

Membuat keputusan berdasarkan angka probabilitas yang signifikan, seperti:

1. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila ditulis dalam persamaan adalah sebagai berikut:

$H_0 \Rightarrow \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 + \beta_4 + \beta_5 = 0$, yang berarti secara simultan/parsial variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

$H_a \Rightarrow \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 + \beta_4 + \beta_5 \neq 0$, yang berarti secara simultan/parsial variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Profil Perusahaan

Trillium Office & Residence adalah apartemen eksklusif yang berlokasi di CBD Jl. Pemuda, Embong Kaliasin, Genteng, Surabaya. Dikembangkan oleh GUNAWANGSA GROUP, GUNAWANGSA GROUP adalah pengembang properti nasional yang didirikan di kota Surabaya, yang pertama kali berfokus pada pengembangan properti, gedung bertingkat tinggi, perumahan, komersial, perkantoran dan pengembangan perhotelan. Gunawangsa Group adalah anak perusahaan WARNA WARNI Group yang termasuk perusahaan Multi Nasional dengan *Core Business* di bidang *Advertising and Promotion*, dan baru-baru ini aktif fokus di bidang telekomunikasi, properti, dan perhotelan. WARNA WARNI Group dalam beberapa tahun terakhir melakukan ekspansi bisnis ke bisnis properti. Beberapa proyek merupakan *joint venture* dengan beberapa mitra strategis ternama untuk mengembangkan *Highrise Building*, khususnya di wilayah Surabaya. Ada beberapa proyek yaitu sebagai berikut:

- Apartemen Metropolis, Surabaya
- Cosmopolis Residence, Surabaya
- Trillium Office & Residence, Surabaya

Untuk lebih fokus di bisnis Properti, WARNA WARNI Group membuat *holding company* yang fokus pada bisnis properti yaitu GUNAWANGSA GROUP.

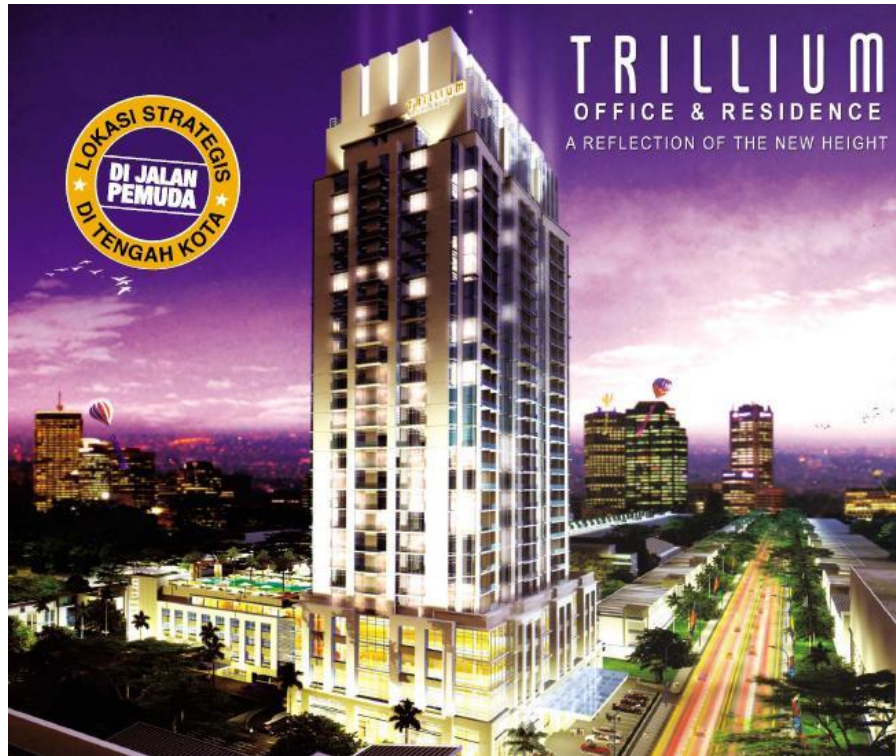
Trillium Office & Residence merupakan Apartemen yang menyatu dengan unit perkantoran ini mulai beroperasi sejak 2012. Area perkantorannya sendiri menempati lima lantai dengan total luas mencapai 7.000 meter persegi, sedangkan apartemennya menghuni 25 lantai. Layaknya apartemen premium, Trillium

Residence dilengkapi dengan sederet fasilitas yang eksklusif pula, termasuk *executive lounge*, pusat kebugaran, minimarket, sauna, kolam renang *outdoor* dilengkapi dengan kursi pantai, *whirl pool*, *game room*, meja pingpong dan meja bilyar, serta *gymnasium*. Untuk menjamin keamanan penghuni, lobi kantor dan lobi apartemen dipisahkan. Begitu juga dengan pintu masuk dan *lift*-nya. Selain itu, khusus di untuk apartemen dan *penthouse* disediakan area parkir setinggi tujuh lantai untuk mengakomodasi sekitar 500 mobil.

Trillium Office & Residence sendiri hanya terdiri atas satu *tower*, namun gedungnya terbagi menjadi empat bagian, yaitu lantai dasar, lantai dek, apartemen, dan *penthouse*. Apartemennya menyediakan empat tipe unit, yaitu 1 Bedroom, 2 Bedroom, 3 Bedroom, dan 3 Bedroom Plus. Perbedaan antara tipe 3 Bedroom dan 3 Bedroom Plus terletak pada ruang yang lebih luas pada unit 3 Bedroom Plus untuk menampung lebih banyak tamu. Selain itu, desain ruangnya pun lebih berkelas.

Gambar 4.1

Gambar Trillium Office & Residence, Surabaya



Sumber: Google Chrome

4.1.2 Visi dan Misi Trillium Office & Residence

Visi :

“Menyediakan hunian yang terjangkau dan produk dengan kualitas terbaik bagi masyarakat.”

Misi :

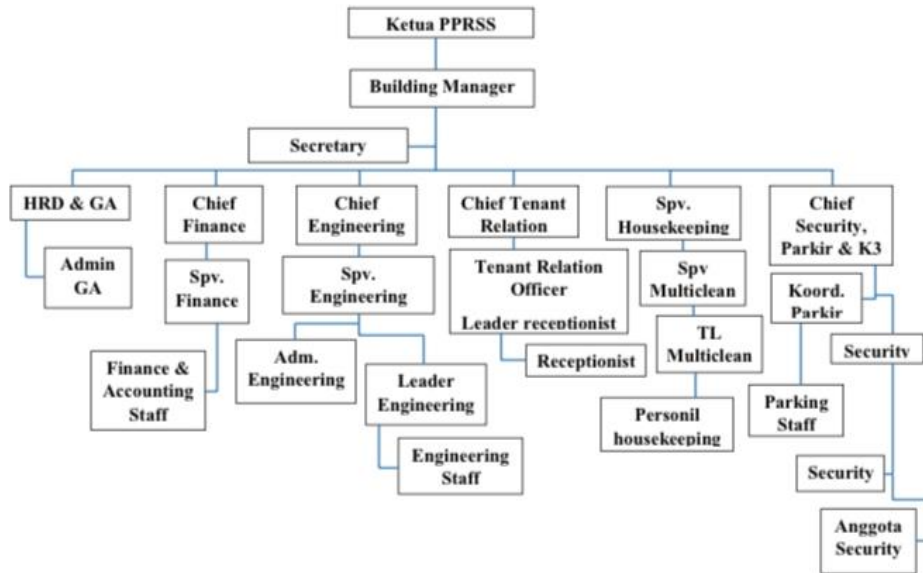
“Memiliki reputasi terpercaya sebagai pengembang properti yang konsisten dan berkomitmen untuk terus tumbuh dan meningkatkan manfaat jangka panjang serta bermanfaat bagi warga dan bangsa.”

3.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi Trillium Office & Residence adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2

Struktur Organisasi Trillium Office & Residence



Sumber: Sekretaris Trillium Office & Residence

1. Ketua PPRSS, yang berada di bagian paling atas.
2. *Building Manager* atau Manajer Bangunan memiliki tugas sebagai pengawas serta pemelihara property.
3. *Secretary* atau sekretaris, berfungsi dalam komunikasi internal dan eksternal, hubungan investor, serta kesekretariatan pimpinan perseroan.
4. Tanggungjawab utama HRD dan GA adalah mengawasi pengembangan sumber daya manusia di dalam organisasi. Sedangkan GA, atau *general Affairs*, bertanggung jawab mengawasi, merawat, memperhatikan, dan mengerjakan berbagai masalah terkait kantor baik di bentuk fisik dan non fisik.

5. Manajemen risiko keuangan, perencanaan keuangan, pencatatan, dan pelaporan keuangan kepada manajemen atas adalah semua tanggung jawab kepala keuangan atau direktur keuangan.
6. *Chief Engineering* memiliki tugas untuk melakukan *control*, dan mengatur serta melaksanakan segala yang menjadi kegiatan *engineering*.
7. *Chief Tenant Relation* tugasnya adalah menangani keluhan dari *tenant*, terkait *engineering*, dan segala kebutuhan tenant.
8. *Spv. Housekeeping* merupakan suatu koordinator dibagian pengawasan serta pemeriksaan hasil kerja dari karyawan maupun staf hotel. Bagian ini mencakup seksi public area, *room*, *linen*, *laundry*, dan *gardener*.
9. *Chief Security, Parkir & K3*, bertanggung jawab terhadap keamanan saat perusahaan dan ketertiban di lingkungan perusahaan untuk memastikan kegiatan operasional perusahaan berjalan lancar. Mengontrol kinerja *security* dalam menjalankan SOP.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Kriteria dan Karakteristik Responden

Sebanyak 99 kuesioner diselesaikan oleh karyawan Trillium Office & Residence dalam penelitian ini. Semua 99 kuesioner yang disampaikan dan diisi oleh responden selama periode distribusi lima hari dan memenuhi persyaratan sampel yang direncanakan, menjadikan satu-satunya yang dapat diproses dan dibandingkan dengan kriteria. Google Forms digunakan untuk menyebarkan kuesioner. Sekretaris kantor Trillium Residence Surabaya mengedarkan kuesioner

yang kemudian diberikan kepada staf. Kriteria kuesioner meliputi informasi responden, dan tanggapan tentang masing-masing variabel penelitian yang sesuai dengan indikator penelitian. Kriteria dan karakteristik responden seperti usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir dijelaskan pada bagian ini.

Tabel 4.1

Karyawan Yang bekerja Lebih dari 3 Bulan

Karyawan yang berkerja > 3 bulan	Frekuensi (Karyawan)	Presentase (%)
Ya	99	100
Tidak	0	0
Jumlah	99	100

Sumber: Hasil Jawaban Responden

Dari penyebaran kuesioner tersebut dapat disimpulkan dari tabel 4.1 bahwa setiap responden memenuhi syarat untuk dijadikan sampel penelitian. Hasilnya, 99 tanggapan responden dapat diolah dan dijadikan sampel penelitian.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Karyawan)	Persentase (%)
< 25 Tahun	16	16,17%
26 - 30 Tahun	41	41,41%
31 - 35 Tahun	31	31,31%
36 Tahun keatas	11	11,11%
Jumlah	99	100%

Sumber: Hasil Jawaban Responden

Tabel 4.2 menunjukkan 16 karyawan (16,17%) yang berusia kurang dari 25 tahun, 41 karyawan (41,41%) yang berusia antara 26-30 tahun, 31 karyawan

(31,31%) yang berusia antara 31-35 tahun, dan yang terakhir 11 karyawan (11,11%) yang berusia lebih dari 36 tahun.

Tabel 4.3
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (Karyawan)	Persentase (%)
Laki - Laki	40	40,40%
Perempuan	59	59,60%
Jumlah	99	100%

Sumber: Hasil Jawaban Responden

Tabel 4.3 menunjukkan 40 karyawan (40,40%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sisanya 59 karyawan (59,60%) berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.4
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah (Karyawan)	Persentase (%)
SMA/SMK sederajat	14	14,14%
Diploma	42	42,42%
Sarjana	43	43,44%
Jumlah	99	100%

Sumber: Hasil Jawaban Responden

Berdasarkan Tabel 4.4 yang merinci karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan terakhir, terdapat 14 pegawai (14,14%) berpendidikan SMA/K atau sederajat, 42 pegawai (42,42%) berpendidikan diploma, dan 43 pegawai (43,44%) dengan latar belakang pendidikan S1.

Tabel 4.5
Berdasarkan Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1 - 2 Tahun	27	27,27%

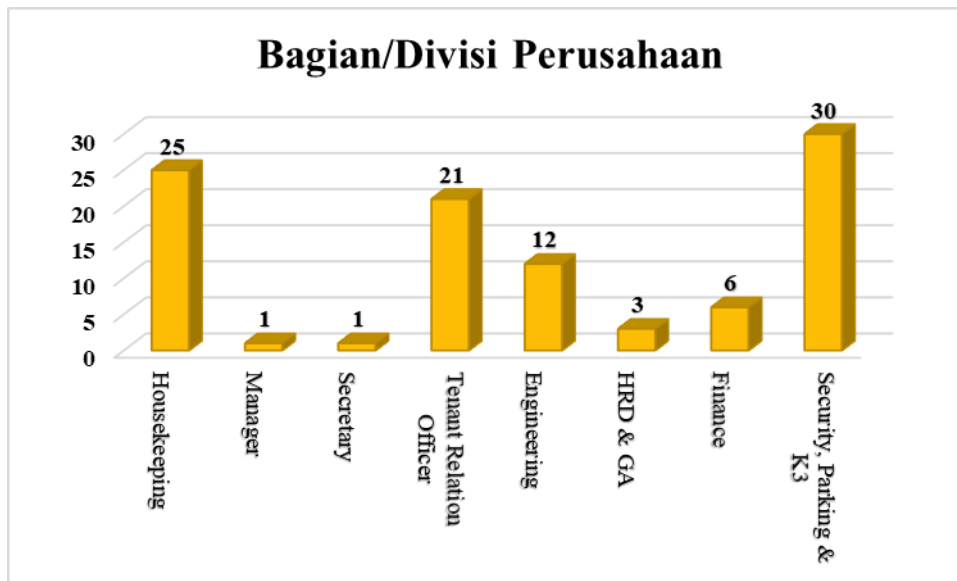
3 - 5 Tahun	62	62,63%
6 - 10 Tahun	9	9,09%
10 Tahun keatas	1	1,01%
Jumlah	99	100%

Sumber: Hasil Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.5, yang mencantumkan masa kerja responden di Trilium Office & Residence di Surabaya, yang bekerja 1-2 tahun diwakili oleh 27 pegawai (27,27%), yang bekerja 3-5 tahun oleh 62 pegawai (62,63%), yang bekerja 6–10 tahun sebanyak 9 pegawai (9,09%), dan yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 1 pegawai (1,01%).

Gambar 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian/Divisi Perusahaan



Sumber: Hasil Jawaban Responden

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan bagian/divisi perusahaan, karyawan yang berada pada divisi *Security, Parking & K3* sebanyak 30 karyawan, karyawan yang berada pada divisi *Housekeeping* sebanyak 25 karyawan, karyawan yang berada pada divisi *Tenant*

Relation Officer sebanyak 21 karyawan, karyawan yang berada pada divisi *Engineering* sebanyak 12 orang, karyawan yang berada pada divisi *Finance* sebanyak 6 karyawan, karyawan yang berada pada divisi HRD & GA sebanyak 3 orang, dan karyawan yang berposisi sebagai manager dan sekretaris masing-masing 1 orang.

4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

Untuk mengetahui frekuensi dan ragam jawaban serta skor rata-rata jawaban responden dari setiap pernyataan variabel, akan diuraikan semua tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Hasil rata-rata pernyataan ini akan dikategorikan menggunakan lima skala yang terdapat pada table 4.6.

Sebaran tanggapan responden dalam penelitian ini ditentukan dengan mengklasifikasikan rata-rata tanggapan dengan masing-masing indikator pernyataan yang disampaikan. Rumus berikut menggunakan interval kelas untuk mengategorikan tanggapan responden yang khas:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Nilai maksimum setiap kelas kategori diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Kategori Masing-Masing Variabel

Interval	Kategori jawaban	Nilai
$4,20 < a \leq 5,00$	Sangat Setuju (SS)	5
$3,40 < a \leq 4,20$	Setuju (S)	4
$2,60 < a \leq 3,40$	Netral (N)	3
$1,80 < a \leq 2,60$	Tidak S (TS)	2
$1,00 < a \leq 1,80$	Sangat Tidak S (STS)	1

4.2.2.1 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.7

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Penilaian					Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
1.	X1.1	15	56	25	2	1	3,83	S
2.	X1.2	17	63	18	1	0	3,97	S
3.	X1.3	17	51	28	3	0	3,83	S
4.	X1.4	11	63	22	3	0	3,83	S
5.	X1.5	16	49	27	7	0	3,75	S
6.	X1.6	22	61	15	1	0	4,05	S
7.	X1.7	20	36	34	9	0	3,68	S
8.	X1.8	22	56	17	4	0	3,97	S
9.	X1.9	16	50	29	3	1	3,78	S
10.	X1.10	22	69	8	0	0	4,14	S
Mean							3,88	S

Sumber: Hasil Jawaban Responden

Keterangan:

Sangat S (SS)

Setuju (S)

Netral (N)

Tidak Setuju (TS)

Sangat Tidak Setuju (STS)

Pernyataan tentang variabel insentif kerja (X1) pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden berkisar antara $3,40 < a \leq 4,20$. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden S dengan pernyataan pada variabel motivasi kerja dengan menjawab "S" (X₁).

4.2.2.2 Distribusi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Tabel 4.8

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

No.	Pernyataan	Penilaian					Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
1.	X2.1	13	71	15	0	0	3,98	S
2.	X2.2	19	66	14	0	0	4,05	S
3.	X2.3	33	52	12	2	0	4,17	S
4.	X2.4	47	46	6	0	0	4,41	SS
5.	X2.5	6	69	24	0	0	3,82	S
6.	X2.6	18	67	14	0	0	4,04	S
7.	X2.7	21	60	18	0	0	4,03	S
8.	X2.8	37	52	10	0	0	4,27	SS
9.	X2.9	19	43	34	3	0	3,79	S
10.	X2.10	21	58	19	1	0	4,00	S
11.	X2.11	14	62	21	2	0	3,89	S
12.	X2.12	9	54	28	8	0	3,65	S
13.	X2.13	13	57	28	1	0	3,83	S
14.	X2.14	20	58	19	2	0	3,97	S
15.	X2.15	13	44	32	9	1	3,60	S
Mean							3,97	S

Sumber: Hasil Jawaban Responden

Keterangan:

Sangat S (SS)

Setuju (S)

Netral (N)

Tidak Setuju (TS)

Sangat Tidak Setuju (STS)

Berdasarkan tabel 4.8, rata-rata jawaban responden masuk dalam salah satu dari dua kategori, dengan interval $3,40 < a \leq 4,20$ termasuk dalam kategori "S" dan

interval $4,20 < a \leq 5,00$ termasuk dalam kategori “Sangat S”. Secara umum responden menyatakan “S” dengan pernyataan tentang gaya kepemimpinan transformasional (X_2).

4.2.2.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.9

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	Penilaian					Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
1.	X3.1	11	51	32	5	0	3,69	S
2.	X3.2	15	68	15	0	1	3,97	S
3.	X3.3	21	66	12	0	0	4,09	S
4.	X3.4	21	57	21	0	0	4,00	S
5.	X3.5	28	54	17	0	0	4,11	S
6.	X3.6	35	43	21	0	0	4,14	S
7.	X3.7	46	42	11	0	0	4,35	SS
8.	X3.8	26	56	17	0	0	4,09	S
9.	X3.9	27	52	27	0	0	4,07	S
10.	X3.10	30	51	18	0	0	4,12	S
11.	X3.11	21	54	23	1	0	3,96	S
12.	X3.12	36	51	12	0	0	4,24	SS
13.	X3.13	31	53	15	0	0	4,16	S
14.	X3.14	29	48	22	0	0	4,46	SS
15.	X3.15	24	57	16	2	0	4,04	S
16.	X3.16	24	57	18	0	0	4,06	S
17.	X3.17	22	56	21	0	0	4,01	S
Mean							4,09	S

Sumber: Hasil Jawaban Responden

Keterangan:

Sangat S (SS)

Setuju (S)

Netral (N)

Tidak Setuju (TS)

Sangat Tidak S (STS)

Berdasarkan tabel 4.9 terlihat bahwa jawaban rata-rata responden terbagi dalam dua kategori yaitu “S” dengan interval $3,40 < a \leq 4,20$ dan “Sangat S” dengan interval $4,20 < a \leq 5,00$. Pernyataan tentang variabel budaya organisasi (X_3) ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden masuk dalam dua kategori tersebut. Secara keseluruhan responden menyatakan “S” dengan pernyataan tentang budaya organisasi (X_3).

4.2.2.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.10

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Penilaian					Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
1.	Y1	40	50	9	0	0	4,31	SS
2.	Y2	26	53	20	0	0	4,06	S
3.	Y3	41	48	10	0	0	4,31	SS
4.	Y4	43	39	17	0	0	4,26	SS
5.	Y5	24	44	27	4	0	3,89	S
6.	Y6	44	44	11	0	0	4,33	SS
7.	Y7	33	52	12	2	0	4,17	S
8.	Y8	47	41	11	0	0	4,36	SS
9.	Y9	42	49	8	0	0	4,34	SS
10.	Y10	28	40	28	2	1	3,93	S
11.	Y11	42	49	8	0	0	4,34	SS
12.	Y12	17	65	17	0	0	4,00	S
13.	Y13	21	59	19	0	0	4,02	S
Mean							4,18	S

Sumber: Hasil Jawaban Responden

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden masuk dalam dua kategori yaitu kategori “S” dengan interval $3,40 < a \leq 4,20$ dan kategori “Sangat S” dengan interval $4,20 < a \leq 5,00$. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden secara keseluruhan terhadap pernyataan kinerja karyawan (Y) adalah “S”.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Kualitas Data

4.3.1.1 Hasil Uji Vitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Vitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,655	0,000	V
	X1.2	0,498	0,000	V
	X1.3	0,462	0,000	V
	X1.4	0,365	0,000	V
	X1.5	0,531	0,000	V
	X1.6	0,558	0,000	V
	X1.7	0,619	0,000	V
	X1.8	0,438	0,000	V
	X1.9	0,449	0,000	V
	X1.10	0,398	0,000	V
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	X2.1	0,407	0,000	V
	X2.2	0,277	0,005	V
	X2.3	0,260	0,009	V
	X2.4	0,283	0,007	V
	X2.5	0,469	0,000	V
	X2.6	0,217	0,027	V
	X2.7	0,507	0,000	V
	X2.8	0,327	0,001	V
	X2.9	0,533	0,000	V
	X2.10	0,366	0,000	V
	X2.11	0,408	0,000	V
	X2.12	0,559	0,000	V
	X2.13	0,389	0,000	V
	X2.14	0,361	0,000	V
	X2.15	0,330	0,000	V
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,268	0,007	V
	X3.2	0,202	0,043	V
	X3.3	0,286	0,006	V
	X3.4	0,273	0,007	V
	X3.5	0,215	0,032	V
	X3.6	0,234	0,019	V

	X3.7	0,232	0,019	V	
	X3.8	0,269	0,007	V	
	X3.9	0,284	0,006	V	
	X3.10	0,207	0,040	V	
	X3.11	0,218	0,031	V	
	X3.12	0,279	0,006	V	
	X3.13	0,224	0,022	V	
	X3.14	0,820	0,000	V	
	X3.15	0,206	0,041	V	
	X3.16	0,279	0,006	V	
	X3.17	0,259	0,009	V	
	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,366	0,000	V
		Y2	0,202	0,045	V
Y3		0,321	0,001	V	
Y4		0,355	0,000	V	
Y5		0,289	0,004	V	
Y6		0,216	0,032	V	
Y7		0,334	0,001	V	
Y8		0,232	0,016	V	
Y9		0,286	0,006	V	
Y10		0,511	0,000	V	
Y11		0,248	0,013	V	
Y12		0,339	0,001	V	
Y13		0,417	0,000	V	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Keterangan:

V = Valid

TV = Tidak Valid

Berdasarkan tabel 4.11, butir-butir pernyataan di atas dinyatakan V secara keseluruhan karena nilai signifikan untuk variabel motivasi kerja (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2), budaya organisasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) semuanya kurang dari 0,05.

4.3.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliabilitas Minimum	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0.664	0.6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₂)	0.641	0.6	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₃)	0.704	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.733	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Nilai *Cronbach's alpha* setiap variabel yang diteliti memiliki nilai lebih besar dari 0,6, sesuai dengan hasil pengujian reliabilitas kuesioner yang ditunjukkan pada tabel di atas. Oleh karena itu, dapat ditentukan bahwa setiap variabel dapat dipercaya.

4.3.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.13

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,169	5,603		3,597	,000
	X1	,103	,192	,104	2,230	,016
	X2	,108	,192	,112	2,192	,027
	X3	,194	,160	,263	2,587	,006

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Model persamaan regresi linier berganda diturunkan dari tabel 4.13, dan hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,169 + 0,103 X_1 + 0,108 X_2 + 0,194 X_3$$

Signifikansi temuan analisis regresi berganda dapat dinyatakan dengan cara berikut:

1. 8,169 adalah nilai konstanta. Kinerja karyawan di Trilium Office & Residence Surabaya bernilai 8,169 jika semua variabel independen yaitu motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi bernilai nol. Ini karena konstantanya positif. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan di Trilium Office & Residence Surabaya akan berada dalam kondisi tetap jika motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi tetap ada.
2. Variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,103. Koefisien positif menunjukkan hubungan langsung antara variabel kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja. Artinya, jika variabel gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi bernilai tetap atau konstan dan variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,103. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan Trilium Office & Residence Surabaya maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Trilium Office & Residence Surabaya.
3. Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,108. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan transformasional berkorelasi secara langsung. Oleh karena itu, jika variabel budaya organisasi dan motivasi kerja stabil atau konstan dan variabel gaya

kepemimpinan transformasional meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,108. Dapat dikatakan bahwa karyawan di Trilium Office & Residence Surabaya berkinerja lebih baik ketika pemimpin mereka menggunakan teknik kepemimpinan transformasional yang lebih relevan dengan situasi.

4. Variabel budaya organisasi (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,194. Jika koefisiennya positif, maka ada hubungan satu arah antara variabel yang mempengaruhi budaya organisasi dengan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,194 jika variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional bersifat tetap atau konstan. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan Trilium Office & Residence Surabaya akan meningkat berbanding lurus dengan kualitas budayanya.

4.3.3 Hasil Uji Hipotesis

4.3.3.1 Hasil Uji F

Tabel 4.14

Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,056	3	6,019	3,848	,007 ^b
	Residual	674,267	95	7,098		
	Total	692,323	98			

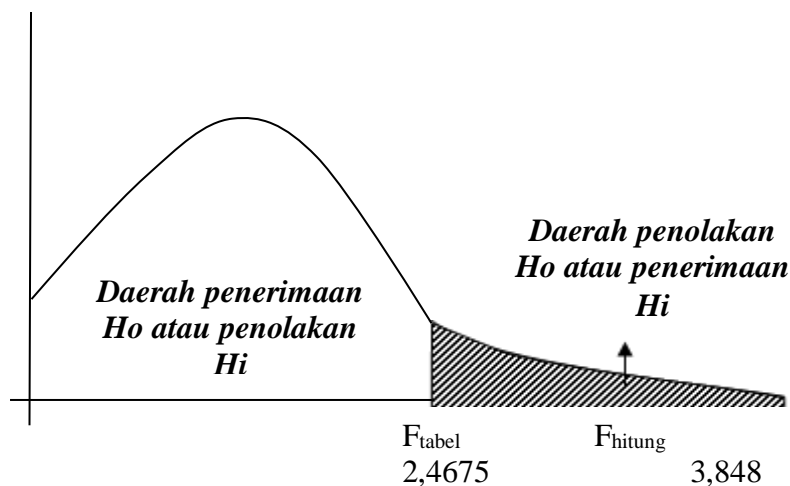
Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.14, hasil uji f menunjukkan bahwa nilai f_{tabel} yaitu

sebesar 2,4675 F_{hitung} sebesar 3,848 ($df_1 = 4$ dan $df_2 = 99-4 = 95$). Nilai signifikansi uji f adalah 0,007 dengan nilai alpha 0,05. Ini menampilkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $3,383 > 24675$ serta nilai signifikansi uji f sebesar 0,007 dengan nilai α (alpha) sebesar 0,05. Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan di Trilium Office & Residence Surabaya. Dalam kurva penerimaan dan penolakan H_0 berikut, nilai F_{hitung} dan F_{tabel} yang diperoleh kemudian diplot sebagai berikut:

Gambar 4.4

Kurva Distribusi Uji F



4.3.3.2 Hasil Uji T

Tabel 4.15

Hasil Uji t

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.	α	Keputusan
Motivasi Kerja	2,230	1,985	0,016	0,05	Sig.
Gaya Kepemimpinan Transformasional	2,192	1,985	0,027	0,05	Sig.
Budaya Organisasi	2,587	1,985	0,006	0,05	Sig.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Keterangan:

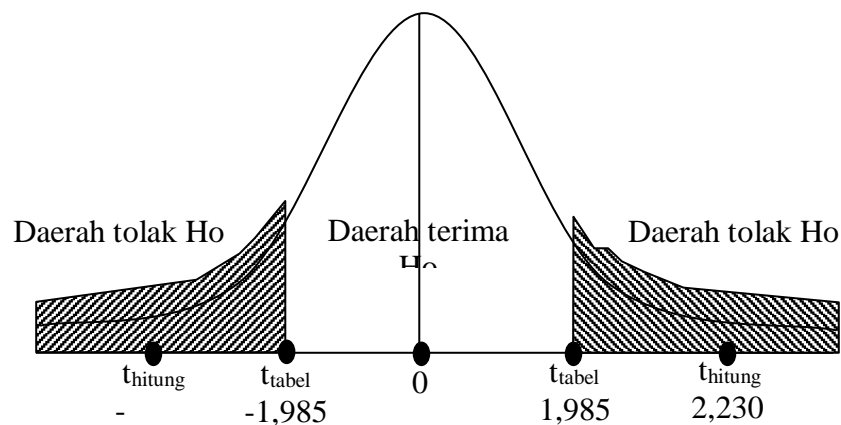
Sig. = signifikan

Hasil uji t pada tabel 4.14 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,985 ($df = n-k = 99-4=95$), yang memungkinkan gambaran perhitungan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X_1)

Nilai t hitung > dari nilai t tabel adalah $2,230 > 1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,016 < 0,05$ berdasarkan temuan tabel 4.14. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

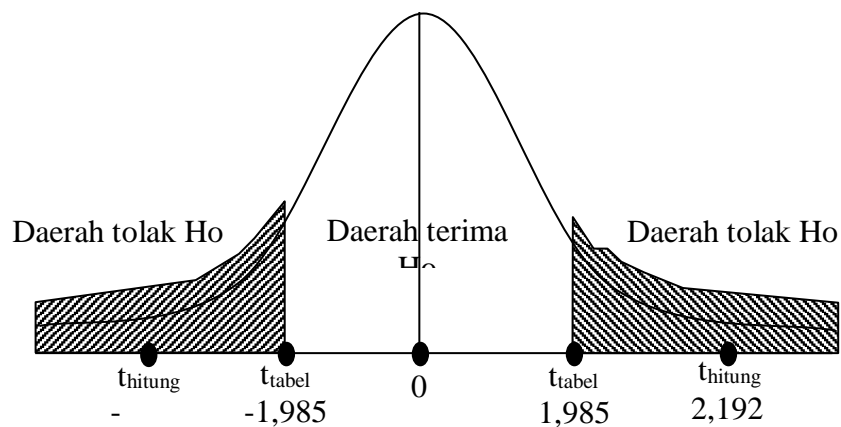
Gambar 4.5
Kurva Distribusi Uji t
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan



2. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2)

Berdasarkan hasil tabel 4.14 diperoleh nilai t hitung $>$ dari nilai t tabel yaitu $2,192 > 1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,027 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Gaya Kepemimpinan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

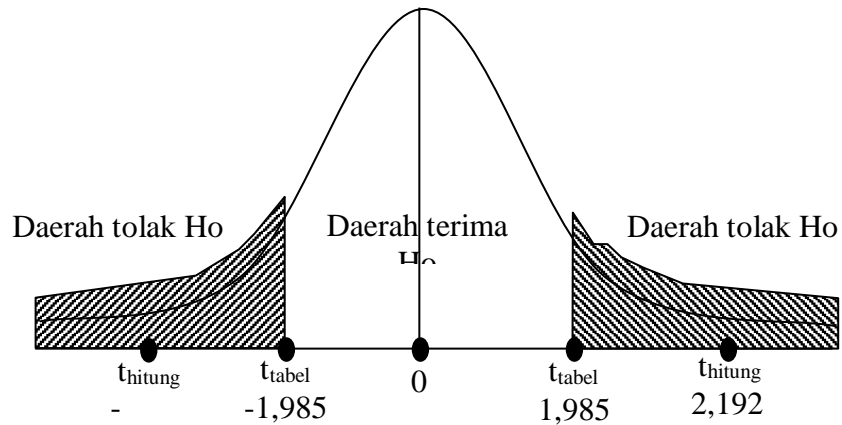
Gambar 4.6
Kurva Distribusi Uji t
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan



3. Budaya Organisasi (X_3)

Nilai t hitung $>$ dari nilai t tabel yakni $2,587 > 1,985$ dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$ berdasarkan temuan tabel 4.14. Dengan H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat ditarik kesimpulan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan.

Gambar 4.7
Kurva Distribusi Uji t
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Organisasi terhadap Kinerja
Karyawan



4.3.3.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,661 ^a	,526	,505	2,664

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 nilai Adjusted R Square sebesar 0,505 yang menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1), gaya kepemimpinan transformasional (X_2), dan budaya organisasi (X_3) mempunyai pengaruh sebesar 50,5% terhadap Kinerja Karyawan di Trillium Office & Residence Surabaya,

dengan sisanya sebesar 49,5% dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian ini.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Trilium Office & Residence Surabaya secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Karyawan yang diarahkan untuk memenuhi tujuan organisasi dimotivasi oleh keadaan ini. Cara seorang pekerja mendekati situasi di tempat kerja menentukan tingkat motivasi mereka. Tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja staf, memungkinkan organisasi mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika seseorang kurang termotivasi untuk melaksanakan tugasnya, mereka akan tampil di level yang lebih rendah, sehingga lebih sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, karyawan Trilium Office & Residence Surabaya selalu berusaha untuk fokus dalam mengerjakan tugasnya agar hasil yang dicapai dapat optimal. Karyawan Trilium Office & Residence juga memiliki semangat yang tinggi untuk menjadi karyawan yang berprestasi. Selain itu, karyawan juga memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Apabila pernyataan ini terus dipertahankan atau ditingkatkan oleh seluruh karyawan Trilium Office & Residence Surabaya, maka kualitas kinerja karyawan pada Trilium Office & Residence Surabaya akan terus meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Temuan penelitian ini didukung oleh Setiaji (2015) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Penelitian ini mendukung temuan Gita (2016) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh

motivasi kerja.

4.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian, gaya kepemimpinan transformasional Trilium Office & Residence Surabaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf. Tujuan kepemimpinan transformasional adalah untuk membantu bawahan mengadopsi prinsip-prinsip yang dianut oleh atasan untuk membantu organisasi mewujudkan visi dan tujuannya. Gaya kepemimpinan seorang CEO memainkan peran penting dalam apakah perusahaan berhasil mencapai tujuannya. Metode yang diadopsi manajer untuk memimpin dan memotivasi staf mereka untuk meningkatkan kinerja mereka dalam rangka memenuhi tujuan organisasi disebut sebagai gaya kepemimpinan. Kinerja karyawan berkorelasi erat dengan pemimpin. Motivasi dan kinerja karyawan ditingkatkan dan dipertahankan oleh para pemimpin. Hal ini dimaksudkan agar melalui perubahan keyakinan tersebut dapat tercipta hubungan yang positif antar karyawan dan budaya saling percaya dapat berkembang. Pada akhirnya, bawahan memiliki rasa kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap atasan mereka, yang memotivasi mereka untuk melampaui apa yang sering diharapkan dari mereka. Mereka dapat membangun kepercayaan kepada para pemimpinnya di Trilium Office & Residence Surabaya dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Karyawan di Trilium Office & Residence Surabaya juga terinspirasi karena tim manajemen secara konsisten menampilkan semangat untuk anggota tim mereka. Selain itu, manajemen Trilium Office & Residence Surabaya memberikan saran kepada anggota staf yang

mencoba menyelesaikan suatu masalah. Akibatnya, anggota staf dapat menjadi setia, terkesan, dan menghargai manajemen. Menurut beberapa klaim tersebut, kinerja seorang karyawan akan meningkat semakin sesuai dengan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin atau atasannya.

Temuan penelitian ini mendukung pendapat Hakim (2018) bahwa kepemimpinan transformatif berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, Setiaji (2015) yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan mendukung temuan penelitian ini.

4.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Trilium Office & Residence Surabaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Perilaku, komitmen, dan produktivitas karyawan akan dipengaruhi dan dimotivasi oleh budaya organisasi yang dikelola dengan baik. Trilium Office & Residence Surabaya membebaskan karyawannya untuk bertindak dan mengambil keputusan selama tidak melanggar aturan bisnis berdasarkan temuan penyebaran survei. Meskipun ketelitian dan perhatian harus diperhatikan, staf tidak diharapkan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cepat. Selain itu, bisnis akan menghormati staf yang luar biasa dengan penghargaan. Selain itu, lingkungan kerja di Trilium Office & Residence Surabaya cukup sehat. Semua karyawan bersikap sopan dan membantu, yang memungkinkan mereka mengembangkan rasa saling menghormati terhadap rekan kerja mereka. Nilai-nilai budaya organisasi tersebut dapat mendorong perilaku untuk menghasilkan efisiensi kinerja, dapat karena jika perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang baik maka akan berdampak pada peningkatan

kinerja karyawan. Demikian pula, jika sebuah perusahaan memiliki organisasi dengan itikad buruk, hal itu akan berdampak buruk pada kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Hakim (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Ayu (2020) sependapat dengan temuan penelitian ini yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.