis kelamin laki – laki sebanyak 29 orang atau 59,2%, dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang atau 40,8%.

4.3.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Adapun data mengenai usia karyawan Reny Swalayan-ku yang dijadikan responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2

Umur Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-22 Tahun	12	24.5	24.5	24.5
	23-27 Tahun	19	38.8	38.8	63.3
	28-33 Tahun	12	24.5	24.5	87.8
	>33 Tahun	6	12.2	12.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.2 menjelaskan tentang usia responden dimana responden yang berusia 17-22 tahun sebanyak 12 orang atau 24,5%, responden yang berusia 23-27 tahun sebanyak 19 orang atau 38,8%, responden yang berusia 28-33 tahun sebanyak 12 orang atau 24,5%, dan responden yang berusia >33 tahun sebanyak 6 orang atau 12,2%.

4.3.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja karyawan Reny Swalayan-ku yang dijadikan responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Lama Bekerja Responden

Lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Th	15	30.6	30.6	30.6
	3-4 Th	20	40.8	40.8	71.4
	>5 Th	14	28.6	28.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.3, menjelaskan tentang lama bekerja responden dimana responden yang bekerja 1-2 tahun sebanyak 15 orang atau 30,6%, responden yang bekerja 3-4 tahun sebanyak 20 orang atau 40,8%, responden yang bekerja >5 tahun sebanyak 14 orang atau 28,6%.

4.3.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Berikut ini dijelaskan tanggapan responden untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Dengan mengetahui deskripsi jawaban sangat membantu mengetahui frekuensi jawaban yang diberikan responden.

4.3.2.1 Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Item Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
X1.1	8	29	9	3	0
X1.2	9	27	10	3	0
X1.3	3	32	11	3	0
X1.4	7	29	8	5	6
X1.5	8	31	6	4	0
Jumlah	35	148	44	18	0

Sumber : Hasil penyebaran kuesioner, diolah

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden yang tercantum pada tabel 4.4 diketahui bahwa nilai tertinggi pada kategori setuju dengan jumlah 148, sehingga diartikan bahwa responden menyatakan cukup setuju dengan indikator variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) yang disajikan.

4.3.2.2 Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Item Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
X2.1	8	27	11	3	0
X2.2	9	29	8	3	0
X2.3	3	25	17	4	0
X2.4	8	31	5	5	0
X2.5	8	32	5	4	0
Jumlah	36	144	46	19	0

Sumber : Hasil penyebaran kuesioner, diolah

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden yang tercantum pada tabel 4.5 diketahui bahwa nilai tertinggi pada kategori setuju dengan jumlah 144, sehingga diartikan bahwa responden menyatakan cukup setuju dengan indikator variabel kepuasan kerja (X2) yang disajikan.

4.3.2.3 Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Y.1	7	28	11	3	0
Y.2	7	27	14	1	0
Y.3	8	29	10	2	0
Y.4	11	22	14	2	0
Y.5	0	0	0	0	0
Jumlah	33	106	49	8	0

Sumber : Hasil penyebaran kuesioner, diolah

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden yang tercantum pada tabel 4.6 diketahui bahwa nilai tertinggi pada kategori setuju dengan jumlah 106, sehingga diartikan bahwa responden menyatakan setuju dengan indikator variabel kinerja karyawan (Y) yang disajikan.

4.3 Teknik Pengujian Hipotesis/Uji Instrumen

4.4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.4.1.1 Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas data untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2), sebagai variabel bebas dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat, peneliti menggunakan analisis *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25 dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n merupakan jumlah sampel.

Pada kasus ini (df) dapat dihitung $49 - 2 = 47$ dengan alpha 0,05, didapat r tabel sebesar 0,2816. Jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item- total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid dan sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid. Adapun perhitungan uji validitas dilakukan dengan memanfaatkan *software* SPSS 25 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Pengujian	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	Item 1	0,831	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Item 2	0,810	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Item 3	0,721	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Item 4	0,886	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Item 5	0,819	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	Item 1	0,771	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Item 2	0,801	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Item 3	0,680	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Item 4	0,847	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Item 5	0,760	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item 1	0,707	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Item 2	0,649	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Item 3	0,729	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Item 4	0,829	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Item 5	0,798	0,2816	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data SPSS Uji Validitas

Sebagaimana tampak pada tabel 4.7 dari hasil *output* SPSS diatas menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2816) dan bernilai positif. Dengan demikian item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Bukti pertanyaan dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten.

Menurut Sugiyono (2016:220) mengatakan bahwa suatu instrument dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,60. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai Alpha $> 0,60$, sedangkan suatu instrument dinyatakan tidak reliabel jika nilai Alpha $< 0,60$. Adapun perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan memanfaatkan *software* SPSS 25 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	α Cronbach	α Kritis	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,874	0,60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,831	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,796	0,60	Reliabel

Sumber : Data SPSS Uji Reliabilitas

Sebagaimana tampak pada tabel 4.8, maka dapat diketahui bahwa variabel-variabel dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat reliabilitas karena hasil perhitungan yang dilakukan mendapatkan angka Cronbach Alpha diatas 0,60.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal. Uji normalitas dapat dilihat dari uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov. Jika signifikansi nilai Kolmogorov-Smirnov di atas alfa yang ditetapkan (tidak signifikan), dikatakan data residual terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas ini dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.9

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52668153
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.082
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi $0,060 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.4.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi keberadaan multikolinieritas dapat digunakan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai tolerance masing-masing variabel. Pengujian Multikolinieritas ini dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut.

Berdasarkan nilai tolerance :

- a. Jika nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai tolerance $< 0,10$ maka terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan nilai VIF :

- a. Jika nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai VIF $> 10,00$ maka terjadi multikolinieritas

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.171	1.620		2.575	.013		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.477	.109	.541	4.380	.000	.475	2.104
	Kepuasan Kerja	.311	.115	.335	2.711	.009	.475	2.104

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah

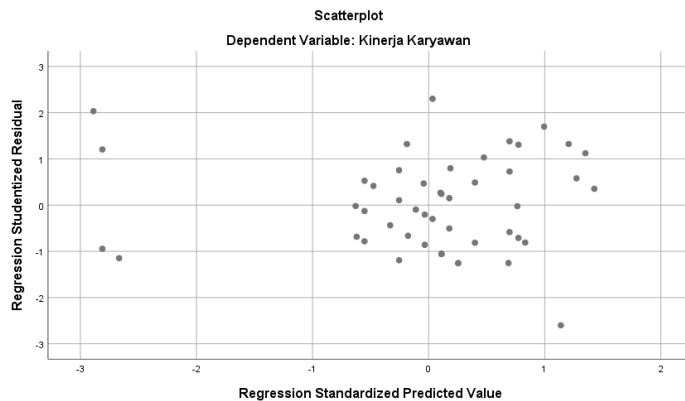
Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional $0,475 > 0,10$ dan nilai VIF $2,104 < 10,00$ artinya tidak terjadi multikolinieritas. Variabel Kepuasan Kerja $0,475 > 0,10$ dan nilai VIF $2,104 < 10,00$ artinya tidak terjadi multikolinieritas.

4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastissitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual suatu pengamat dalam ke pengamat lain. Jika model yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.11

Uji heterokedastissitas



Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa tidak ada heterokedastisitas karena gambar tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0.

4.4.2.4 Uji Autokorelasi

Metode pengujian dengan *Run Test* memiliki ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti data residual terjadi secara tidak acak (sistematis).
2. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* kurang dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti data residual terjadi secara acak (sistematis).

Tabel 4.12

Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.03692
Cases < Test Value	24
Cases >= Test Value	25
Total Cases	49
Number of Runs	24
Z	-.286
Asymp. Sig. (2-tailed)	.775
a. Median	

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan hasil pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai test adalah sebesar -0,03692 dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,775 > 0,05 maka H_0 diterima yang dapat disimpulkan bahwa data residual terjadi secara acak atau tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual.

4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mencapai maksud dari pengujian hipotesis penelitian, maka penelitian ini menggunakan alat instrumen penelitian berupa analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Perhitungan analisis ini digunakan dengan memanfaatkan *software* SPSS versi 25 dan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13

Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.171	1.620		2.575	.013
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.477	.109	.541	4.380	.000
	Kepuasan Kerja	.311	.115	.335	2.711	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah

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

Keterangan :

Y	=	Kinerja
α	=	Konstanta
$\beta_1.. \beta_2..$	=	Koefisien regresi berganda
X	=	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kepuasan kerja (X_2)
e	=	Standar error / variabel tidak terkontrol

Berdasarkan tabel diatas maka model persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 4,171 + 0,477X_1 + 0,311X_2 + e$$

Keterangan :

α = Bilangan konstanta

Nilai konstanta (α) sebesar 4,171 berarti mengandung pengertian bahwa bilamana semua variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) bernilai sama dengan 0 (nol), maka besarnya perubahan kinerja karyawan (Y) adalah 4,171.

β_1 = Koefisien regresi dari Gaya Kepemimpinan Transformasional(X_1)

Nilai koefisien dari variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,477, berarti mengandung pengertian yaitu bilamana terjadi kenaikan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 1 (satu) satuan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,477. Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan searah antara X_1 dengan Y , bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

β_2 = Nilai koefisien regresi dari variabel Kepuasan Kerja (X_2)

sebesar 0,311 berarti mengandung pengertian yaitu bilamana terjadi kenaikan pada variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 1 (satu) satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,311 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan (tetap). Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan searah antara X_2 dengan Y , bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

4.4.4 Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) maka harus dihitung terlebih dahulu koefisien korelasinya. Data hasil

perhitungan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 25 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.14

Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.667	.652	1.55952

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformatif

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diperoleh informasi bahwa Kolom R menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,816 atau 81,6% artinya adalah korelasi atau hubungan antara variabel X terhadap variabel Y mempunyai hubungan yang kuat.

4.4.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dan variabel bebas yang lain dianggap konstanta. Data hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 25 dapat dilihat pada tabel 5.1 sebagai berikut:

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.667	.652	1.55952

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil tabel 4.15 perhitungan dengan menggunakan koefisien determinasi didapatkan besar R Square adalah 0,667 atau 66,7% yang berarti gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara serempak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 66,7%. Sisanya 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel independen secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, serta untuk membuktikan variabel mana yang paling dominan. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.16**Uji t**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.171	1.620		2.575	.013
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.477	.109	.541	4.380	.000
	Kepuasan Kerja	.311	.115	.335	2.711	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 4.16, maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh setiap variabel secara parsial. Berdasarkan output tersebut dapat kita lihat nilai t-tabel yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai df sebesar $n-k-1$ ($49-2-1 = 46$) diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,67866.

1. Uji Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan Transformasioanl)

Perumusan Hipotesis untuk pengambilan keputusan:

H_{01} : Tidak ada pengaruh X_1 secara parsial terhadap Y

H_{a1} : Ada pengaruh X_1 secara parsial terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Dapat diketahui dari variabel gaya kepemimpinan transformasioanl (X_1) menunjukkan nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel X_1 mempunyai t_{hitung} yakni 4,380 dengan $t_{tabel} = 1,67866$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan transformasioanl (X_1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji Variabel X_2 (Kepuasan Kerja)

Perumusan Hipotesis untuk pengambilan keputusan:

H_{02} : Tidak ada pengaruh X_3 secara parsial terhadap Y

H_{a2} : Ada pengaruh X_3 secara parsial terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan

H_{02} diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_{a2} diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Dapat diketahui dari variabel Kepuasan kerja (X_2) menunjukkan nilai sig 0,009. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,009 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Variabel X_2 mempunyai t_{hitung} yakni 2,711 dengan $t_{tabel} = 1,67866$ Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

variabel dependen. Untuk analisisnya dari output SPSS versi 25 dapat dilihat dari tabel:

Tabel 4.17

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	223.756	2	111.878	46.001	.000 ^b
	Residual	111.876	46	2.432		
	Total	335.633	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber : Data SPSS Uji Parsial (Uji F)

Perumusan Hipotesis untuk pengambilan keputusan:

H₀₃: Tidak ada pengaruh antara X₁,X₂,secara simultan terhadap Y

Ha₃: Ada pengaruh antara X₁,X₂, secara simultan terhadap Y

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Ho₃ diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Ha₃ diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Berdasarkan tabel 5.15 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 46,001 dengan nilai probabilitas (sig)=0,000. Nilai F_{hitung} (46,001) > F_{tabel} (3,20), dan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05, maka H₀₃ ditolak, yang berarti Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂), secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

4.6 Pembahasan Hasil Temuan Penelitian

Pengaruh masing-masing variabel bebas atau indenpenden (gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat atau dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Analisi Regresi Berganda

$$Y = 4,171 + 0,477X_1 + 0,311X_2 + e$$

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, diketahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari persamaan garis regresi linear berganda yang diperoleh yaitu sebesar $Y = 4,171 + 0,477X_1 + 0,311X_2 + e$. Dengan ini nilai konstanta sebesar 4,171 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja sama dengan 0 (nol), maka besarnya perubahan kinerja karyawan (Y) adalah 4,171.

2. Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan Uji F, menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil perhitungan analisa dimana variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) pada tabel hasil uji simultan diperoleh f_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sebesar 46,001. Dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah $f_{hitung} 46,001 > f_{tabel} 3,20$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_{a3} : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

3. Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan Uji t, menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil perhitungan analisa dimana variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) pada tabel hasil uji parsial di atas di peroleh t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 4,380. Dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah $t_{hitung} 4,380 > t_{tabel} 1,67866$ sehingga H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima yang berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

H_{a1} : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Uji t, menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil perhitungan analisa dimana variabel kepuasan kerja (X_2) pada tabel hasil uji parsial di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 2,711 Dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah $t_{hitung} 2,711 > t_{tabel} 1,67866$, sehingga H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima yang berarti ada pengaruh kepuasan kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai signifikan 0,009 yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan kepuasan kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

H_{a2} : Terdapat pengaruh Kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

4. Analisis Koefisien korelasi

Berdasarkan analisis koefisien korelasi, diketahui bahwa adanya tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dimana nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,816 yang berada pada kategori kuat.

5. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Berdasarkan analisis koefisien determinasi parsial, diketahui bahwa variabel bebas memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel terikat dimana R square menunjukkan nilai sebesar 66,7 atau sebesar 66,7% dan sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

4.7 Implikasi Penelitian

Bedasarkan hasil penelitian data, secara simultan (Uji F) terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Selanjutnya dalam uji parsial (Uji t) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial, namun yang paling dominan dalam Kinerja karyawan adalah Kepuasan kerja (X_2).

Maka implikasi dari penelitian ini untuk perusahaan adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) yang diberikan oleh Reny Swalayan-Ku harus di pertahankan dan dikembangkan agar dapat membawa dampak yang positif terhadap Kinerja karyawan (Y), hal inilah yang merupakan nilai tambahan untuk peningkatan Kinerja karyawan (Y).

Untuk penulis memberikan bukti empiris mengenai pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Reny Swalayan-ku. Selain itu dapat dijadikan sarana dalam menerapkan dan mempraktekkan ilmu yang diperoleh selama duduk di bangku kuliah dan membandingkan dengan keadaan dilapangan.

4.8 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua (2) variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja karyawan (Y).
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.