

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT. Sinar Niaga Sejahtera berdiri pada tanggal 31 Juli 1994, PT Sinar Niaga Sejahtera atau biasa disingkat SNS merupakan perusahaan yang menjadi distributor resmi produk Garudafood. PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih yang berada di Jalan Jendral Sudirman Desa Pangkul Kodya Prabumulih.

PT. Sinar Niaga Sejahtera dan Garudafood sendiri merupakan dua perusahaan yang berada di bawah satu holding company yaitu tudung group, sehingga Garudafood merupakan produsen dan yang menjadi divisi distribusi untuk menyebarkan produk produknya. SNS berperan penting menentukan perkembangan produk Garudafood dalam hal membawa produk hingga dapat sampai ketangan konsumen Indonesia. Produk yang telah di pasarkan Garudafood diantaranya kacang, biskuit, minuman dsb.

Untuk dapat memenuhi tuntutan serta permintaan pasar terhadap Garudafood hingga wilayah wilayah pelosok di seluruh Indonesia, SNS memiliki beberapa region seperti region DKI, Jawa Barat, Palembang, Bali dan Nusa Tenggara dan beberapa region lainnya, setiap region bertugas melayani ratusan ribu outlet

pelanggan diseluruh Indonesia. Jaringan distribusi SNS didukung dengan infrastuktur teknologi yang terintegerasi dari gudang, pemesan, pengirim barang hingga penagihan. Dengan adanya kerja keras dan tanggungjawab seluruh karyawannya, maka akan terbentuknya organisasi yang baik serta peningkatan kinerja akan terapai.

B. Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 33 orang yang diperoleh dari pembagian kuesioner. Berdasarkan hasil dari kuesioner tersebut dapat diidentifikasi karakteristik responden yaitu umur, jenis kelamin, dan angkatan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
15 – 25 tahun	3 orang	9,1%
26 – 35 tahun	24 orang	72,7%
36 – 45 tahun	6 orang	18,2%
Total	33 orang	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Pada tabel di atas menjelaskan karakteristik responden karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera berdasarkan umur. karyawan yang berumur 15 – 25 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 9,1%, karyawan yang berumur 26 – 35 tahun berjumlah 24 orang dengan persentase 72,7%, karyawan yang berumur 36 – 45 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 18,2%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	31	94%
Perempuan	2	6%
Total	33	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Pada tabel di atas menjelaskan karakteristik responden karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera berdasarkan Jenis Kelamin. karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 31 orang dengan persentase 94%, karyawan perempuan berjumlah 2 orang dengan persentase 6%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	18	54,5%
D3	2	6,1%
S1	13	39,4%
Total	33 orang	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Pada tabel di atas menjelaskan karakteristik responden karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera berdasarkan Pendidikan Terakhir. karyawan dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 18 responden dengan persentase 54,5%, karyawan dengan tingkatan D3 berjumlah 2 responden dengan persentase 6,1%, karyawan dengan tingkatan S1 berjumlah 13 dengan persentase 39,4%.

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat di pertanggung jawabkan kebenarannya.

Uji validitas dilakukan dengan melakukan perbandingan antara nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikan 5% dari *degree of freedom* (df) = $n-2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut valid, maka demikian pula sebaliknya. Adapun r tabel pada penelitian ini adalah 0,2913. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan untuk variabel bebas dan variabel terikat pada setiap item menunjukkan bahwa r hitung $>$ 0,2913. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh data yang diuji adalah valid. Berikut ini adalah tampilan hasil uji validitas.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas terhadap Kepemimpinan (X1)

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Pertanyaan 1	0,737	0,2913	Valid
2.	Pertanyaan 2	0,632	0,2913	Valid
3.	Pertanyaan 3	0,502	0,2913	Valid
4.	Pertanyaan 4	0,720	0,2913	Valid
5.	Pertanyaan 5	0,668	0,2913	Valid
6.	Pertanyaan 6	0,737	0,2913	Valid
7.	Pertanyaan 7	0,410	0,2913	Valid
8.	Pertanyaan 8	0,525	0,2913	Valid
9.	Pertanyaan 9	0,658	0,2913	Valid
10.	Pertanyaan 10	0,676	0,2913	Valid
11.	Pertanyaan 11	0,490	0,2913	Valid
12.	Pertanyaan 12	0,525	0,2913	Valid
13.	Pertanyaan 13	0,737	0,2913	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 diatas hasil pengolahan data variabel Kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa r hitung memiliki nilai lebih besar dari r tabel artinya semua pertanyaan tersebut bersifat valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas terhadap Budaya Organisasi (X2)

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Pertanyaan 1	0,753	0,2913	Valid
2.	Pertanyaan 2	0,810	0,2913	Valid
3.	Pertanyaan 3	0,448	0,2913	Valid
4.	Pertanyaan 4	0,753	0,2913	Valid
5.	Pertanyaan 5	0,861	0,2913	Valid
6.	Pertanyaan 6	0,763	0,2913	Valid
7.	Pertanyaan 7	0,689	0,2913	Valid
8.	Pertanyaan 8	0,820	0,2913	Valid
9.	Pertanyaan 9	0,861	0,2913	Valid
10.	Pertanyaan 10	0,810	0,2913	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 diatas hasil pengolahan data variabel Budaya Organisasi (X2) menunjukkan bahwa r hitung memiliki nilai lebih besar dari r tabel artinya semua pertanyaan tersebut bersifat valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Pertanyaan 1	0,872	0,2913	Valid
2.	Pertanyaan 2	0,439	0,2913	Valid
3.	Pertanyaan 3	0,627	0,2913	Valid
4.	Pertanyaan 4	0,546	0,2913	Valid

5.	Pertanyaan 5	0,872	0,2913	Valid
6.	Pertanyaan 6	0,522	0,2913	Valid
7.	Pertanyaan 7	0,872	0,2913	Valid
8.	Pertanyaan 8	0,464	0,2913	Valid
9.	Pertanyaan 9	0,503	0,2913	Valid
10.	Pertanyaan 10	0,872	0,2913	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 diatas hasil pengolahan data variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa r hitung memiliki nilai lebih besar dari r tabel artinya semua pertanyaan tersebut bersifat valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner reliabel apabila *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama tau dibawah 0,60.

Berikut ini adalah tampilan hasil uji reliabilitas yang menjelaskan bahwa uji reliabilitas yang dilakukan untuk mengetahui sejauhmana tingkat kehandalan data yang diperoleh untuk diteliti.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Standar Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kepemimpinan (X1)	0,60	0,860	Reliabel
2.	Budaya Organisasi (X2)	0,60	0,907	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,853	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas memperlihatkan nilai *cronbach alpha* dari semua variabel $> 0,60$ dan dapat disimpulkan bahwa semua variabel dapat dipercaya dan handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel serta dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

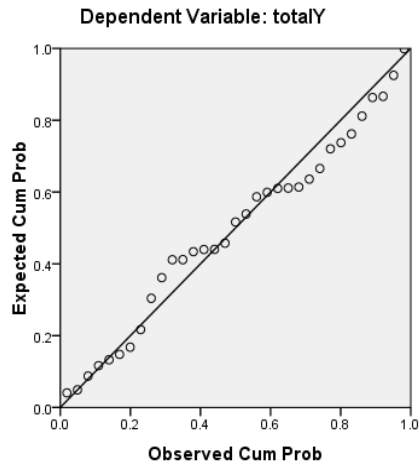
D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak. Sehingga apabila data terdistribusi normal maka bisa dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Gambar 4.1

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan gambar 4.1 di atas pada grafik menggambarkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Disimpulkan bahwa nilai residual yang dihasilkan normal. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi faktor kepemimpinan dan Budaya organisasi berdasarkan variabel Kinerja Karyawan.

2. Linearitas

Uji lineritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai hubungan linier atau tidak dengan kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Linieritas

ANOVA			df	F	Sig.
Kinerja * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	18	4,096	,005
		Linearity	1	44,003	,000
		Deviation from Linearity	17	1,748	,148
	Within Groups		14		
Total		32			

ANOVA			df	F	Sig.
Kinerja * Budaya organisasi	Between Groups	(Combined)	14	10,489	,000
		Linearity	1	133,782	,000
		Deviation from Linearity	13	1,004	,485
	Within Groups		18		
Total		32			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Hasil uji linieritas pada tabel 4.8 diatas dapat dilihat pada (Deviation from Linearity) kolom F dan Signifikan. Variabel Kepemimpinan dengan $F_{hitung} (1,748) < F_{tabel} (2,41)$ dengan nilai Signifikan $(0,148) > 0,05$. Sedangkan Variabel Budaya Organisasi dengan $F_{hitung} (1,004) < F_{tabel} (2,37)$ dengan nilai Signifikan $(0,485) > (0,05)$. maka dapat disimpulkan bahwa model regresi adalah model linier.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas. Dikatakan tidak

terjadi multikolinearitas apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,00. Berikut adalah tabel hasil pengujian uji multikolinearitas.

Tabel 4.9
Hasil Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan (X1)	.561	1.784
	Budaya Organisasi(X2)	.561	1.784

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

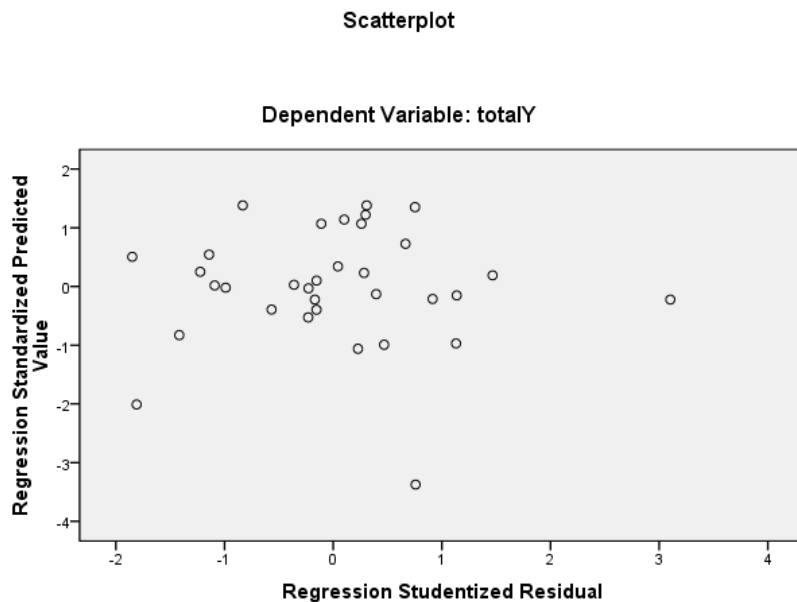
Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.9 diatas dapat dilihat pada kolom *tolerance* dan VIF. Hasil *tolerance* kedua variabel independen Kepemimpinan (X1) 0,561, Budaya Organisasi (X2) 0,561 nilai tersebut menunjukkan > 0,10. Nilai VIF kedua variabel independen kepemimpinan (X1) 1,784, budaya organisasi (X2) 1,784 menunjukkan < 10,00, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak sama varians dari residual

dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Terjadi homoskedastisitas jika pada *scatterplot* titik-titik hasil pengolahan data antara Z_{pred} dan S_{resid} menyebar di bawah maupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Terjadi homoskedastisitas jika pada *scatterplot* titik-titik mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang. Berikut adalah gambar hasil pengujian uji heterokedastisitas.

Gambar 4.2



Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Dapat dilihat dari gambar 4.2 di atas bahwa titik-titik pada scatterplot tidak membentuk pola yang teratur, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi homoskedastisitas. Asumsi klasik dalam model ini terpenuhi yaitu terbebas dari heterokedastisitas atau homoskedastisitas.

E. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan dan Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2.772	3.669
1 Kepemimpinan	.183	.092
Budaya Organisasi	.796	.103

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel, Maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.772 + 0,183X_1 + 0,796X_2 + 3.669$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = 2.772

b_1X_1 = 0,183

b_2X_2 = 0,796

e = 3.669

Persamaan regresi diatas memiliki makna :

1. Konstanta (α) sebesar 2.772 artinya bahwa jika PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih mengabaikan faktor-faktor yang ada yaitu, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 2.772.
2. Koefisien regresi untuk Kepemimpinan adalah sebesar 0,183. Artinya bahwa jika terjadi peningkatan 1 (satu) angka atau skor dalam Kepemimpinan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,183 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam model regresi adalah tetap.
3. Koefisien regresi untuk Budaya Organisasi adalah sebesar 0,796. Artinya bahwa jika terjadi peningkatan 1 (satu) angka atau skor dalam Budaya Organisasi, maka Kinerja Karyawan

akan meningkat sebesar 0,796 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam model regresi adalah tetap.

F. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel *independent* (harga, lokasi, suasana dan kualitas produk) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap variabel *dependent* (kepuasan pelanggan). Uji T diukur dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka secara parsial variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*, begitu juga sebaliknya, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka secara parsial variabel *independent* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

Tabel 4.11
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a			
Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
(Constant)		.755	.456
1 Kepemimpinan	.198	1.992	.046

Budaya Organisasi	.770	7.736	.000
-------------------	------	-------	------

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel Independen secara Individual dalam menerangkan variabel Dependen. Besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-3) = 33-3 = 30$. Dari ketentuan tersebut di peroleh angka t_{tabel} sebesar 1,697. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan berdasarkan pada tabel di atas adalah sebesar 1,992 dengan signifikan $0,046 < 0,05$ dengan demikian t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_1 diterima maka angka tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, di peroleh angka t_{hitung} dari variabel Budaya Organisasi sebesar 7,736 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_2 diterima maka angka tersebut menunjukkan adanya pengaruh

signifika antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05.

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b		
Model	F	Sig.
1 Regression	75.142	.000 ^a
Residual		
Total		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 di tolak dan H_a di terima, sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 di terima dan H_a di tolak. Dari hasil perhitungan di atas, diperoleh angka F_{hitung} sebesar $75.142 > F_{tabel}$ sebesar 2,91 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian model regresi tersebut sudah layak dan benar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja

Karyawan dan signifikan dengan angka signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$.

3. Uji Koefisien Determinasi R Square (R^2)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary^b

Model	Adjusted R Square
1	.823

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Dapat dilihat dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi berpengaruh sebesar 0,823 atau 82,3% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 0,177 atau 17,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih

Berdasarkan pada hasil penelitian statistik dengan menggunakan SPSS 22 dapat dilihat bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan, sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kualitas karyawan, apabila kepemimpinan baik maka perusahaan itu akan baik. Dalam hal ini peningkatan kinerja akan tercapai.

Oleh karena itu dapat dipahami bahwa semakin baik tingkat kepemimpinan maka akan semakin baik pula kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Mokhammad Khukaim Barkhowa, Fitri Lukiastuti dan Himawan Arif Sutanto (2017) yang menunjukkan hasil bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Penelitian ini mendukung teori dari Danang Sunyoto (2015), bahwa Kepemimpinan berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk memengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas, dan hubungan di dalam suatu kelompok maupun organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja karyawan meningkat.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih

Berdasarkan pada hasil penelitian statistik dengan menggunakan SPSS 22 dapat dilihat bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat diartikan bahwa adanya rasa kesadaran diri karyawan terhadap tanggung jawab dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga akan terbentuknya orientasi tim yang solid dan kinerja karyawan akan meningkat.

Dapat dipahami bahwa semakin baik tingkat budaya organisasi maka akan semakin baik pula kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Indah Isnada (2016) yang menunjukkan hasil bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung teori dari Hartanto (2018), bahwa Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan kerja sehari-hari.