

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBYEK/SUBYEK PENELITIAN

1. Sejarah Singkat Chandra Departement Store Tanjung Karang Bandar Lampung.

Chandra Supermarket & Departement Store berdiri pada tanggal 18 Maret 1984 yang didirikan oleh keluarga Bapak Alesius Bunawan, berawal dari Chandra Toserba yang berlokasi di Jl. Ikan Bawal 33 Teluk Betung, Bandar Lampung. Pada tahun 1987 dibangunlah cabang pertaman yaitu Chandra Toserba, Tanjung Karang yang beralamat di Jl. Raden Intan, No.73 dengan luas bangun yang lebih besar dan dengan lokasi yang lebih startegis yaitu di jantung kota Bandar Lampung di bandingkan dengan yang berlokasi di Teluk Betung. Selain pasar dan swalayan dan departement store, Chandra Toserba Tanjung Karang dilengkapi dengan gedung bisokop,President Theather, food court dan arena bermain anak-anak. Chanda untuk cabang Tanjung karang yang bertempat di lokas tersebut saat ini sudah tutup, karena pihak perusahaan ingin lebih mendekatkan diri kepada konsumennya maka Chandra untuk cabang Tanjung Krang dipusatkan di Tanjung Karang Timur. Chandra ini dilengkapi dengan fasilitas bioskop,arena bermain anak, dan restoran.

Chandra Superstore Tanjung Karang resmi dibuka pada tanggal 7 januari 1998 dengan diawali oleh bagian supermarket terlebih dahulu. Pada tanggal 15 November 1999 Chandra Departement Store resmi dibuka untuk melengkapi

Chandra superstore Tanjung Karang yang berdiri di atas lahan seluas $\pm 10.000 \text{ m}^2$ dengan luas bangunan $\pm 15.000 \text{ m}^2$ dan luas lahan parkir $\pm 7.500 \text{ m}^2$ yang terletak di Jl. Hayam Wuruk- Pemuda No. 1 Tanjung Karang Timur. Bangunan ini lebih strategis karena terletak di jantung kota Bandar Lampung, sehingga lebih mudah dijangkau konsumen. Cabang ini merupakan yang paling lengkap fasilitasnya, karena selain Supermarket dan Department Store, juga dilengkapi dengan fasilitas food court, toko mas, salon rambut, arena bermain timezone. pusat elektornik, counter handphone, serta arena bowling dan billiard yang semuanya disediakan untuk memanjakan dan memuaskan para pengunjung.

Selain upayanya membuka cabang di wilayah-wilayah strategis sebagai upaya mendekatkan diri dengan konsumennya, Chandra juga mempermudah para konsumen setianya dalam mendapatkan informasi seputar Chandra yang dapat lebih meyakinkan konsumennya. Chandra juga menawarkan berbagai fasilitas menarik untuk para konsumen selain fasilitas kelengkapan produk yang dijual, uapaya untuk memuaskan konsumen adalah dengan adanya kartu VIP Chandra sebagai tempat belanja. Upaya tersebut yang dapat membuat para konsumen lebih yakin untuk berbelanja di Chandra Supermarket dan Departement Store.

Visi :

Menjadi Pusat perbelanjaan terbaik dan dan terlengkap di seluruh Lampung.

Misi :

1. Berusaha untuk selalu dekat dengan konsumen, yaitu dengan membangun Chandra Minimarket (Chamart) dan Chandra Mall.

2. Selalu melakukan renovasi terhadap bangunan yang sudah ada.
3. Menerapkan harga yang mendekati para pesaing yang ada.
4. Terus memberikan pembekalan kepada seluruh karyawan untuk semakin terampil sesuai dengan bidangnya masing masing.
5. Menyediakan produk yang berkualitas.Fresh, dan lengkap.
6. Untuk menggiatkan kegiatan promosi, setiap bulan selalu mengadakan acara harga hemat, harga spesial, diskon khusus, dll.

B. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Pendistribusian kuesioner dilakukan secara merata oleh peneliti ke Chandra Departement store Tanjung Karang Bandar Lampung yang ditentukan sebagai obyek penelitian. Jumlah kuesioner yang disebarakan adalah sebanyak 140 kuesioner. Hasil yang diperoleh dari total kuesioner yang telah diisi responden secara keseluruhan sebanyak 130 responden. Responden merupakan keseluruhan karyawan yang bekerja di bagian market Chandra Departement store Tanjung Karang Bandar Lampung Hasil data karakteristik responden dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.1Jenis_Kelamin

	Total	Prosentase
Laki-Laki	55	42%
Perempuan	61	47%
Tidak Menyebutkan	14	11%
Total	130	100 %

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden laki-laki berjumlah 42% atau 55 orang, sementara responden perempuan berjumlah 47% atau 61 orang. sedangkan yang tidak menyebutkan berjumlah 11% atau 14 orang.

Tabel 4.2 Umur

	Total	Prosentase
< 21	15	12 %
21-30	96	74 %
31-40	7	5 %
41-50	3	2 %
Tidak menyebutkan	9	7 %
Total	130	100 %

Sumber : Data olahan tahun 2018

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden yang berumur dibawah 21 tahun berjumlah 12% atau 15 orang, sementara responden yang berumur 21-30 tahun berjumlah 74% atau 96 orang, sementara responden yang berumur 31-40 tahun berjumlah 5% atau 7 oarang, sementara yang berumur 41-50 tahun berjumlah 2% atau 3 orang, sedangkan yang tidak meyebutkan berjumlah 7% atau 9 orang.

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

	Total	Prosentase
SMA	113	87 %
S1	4	3 %
Tidak Menyebutkan	13	10 %
Total	130	100 %

Sumber : Data olahan tahun 2018

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden yang berpendidikan terakhir SMA yaitu berjumlah 87% atau 113 orang, sementara yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 3% tau 4 orang, sedangkan lainnya yang tidak menyebutkan sebanyak 10% atau 13 orang.

Tabel 4.4 Lama kerja

	Total	Prosentase
1 Tahun	99	76 %
2 Tahun	24	19 %
Tidak menyebutkan	7	5 %
Total	130	100 %

Sumber : Data oalahan 2018

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa karkteristik responden yang telah bekerja selama 1 tahun berjumlah 76% atau 99 orang, sementara yang bekerja selama 2 tahun berjumlah 19% atau 24 orang, sedangkan yang tidak menyebutkan sebanyak 5% atau 7 orang.

C. ANALISIS UJI DESKRIPTIF

Deskripsi data dan kategorisasi peneliti ini dapat disajikan seperti dibawah ini :

Dengan kriteria perhitungan $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Tabel 4.5 Kategori tingkat jawaban

Kategori	Batas
Sangat rendah	1 – 1,8
Rendah	1,8 – 2,6
Cukup	2,6 – 3,4
Tinggi	3,4 – 4,2
Sangat tinggi	4,2 – 5

Untuk mengetahui mean dari masing masing indikator yang diujikan dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.6 Statistik deskriptif variabel Kepemimpinan Transformatisonal

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Daviation
Menghormati	130	1	5	3.81	.808
Menghargai	130	2	5	3.86	.691
Memahami	130	2	5	3.89	.770
Melaksanakan	130	2	5	3.86	.795
Merasa senang	130	1	5	3.78	.767
Kinerja	130	2	5	3.72	.696
Meningkatkan	130	2	5	3.85	.849
Kemampuan	130	2	5	3.82	.720
Menerapkan	130	1	5	3.82	.802
Kemampuan	130	1	5	3.77	.677
Kerja sama	130	1	5	3.70	.764
Tujuan	130	1	5	3.82	.734
Imajinasi	130	2	5	3.86	.679
Dorongan	130	2	5	3.79	.804
Harapan	130	2	5	3.70	.722
Kemampuan	130	1	5	3.72	.817
Dorongan	130	1	5	3.78	.767
Inisiatif	130	1	5	3.82	.795
Kesempatan	130	2	5	3.86	.668
Kemandirian	130	2	5	3.85	.653
Kemandirian	130	2	5	3.84	.805
Kesempatan	130	2	5	3.90	.724
Dorongan	130	2	5	3.74	.753
Kebebasan	130	2	5	3.90	.669
Dorongan	130	1	5	3.72	.729
Kemandirian	130	1	5	3.82	.698
Percayaan diri	130	2	5	3.75	.686
Solusi	130	2	5	3.81	.808
Kebutuhan	130	2	5	3.73	.734
Hubungan	130	2	5	3.75	.660
Perhatian	130	1	5	3.64	.704
Tugas	130	2	5	3.70	.711
Kehadiran	130	1	5	3.77	.742
Bantuan	130	2	5	3.88	.711
Bantuan	130	2	5	3.82	.724
Pengetahuan	130	2	5	3.88	.715
S				3.79	

Sumber : Data olahan tahun 2018

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel Kepemimpinan Transformasional. Variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan rata-rata 3.79 dengan skor minimum ada diangka 1 dan maksimum ada diangka 5, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional sudah berada pada tingkat yang tinggi atau baik.

Tabel 4.7 Statistik deskriptif Self Efficacy

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Daviation
Tugas	130	2	5	3.63	.769
Tugas	130	2	5	3.65	.775
Tugas	130	2	5	3.57	.816
Situasi	130	2	5	3.58	.795
Situasi	130	2	5	3.49	.809
Tugas	130	2	5	3.59	.794
Tugas	130	2	5	3.56	.797
				3.58	

Sumber : Data olahan tahun 2018

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel Self Efficacy. Variabel *Self Efficacy* menunjukkan rata-rata 3.58 dengan skor minimum ada diangka 1 dan maksimum ada diangka 5, hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berada pada tingkat yang tinggi.

Tabel 4.8 Statistik deskriptif kepuasan kerja.

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Daviation
Pekerjaan	130	2	5	3.70	.743
Rekan kerja	130	2	5	3.75	.788
Atasan	130	2	5	3.78	.800
Organisasi	130	2	5	3.70	.689
				3.73	

Sumber : Data olahan tahun 2018

Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel Kepuasan Kerja. Variabel Kepuasan kerja menunjukkan rata-rata 3.73 dengan skor minimum ada diangka 1 dan maksimum ada diangka 5, hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja karyawan sudah berada pada tingkat yang tinggi atau baik.

Tabel 4.9 Statistik deskriptif Kinerja karyawan

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Daviation
Pengetahuan	130	2	5	3.76	.786
Pedoman	130	2	5	3.67	.781
Pengetahuan	130	2	5	3.71	.811
Memuaskan	130	2	5	3.71	.782
Kerjasama	130	2	5	3.74	.763
Mandiri	130	2	5	3.72	.737
Menuntaskan	130	2	5	3.65	.725
Mengabaikan	130	2	5	3.74	.840
Kreatifitas	130	2	5	3.69	.843
Hubungan	130	2	5	3.71	.782
Kerjasama	130	2	5	3.70	.764
Hasil kerja	130	2	5	3.72	.780
Kualitas	130	2	5	3.62	.781
Kualitas	130	2	5	3.70	.784
Kualitas	130	2	5	3.68	.798
Kualitas	130	2	5	3.75	.829
Prestasi	130	2	5	3.75	.817
Menuntaskan	130	2	5	3.74	.831

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Daviation
Percaya diri	130	2	5	3.75	.798
Pendirian	130	2	5	3.73	.734
Kompetitif	130	2	5	3.68	.726
				3.71	

Sumber : Data olahan tahun 2018

Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel Kinerja karyawan. Variabel Kinerja karyawan menunjukkan rata-rata 3.71 dengan skor minimum ada diangka 1 dan maksimum ada diangka 5, hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan sudah berada pada tingkat yang tinggi atau baik.

D. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS MENGGUNAKAN AMOSS 22

1. Uji Validitas

Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrument dengan uji validitas dengan amoss 22 pada tabel 4.. berikut ini:

Tabel 4.10 Hasil uji validitas kepemimpinan transformasional data formal menggunakan amoss.

Variabel	Butir	<i>FactorLoading</i>
Kepemimpinan Transformasional	Karyawan menghormati pemimpin sebagai pemimpin perusahaan	0.763
	Karywan menghargai setiap saran atau pendapat dari pemimpin guna membangun kinerja perusahaan.	0.618
	Karywan memahami visi dari perusahaan yang diberikan oleh pemimpin	0.718
	Karyawan melaksanakan perintah pemimpin dengan sebaik baiknya.	0.727
	Atasan saya membuat saya merasa senang bila berada didekatnya.	0.806
	Atasan saya seorang yang sangat saya percayai.	0.755

Variabel	Butir	FactorLoading
	Atasan saya mempunyai suatu hadiah khusus atas apa yang benar benar benar bermafaat yang saya lakukan.	0.766
	Hadir tidaknya atasan saya berpengaruh kecil terhadap kinerja saya.	0.738
	Atasan saya meningkatkan optimisme saya untuk menghadapi masa depan.	0.716
	Saya mempercayai kemampuan atasan dalam mengatasi rintangan.	0.756
	Atasan saya mampu menerapkan standar yang tinggi.	0.798
	Atasan saya mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut.	0.785
	Atasan saya mengajak karyawan untuk selalu mendukung satu sama lain dalam bekerja.	0.737
	Atasan saya mengungkapkan tujuan tujuan penting organisasi dengan cara yang sederhana.	0.730
	Atasan saya menggunakan simbol simbol dan imajinasi untuk memfokuskan usaha usaha yang dilakukan bawahan.	0.748
	Aatasan saya menyampaikan pembicaraan yang mampu mendorong saya untuk bekerja melebihi harapan saya untuk melakukannya.	0.805
	Atasan saya memberitahu tentang harapan harapan mengenai kinerja yang tinggi kepada saya.	0.757
	Atasan saya menghendaki saya bekerja melebihi kemampuan saya.	0.808
	Atasan saya mendorong saya untuk sukses.	0.691
	Atasan saya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bisa berinisiatif.	0.707
	Atasan saya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bisa memberikan ide-ide yang baru.	0.684
	Atasan saya mengajarkan kepda karyawan untuk tidak selalu bergantung kepada atasan selama masih bisa ditangani sendiri.	0.795
	Atasan saya mampu mendorong bawahanya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional.	0.769
	Atasan saya memberikan saya cara cara baru dalam melihat masalah masalah yang mulanya sangat sulit bagi saya.	0.721
	Atasan saya memberikan alasan alasan yang tepat untuk mengubah cara yang saya pikirkan dalam memecahkan masalah.	0.791
	Atasan saya menghendaki alasan yang baik jika saya berpendapat.	0.730
	Atasan saya mengajak saya mengenali aspek aspek kunci dari masalah yang rumit.	0.769
	Atasan memastikan bahwa saya telah berfikir secara matang sebelum bertindak.	0.800
	Atasan saya memperhatikan kebutuhan kebutuhan karyawan akan pengembangan karir.	0.658
	Atasan saya menjalin hubungan dan komunikasi yang baik	0.705

Variabel	Butir	<i>FactorLoading</i>
	terhadap karyawan.	
	Atasan saya memberikan perhatian secara individu kepada karyawan.	0.717
	Atasan saya memberitahu bagaimana menyelesaikan tugas apabila saya membutuhkannya.	0.674
	Atasan saya membimbing saya apabila saya membutuhkannya.	0.685
	Atasan saya memberikan saran sewaktu saya membutuhkannya.	0.687
	Atasan saya memberikan banyak bantuan terhadap orang baru.	0.687
	Atasan saya mengetahui apa yang saya inginkan dan menolong saya untuk mendapatkannya.	0.652

Sumber : Data olahan tahun 2018

Tabel 4.11 Hasil uji validitas self efficacy data formal menggunakan amoss.

Variabel	Butir	<i>FactorLoading</i>
<i>Self Efficacy</i>	Saya mampu melaksanakan tugas yang sederhana.	.709
	Saya mampu melaksanakan tugas yang agak sulit.	.738
	Saya mampu melaksanakan tugas yang sangat sulit.	.780
	Saya yakin akan kemampuan pada pada situasi tertentu.	.759
	Saya yakin akan kemampuan pada pada situasi yang bervariasi.	.786
	Saya menyukai tugas-tugas yang menantang.	.774
	Saya tidak mudah menyerah menghadapi tugas.	.748

Sumber : Data olahan tahun 2018

Tabel 4.12 Hasil uji validitas kepuasan kerja data formal menggunakan amoss.

Variabel	Butir	<i>FactorLoading</i>
Kepuasan Kerja	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan saya.	.765
	Saya merasa puas dengan rekan kerja saya.	.788
	Saya sudah merasa puas dengan atasan saya.	.798
	Saya sudah merasa puas dengan dengan pekerjaan saya di perusahaan ini.	.673

Sumber : Data olahan tahun 2018

Tabel 4.13 Hasil uji validitas kinerja karyawan data formal menggunakan amoss.

Variabel	Butir	<i>FactorLoading</i>
Kinerja Karyawan	Pengetahuan saya mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari.	.768
	Saya memahami pedoman kerja sehari-hari.	.765
	Saya menguasai pengetahuan yang berkaitan dengan tugas.	.770
	Semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan memuaskan.	.748
	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja.	.714
	Saya mengerjakan tugas tanpa disuruh atasan.	.721
	Saya belum akan pulang kalau pekerjaan belum selesai.	.745
	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan , meski ada keperluan pribadi.	.820
	Kreativitas saya diakui oleh siapa saja.	.791
	Dengan kerjasama yang baik, tidak ada pekerjaan yang terbengkalai.	.790
	Hasil kerja saya sampai saat ini menjadi yang terbaik.	.765
	Kualitas kerja lebih utama bagi saya.	.782
	Saya lebih mementingkan kualitas daripada jumlah.	.767
	Saya mampu mencapai standar kualitas.	.754
	Saya bangga dengan prestasi kerja	.732
	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan.	.794
	Saya adalah Pegawai terbaik.	.803
	Saya tetap bekerja dengan baik, meskipun tidak ada pimpinan.	.780
	Saya sanggup bersaing dengan siapa saja.	.786
	Saya bisa mengoreksi kesalahan pemimpin sepanjang kepentingan organisasi	.739
Saya menggunakan jam istirahat dengan efektif	.724	

Sumber : Data olahan tahun 2018

Berdasarkan uji validitas menggunakan amoss versi 22 menunjukkan bahwa nilai faktor loading semua butir pertanyaan dari masing masing variabel yaitu >0.5 , yang artinya bahwa daftar pertanyaan untuk preferensi responden yang berjumlah 68 pertanyaan yang mewakili 4 variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang diujikandalam penelitian ini menggunakan amoss 22. Untuk hasil reliabilitas yang diuji dengan alat uji analisis amos 22 disajikan pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.14 Uji Realiabilitas

Nama Variabel	Hasil Uji Reliabilitas/ Construct Reliability
Kepemimpinan Transformasional	0.9769
<i>Self Efficacy</i>	0.9035
Kepuasan kerja	0.8429
Kinerja Karyawan	0.9673

Sumber : Data olahan tahun 2018

Dari hasil diatas didapatkan hasil uji reliabilitas untuk 4 variabel pertanyaan dinyatakan reliabel karena construct reliability >0.7 . Artinya variabel Kepemimpinan transformasional, *Self efficacy*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan mempunyai konsistensi skor yang bagus tiap item pertanyaan dalam setiap variabel.

E. ANALISIS DATA SEM DAN HASIL PENELITIAN (UJI HIPOTESIS)

Sesuai dengan model yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM yang dioperasikan dengan aplikasi AMOS. Menggunakan tahapan permodelan dan analisis persamaan struktural menjadi 7 langkah, yaitu :

1. Pengembangan model secara teoritis

Langkah pertama pada model SEM yang mempunyai justifikasi yang kuat sudah di jelaskan di bab 3. Hubungan antar variabel dengan model

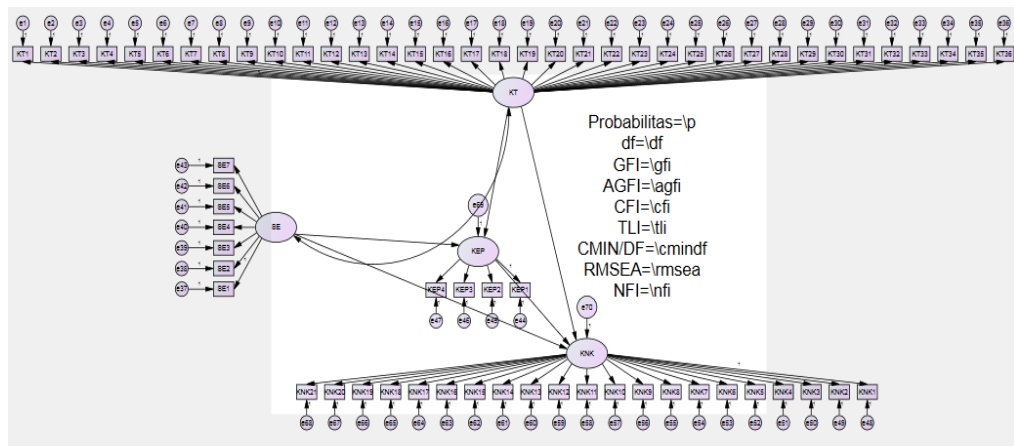
merupakan turunan dari teori. Tanpa dasar teoritis yang kuat SEM tidak dapat digunakan.

2. Menyusun diagram jalur

Langkah kedua adalah menggambarkan kerangka penelitian dalam sebuah diagram alur (*path diagram*). Kesepakatan yang ada dalam penggambaran diagram alur telah dikembangkan oleh AMOS, sehingga tinggal menggunakannya saja.

Kesepakatan yang ada dalam penggambaran diagram alur telah dikembangkan oleh AMOS, sehingga tinggal menggunakannya saja. Model hipotesis dari uotput ditampilkan pada gambar berikut ini :

Gambar 4.1 Model penelitian output Amos



Sumber : Data olahan tahun 2018

3. Mengubah diagram jalur menjadi persamaan struktural.

Langkah ketiga adalah mengkonversikan diagram alur ke dalam persamaan, baik persamaan struktural maupun persamaan model pengukuran.

4. Memilih matriks input untuk analisis data.

Langkah empat pada model SEM menggunakan data input berupa matrik kovarian atau matrik korelasi. Data untuk observasi dapat dimasukkan kedalam AMOS, tetapi program AMOS akan merubah dahulu data mentah menjadi matrik kovarian atau matrik korelasi. Teknik estimasi dilakukan dengan dua tahap, yaitu estimasi *measurement model* digunakan untuk menguji undimensionalitas dari kontruks-kontruks eksogen dan endogen dengan menggunakan teknik *confirmatory factor analysis* dan tahap estimasi SEM dilakukan melalui *full model* untuk melihat kesesuaian model dan hubungan kausalitas yang dibangun pada model penelitian.

5. Menilai indentifikasi model

Beberapa cara untuk melihat ada tidaknya problem identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi. Analisis SEM hanya dapat dilakukan apabila hasil identifikasi model menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori over-identified. Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai df dari model yang dibuat.

Computation of degrees of Freedom (Default model)

Number of distinct sample moment : 2346

Number of distinct parameter to be estimated : 142

Degrees of Freedom (2346 – 142) : 2204

Hasil output AMOS yang menunjukkan nilai df model sebesar 2204. Hal ini mengindikasikan bahwa model termasuk kategori over confident karena

memiliki nilai df positif. Oleh karena itu analisa data bisa di lanjutkan ke tahap selanjutnya.

6. Evaluasi model struktural

Langkah keenam ada beberapa kriteria Evaluasi Model Struktural yaitu :

a. Ukuran Sampel

Jumlah sampel data sudah memenuhi asumsi SEM, yaitu 130 data dan sesuai dari jumlah data yang di rekomendasikan, 100 – 150 data.

b. Normalitas data

Dalam output AMOS, uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai CR (*critical ratio*) pada *assessment of normality* dengan kritis $\pm 2,56$ pada level 0,01. Jika ada nilai CR yang lebih besar dari nilai kritis maka distribusi data tersebut tidak normal secara *univariate*. Sedangkan secara *multivariate* dapat dilihat pada c.r baris terakhir dengan ketentuan yang .

Tabel 4.15 Pengujian normalitas

Variabel	Min	Max	Skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
KT5	1.000	5.000	-.441	-2.053	.570	1.328
KT4	2.000	5.000	-.307	-1.428	-.346	-.806
KT3	2.000	5.000	-.326	-1.517	-.236	-.548
KT2	2.000	5.000	.045	.208	-.597	-1.390
KT1	1.000	5.000	-.524	-2.439	.426	.993
Multivariate					27.869	1.628

Sumber : Data olahan tahun 2018

Berdasarkan tabel menunjukkan uji normalitas secara univariate mayoritas berdistribusi normal karena nilai *critical ratio* (c.r) untuk *kurtosis* (keruncingan) maupun *skewness* (kemencengan), berada dalam

rentang $\pm 2,58$. Sedangkan secara *multivariate* data memenuhi asumsi normal karena nilai 1.628 berada di dalam rentang $\pm 2,58$. Hair et al (1995) dalam Ghozali (2014) menyatakan bahwa data yang normal secara *multivariate* pasti normal secara *univariate*.

c. Outliers

Evaluasi terhadap *multivariate outliers* dapat dilihat melalui output AMOS *Mahalanobis Distance*. Kriteria yang digunakan pada tingkat $p < 0.001$. Jarak tersebut dievaluasi dengan menggunakan X^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur yang digunakan dalam penelitian. Dalam kasus ini variabelnya adalah 48, kemudian melalui program excel pada sub-menu **Insert – Function – CHINV** masukkan probabilitas dan jumlah variabel terukur sebagai berikut:

Tabel 4.16 Function Argument

Probability	0.001
Deg_Freedom	68
	109.7912

Sumber : Data olahan tahun 2018

Tabel 4.17 Pengujian outliers

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
128	87.026	.060	1.000
119	83.511	.097	1.000
39	83.391	.099	1.000
116	82.908	.105	1.000
44	82.309	.114	.999

Sumber : Data olahan tahun 2018

Dari tabel diatas menunjukkan perhitungan batas outliers menggunakan CHIINV dengan memasukan probabilitas 0,001 dan degree of freedom sejumlah variabel yang terukur yaitu 68 item. Dari hasil perhitungan batas akhir outliers adalah 109.791 dan hasil pengujian Amos menunjukkan bahwa tidak terdapat outliers dari seluruh total responden.

7. Uji kelayakan model

Setelah asumsi SEM dilakukan maka langkah berikutnya adalah pengujian dengan menggunakan beberapa indeks kesesuaian untuk mengukur model yang diajukan. Ada beberapa uji kesesuaian statistik, berikut adalah beberapa kriteria yang lazim digunakan.

Tabel 4.17 Hasil Uji *Goodness Of Fit Indeks*

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0,000	LessFit
RMSEA	≤ 0.08	0,066	GoodFit
GFI	≥ 0.90	0,597	Less Fit
AGFI	≥ 0.80	0,571	Less Fit
CMIN/DF	≤ 2.0	1,570	Good Fit
TLI	≥ 0.90	0,822	Less Fit
CFI	≥ 0.90	0,828	Less Fit

Sumber : Data olahan tahun 2018

Berdasarkan Hasil pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa model penelitian mendekati sebagai model good fit.

CMIN/DF merupakan indeks kesesuaian parsimoniuous yang mengukur goodness of fit model dengan jumlah koefisien-koefisien

estimasi yang diharapkan untuk mencapai kesesuaian. Hasil CMIN/DF pada penelitian ini 1,570 menunjukkan bahwa model penelitian fit.

Goodness of Fit Indeks (GFI) menunjukkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data sebenarnya. Nilai GFI pada model ini adalah 0,597. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan $\geq 0,90$ menunjukkan model penelitian marginal fit.

RMSEA adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai chi-square dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA penelitian ini adalah 0,066 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\leq 0,08$ hal ini menunjukkan model penelitian fit.

AGFI adalah GFI yang disesuaikan dengan rasio antara degree of freedom yang diusulkan dan degree of freedom dari null model. Nilai AGFI pada model ini adalah 0,571. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan $\geq 0,80$ menunjukkan model penelitian marginal fit.

TLI merupakan indeks kesesuaian yang kurang dipengaruhi ukuran sampel. Nilai TLI pada penelitian ini adalah 0,822 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\geq 0,90$ hal ini menunjukkan model penelitian marginal fit.

CFI merupakan indeks yang relative tidak sensitive terhadap besarnya sampel dan kerumitan model. Nilai CFI pada penelitian ini adalah 0,828

dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\geq 0,90$ hal inimenunjukkan model penelitian marginal fit

Berdasarkan keseluruhan pengukuran goodness of fit diatas mengindikasi bahwa model yang diajukan dalam penelitian ini diterima. kalau ada satu 1 atau 2 kreteria yang terpenuhi makan dpat disimpulkan bahwa model yang dibangun baik secara keseluruhan (Gozali,2014).

F. Analisis uji hipotesis

Tabel 4.18Pengujian pengaruh langsung

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
KNK <--- KT	.156	.069	2.249	.024	Signifikan dan positif
KNK <--- SE	.098	.091	1.079	.281	Tidak Signifikan
KNK <--- KEP	.793	.122	6.493	***	Signifikan dan positif
KEP <--- KT	.313	.093	3.357	***	Signifikan dan positif
KEP <--- SE	.502	.119	4.225	***	Signifikan dan positif

Sumber : Data olahan tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan hubungan antar variabel secara langsung .

1. Hubungan Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja kerja karyawan.

Angka estimate adalah 0.156, hal ini menunjukan bahwa hubungan Kepemimpinan Transfromasional terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Semakin tinggi Kepemimpinan Transfomasional, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Angka p adalah 0.024. Hal

ini menunjukkan angka p dibawah 0.05 dan sangat kecil. Sehingga H1 terdukung dan dapat dinyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan. Artinya Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi Kinerja Karyawan.

2. Hubungan *Self Efficacy* terhadap Kinerja karyawan.

Angka estimate adalah 0.098, hal ini menunjukkan bahwa hubungan *Self Efficacy* terhadap Kinerja karyawan adalah positif. Semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional seseorang, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Angka p adalah 0.281. Hal ini menunjukkan angka p diatas 0.05 sehingga tidak terdapat signifikansi. Sehingga H2 tidak terdukung dan dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan dan positif antara *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan. Artinya *self efficacy* tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja karyawan.

3. Hubungan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan.

Angka estimate adalah 0.793, hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan adalah positif. Semakin tinggi Kepuasan kerja seseorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula Kinerja karyawan tersebut. Angka p adalah ***. Hal ini menunjukkan angka p dibawah 0.05 dan sangat kecil. Sehingga H3 terdukung dan dapat dinyatakan bahwa ada hubungan positif dan

signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Artinya rasa puas terhadap pekerjaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.

Angka estimate adalah 0.313, hal ini menunjukkan bahwa hubungan Kepemimpinan transformasional terhadap Kepuasan kerja adalah positif. Semakin tinggi Kepemimpinan transformasional, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Angka p adalah ***. Hal ini menunjukkan angka p dibawah 0.05 dan sangat kecil. Sehingga H4 terdukung dan dapat dinyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya Kepemimpinan transformasional sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

5. Hubungan *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Angka estimate adalah 0.502, hal ini menunjukkan bahwa hubungan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan kerja adalah positif. Semakin tinggi *Self Efficacy* seseorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Angka p adalah ***. Hal ini menunjukkan angka p dibawah 0.05 dan sangat kecil. Sehingga H5 terdukung dan dapat dinyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya *self efficacy* sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.19 Standardized Direct Effects

	SE	KT	KEP	KNK
KEP	.481	.339	.000	.000
KNK	.089	.159	.748	.000

Sumber : Data olahan tahun 2018

Tabel 4.20 Standardized Indirect Effects

	SE	KT	KEP	KNK
KEP	.000	.000	.000	.000
KNK	.360	.254	.000	.000

Sumber : Data olahan tahun 2018

Dari tabel diatas, untuk mengetahui hubungan atau apakah ada pengaruh Kepuasan kerja diantara Kepemimpinan transformasional, *Self Efficacy* ke kinerja karyawan yaitu dengan cara membandingkan nilai Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja *standardized direct effect* (0.159) dengan *standardized indirect effect* (0.254). Artinya bahwa jika nilai *standardized direct effect* lebih besar dari *standardized indirect effect* maka terdapat pengaruh langsung namun hasil menunjukkan bahwa nilai *standardized indirect effect* mempunyai nilai lebih besar yang berarti bahwa terdapat intervensi kepuasan kerja antara kepemimpinan transformasional ke kinerja karyawan. Sehingga H6 terdukung yaitu terdapat hubungan secara langsung antara kepemimpinan Transformasional dengan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Dari tabel diatas juga diketahui bahwa untuk mengetahui hubungan atau apakah ada pengaruh kepuasa kerja sebagai variabel

mediasi antara *self Efficacy* terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effect* (0.089) dengan *standardized indirect effect* (0.360). Artinya bahwa jika nilai *standardized direct effect* lebih besar dari pada nilai *standardized indirect effect* maka terdapat pengaruh langsung, namun dari hasil diatas nilai *standardized indirect effect* lebih besar sehingga terdapat pengaruh kepuasan kerja atau kepuasan kerja mampu mengintervensi antara hubungan *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan sehingga H7 di terima karena terdapat pengaruh secara tidak langsung antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi oleh kepuasan kerja.

G. PEMBAHASAN

Hasil pembahasan hipotesis secara ringkas ditunjukkan pada tabel 4.18-4.20 hubungan antar variabel. Berikut penjelasan lengkapnya.

Pertama pada hubungan Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pertama (H1) berbunyi : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis pertama (H1) yang diajukan terdukung dan sekaligus juga mendukung hasil penelitian terdahulu dari dewi (2013); Mondiani (2012); dan Kharis

(2015). Artinya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan pada Chandra Departement store Tanjung Karang Bandar Lampung.

Kepemimpinan Transformasional sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana seorang pemimpin mampu memberikan motivasi serta menggerakkan semangat karyawannya untuk bekerja dengan baik sehingga dengan adanya motivasi serta dukungan dari pemimpin tersebut membuat karyawan kan merasa bahwa mereka mendapatkan perlakuan yang baik dan akan termotivasi dengan munculnya rasa semangat yang tinggi, sehingga dari semangat yang tinggi akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan yang baik pula.

Kedua pada hubungan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua (H2) berbunyi: *Self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa *Self efficacy* berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini ditolak atau tidak terdukung. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaseger (2013).

Bandura (1982) dalam Jamridafrizal dkk, (2010) menyebutkan bahwa terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* seseorang yaitu sifat tugas yang dihadapi, imbalan yang diberikan atas

kemampuannya, status atau peran individu dalam lingkungannya. Hubungan yang tidak signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja ini mungkin lebih dipengaruhi imbalan dan Tingkat kesulitan tugas yang dihadapi, Tingkat kemampuan karyawan, serta kekuatan dalam melaksanakan tugas yang diberikan atas kemampuannya, walaupun seseorang mempunyai *self-efficacy* yang tinggi, namun jika imbalan yang diberikan rendah serta tugas yang diberikan untuk mereka terlalu sulit untuk dikerjakan seorang diri maka *self-efficacy* yang dimiliki seseorang ini tidak akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Ketiga pada hubungan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga (H3) berbunyi : Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis ketiga (H3) yang diajukan dalam penelitian ini di terima atau terdukung dan sekaligus juga mendukung hasil penelitian terdahulu dari Indrawati (2014); Brahmasari dan Suprayetno (2009); dan Engko (2008). Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasinya maka akan meningkatkan kinerja individual karyawan tersebut.

Setiap karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda beda. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi akan

lebih cenderung tidak mudah stres dan akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Namun jika karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang rendah maka mereka akan lebih cenderung menganggap suatu pekerjaan sebagai beban dan mereka akan gagal dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Kepuasan kerja tidak hanya akan berdampak dengan meningkatnya produktivitas kinerja yang baik, tetapi kepuasan kerja juga mendorong seorang karyawan untuk bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah mereka terima dengan baik. Karyawan pada Chandra departement store Tanjung Karang Bandar Lampung secara umum sudah merasakan kepuasan, kepuasan tersebut datang dari perilaku atasan, rekan kerja, pekerjaan yang mereka kerjakan serta organisasi tempat mereka bekerja.

Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, maka karyawan tersebut akan terdorong untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Dengan semakin tingginya kepuasan maka akan menghasilkan semangat dalam bekerja sehingga dengan semangat yang tinggi akan berdampak pada hasil serta produktivitas yang tinggi.

Keempat pada hubungan Kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis keempat (H4) berbunyi :

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis keempat (H4) yang diajukan dalam penelitian diterima atau terdukung dan sekaligus juga mendukung hasil penelitian terdahulu dari Zahari dan Shurbagi (2012) dan Ritawati (2013).

Salah satu faktor penyebabkepuasan seorang karyawan yaitu terdapat pada perilaku atasan terhadap karyawannya. Pada Chandra departement store Tanjung Karang Bandar Lampung karyawan merasakan kepuasan terhadap perilaku pemimpin mereka, dengan terbukti hasil pengujian yang menunjukkan pengaruh yang signifikan anantara hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya.

Kepemimpinan Transformasional dipersepsikan baik oleh para karyawan, seperti adanya pemberian perhatian pada kebutuhan bawahan, penghargaan perbedaan individu, pemberian pelatihan serta motivasi terhadap karyawan. Dengan semangat serta dukungan motivasi dari pemimpin akan membuat seorang karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan perhatian serta dukungan oleh pemimpin sehingga karyawan akan merasa puas.

Kelima pada hubungan *Self efficacy* ke kepuasan kerja karyawan. Hipotesis kelima (H5) berbunyi : *Self efficacy* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis kelima (H5) yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau terdukung dan sekaligus juga mendukung hasil penelitian terdahulu dari Ketut dan Eka (2014); Indrawati (2014) ; dan Lodjo (2013).

Pada Chandra departement store Tanjung karang bandar lampung karyawan walaupun *self efficacy* hanya mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja mereka tetapi hasil pengujian menunjukkan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan Chandra deprtement store yang artinya bahwa semakin tinggi *Self efficacy* karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan. Walaupun pekerjaan terasa sulit bagi karyawan tetapi karyawan tetap merasa senang bahagia terhadap pekerjaannya sehingga hal tersebut merupakan bentuk kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.

Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan sungguh sungguh melakukan pekerjaannya dan memberikan hasil yang maksimal untuk menyelesaikan tugasnya, sehingga akan cenderung berhasil. Orang yang merasa berhasil akan merasa puas dengan hasil kerjanya tersebut.

Keenam pada hubungan Kepemimpinan transformasional ke kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hipotesis kelima (H5)

berbunyi : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini berarti hipotesis keenam (H6) yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau didukung dan sekaligus juga mendukung hasil penelitian terdahulu dari Nilasari dkk, (2014) ; dan Pambudi dkk (2016).

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan di Chandra departement store Tanjung Karang Bandar Lampung meliputi hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, Atasan yang selalu peduli kan bawahan sehingga memberikan pengaruh positif dalam bekerja selain itu pemimpin yang visioner akan semakin memotivasi karyawan dalam bekerja agar lebih baik lagi hasil pekerjaan yang dilakukannya. Dengan kepemimpinan yang transformasional maka para karyawan akan merasakan sebuah kepercayaan, kekaguman, kesetian dan juga penghormatan akan pemimpinnya, sehingga mereka akan merasa puas.

Seserorang yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, maka karyawan tersebut akan terdorong untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. dengan semakin tingginya kepuasan

makan akan menghasilkan semangat dalam bekerja sehingga dengan semangat yang tinggi akan berdampak pada hasil serta produktivitas yang tinggi.

Ketujuh pada hubungan *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hipotesis ketujuh (H7) berbunyi : *Self efficacy* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa *Self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis ketujuh (H7) yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau didukung dan sekaligus juga mendukung hasil penelitian terdahulu dari Sulaiman dkk. (2014) dan Sulistiyowati dan widjajani (2012).

Walaupun hubungan langsung *Self efficacy* terhadap kinerja terbukti sangat kecil atau tidak signifikan tetapi dari hasil pengujian terbukti bahwa kepuasan kerja karyawan pada Chandra departement store tanjung karang bandar lampung mampu mengintervensi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil membandingkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang dimana hasilnya bahwa pengaruh tidak langsung menunjukkan hasil yang lebih besar yang artinya karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan sungguh sungguh melakukan pekerjaanya dan memberikan hasil yang maksimal untuk menyelesaikan tugasnya, sehingga akan

cenderung berhasil. Orang yang merasa berhasil akan merasa puas dengan hasil kerjanya tersebut.

Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, maka karyawan tersebut akan terdorong untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Dengan semakin tingginya kepuasan maka akan menghasilkan semangat dalam bekerja sehingga dengan semangat yang tinggi akan berdampak pada hasil serta produktivitas yang tinggi. Sehingga disini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan pada Chandra Departement store Tanjung Karang Bandar Lampung.