

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Penelitian ini mengambil sampel yaitu seluruh Karyawan PT. Selaras Citra Jaya. Jumlah Karyawan PT. Selaras Citra Jaya sebanyak 33 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Juli 2021, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 33 kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, masa kerja, pendidikan dan usia karyawan.

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh Karyawan PT. Selaras Citra Jaya berjumlah 33 orang.

##### **4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	21	63,6%
Perempuan	12	36,4%
Jumlah	33	100%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 21 orang atau (63,6%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 12 orang atau (36,4%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki di PT. Selaras Citra Jaya.

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.2 Karakteristik Masa Kerja Responden**

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
> 3 Tahun	20	60,6%
1 - 3 Tahun	10	30,3%
< 1 Tahun	3	9,1%
Total	33	100%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan masa kerja > 3 tahun sebanyak 20 responden atau 60,6%, dengan masa kerja 1 - 3 tahun sebanyak 10 responden atau 30,3% dan dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 3 responden atau 9,1%. Hal ini membuktikan bahwa PT. Selaras Citra Jaya tersebut didominasi oleh karyawan dengan lama kerja > 3 tahun.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden**

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
S1	5	15,2 %
D3	10	30,3 %
SMA/SMK	18	54,5 %
Total	33	100 %

*Sumber : Data diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK memiliki frekuensi sebanyak 18 responden atau (54,5%), pendidikan terakhir D3 (Diploma Tiga) memiliki frekuensi sebanyak 10 responden atau (30,3%), dan pendidikan S1 (Strata Satu) memiliki frekuensi sebanyak 5 responden (15,2%).

Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan akhir SMA/SMK.

#### 4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Usia Responden**

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	17 – 30 Tahun	12	36,4%
2	31 – 40 Tahun	19	57,6%
3	41 – 55 Tahun	2	6,1%
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, responden dengan usia antara 17 - 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 12 orang (36,4%), dengan usia 31 - 40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 19 orang (57,6%) dan dengan usia 41 - 55 tahun memiliki frekuensi sebanyak 2 orang (6,1%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan usia di antara 31 - 40 tahun atau 57,6%.

#### 4.1.1.5 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kinerja yang disebarkan kepada 33 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan memberikan teguran jika ada karyawannya yang datang terlambat	16	48,5	7	21,2	3	9,1	4	12,1	3	9,1
2	Pimpinan dapat bermurah hati kepada bawahannya	7	21,2	12	36,4	12	36,4	2	6,1	0	0,0
3	Pimpinan selalu memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi kepada semua karyawan	7	21,2	14	42,4	3	9,1	9	27,3	0	0,0
4	Pimpinan memiliki rasa empati yang tinggi terhadap masalah yang ada dalam perusahaan	12	36,4	10	30,3	8	24,2	2	6,1	1	3,0
5	Pimpinan selalu mengatur segala aturan maupun tugas yang harus dikerjakan bawahannya	9	27,3	11	33,3	11	33,3	2	6,1	0	0,0
6	Pimpinan selalu memberi teguran saat karyawan salah dalam bekerja	13	39,4	10	30,3	6	18,2	4	12,1	0	0,0
7	Pemimpin mempunyai karakter yang teguh akan pendirian dan tidak mudah dipengaruhi orang lain	10	30,3	8	24,2	12	36,4	3	9,1	0	0,0
8	Pemimpin mempunyai watak yang visioner dalam mengemban tugasnya	11	33,3	12	36,4	7	21,2	3	9,1	0	0,0
9	Pemimpin memiliki berpikiran terbuka dalam mempertimbangkan semua pilihan sebelum mengambil keputusan	9	27,3	11	33,3	10	30,3	3	9,1	0	0,0
10	Pemimpin mampu beradaptasi dengan situasi dan kondisi apapun	8	24,2	10	30,3	11	33,3	4	12,1	0	0,0

*Sumber : Data diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 1 yaitu Pimpinan memberikan teguran jika ada karyawannya yang datang terlambat, sebanyak 16 orang. Jawaban tidak setuju paling

besar terdapat pada pernyataan no 3, yaitu Pimpinan selalu memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi kepada semua karyawan, sebanyak 9 orang.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Target yang harus dicapai karyawan dalam pekerjaan terlalu tinggi	10	30,3	12	36,4	9	27,3	1	3,0	1	3,0
2	Target yang harus dicapai karyawan sudah jelas	7	21,2	14	42,4	10	30,3	2	6,1	0	0,0
3	Karyawan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	9	27,3	12	36,4	9	27,3	3	9,1	0	0,0
4	Karyawan merasa pekerjaan yang karyawan lakukan terlalu banyak	14	42,4	10	30,3	5	15,2	4	12,1	0	0,0
5	Karyawan sering kali mengerjakan dua/lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan	8	24,2	12	36,4	10	30,3	3	9,1	0	0,0
6	Waktu yang diberikan pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup	12	36,4	13	39,4	2	6,1	6	18,2	0	0,0
7	Karyawan merasa pekerjaan yang harus dikerjakan berpacu dengan waktu (deadline)	9	27,3	10	30,3	6	18,2	7	21,2	1	3,0
8	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	12	36,4	11	33,3	4	12,1	6	18,2	0	0,0
9	Karyawan merasa beban pekerjaan yang karyawan kerjakan sudah sesuai dengan kemampuan	7	21,2	12	36,4	8	24,2	6	18,2	0	0,0
10	Karyawan merasa atasan memberikan wewenang pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan	7	21,2	14	42,4	6	18,2	5	15,2	1	3,0

*Sumber : Data diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 4 yaitu Karyawan merasa pekerjaan yang karyawan lakukan terlalu banyak, sebanyak 14 orang. Jawaban sangat tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 7, yaitu Karyawan merasa pekerjaan yang harus dikerjakan berpacu dengan waktu (deadline), sebanyak 7 orang.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Skill yang karyawan miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini	9	27,3	10	30,3	11	33,3	3	9,1	0	0,0
2	Kualitas hasil pekerjaan karyawan dapat diterima oleh atasan	7	21,2	11	33,3	13	39,4	2	6,1	0	0,0
3	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan	8	24,2	12	36,4	7	21,2	6	18,2	0	0,0
4	Karyawan bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan	13	39,4	7	21,2	8	24,2	5	15,2	0	0,0
5	Ketepatan waktu kerja yang diselesaikan mencerminkan hasil kerja yang baik	8	24,2	13	39,4	9	27,3	3	9,1	0	0,0
6	Waktu yang diberikan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan	11	33,3	9	27,3	5	15,2	8	24,2	0	0,0
7	Semua tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan teliti	9	27,3	12	36,4	5	15,2	6	18,2	1	3,0
8	Tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan	12	36,4	10	30,3	7	21,2	4	12,1	0	0,0

9	Karyawan dapat menyelesaikan kendala dilingkungan kerja	9	27,3	11	33,3	6	18,2	7	21,2	0	0,0
10	Karyawan dapat diandalkan dalam penyelesaian masalah dalam perusahaan	10	30,3	9	27,3	7	21,2	6	18,2	1	3,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 4 yaitu Karyawan bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan, sebanyak 13 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 6 yaitu Waktu yang diberikan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan, sebanyak 8 orang.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden.

Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 21*.

**Tabel 4.8**

### **Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X1)**

Pernyataan	<i>r</i> <sub>hitung</sub>	<i>r</i> <sub>tabel</sub>	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,753	0,344	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 2	0,838	0,344	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 3	0,738	0,344	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 4	0,833	0,344	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid

Butir 5	0,821	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,712	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,797	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,721	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,726	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,669	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

---

*Sumber : Data diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Gaya Kepemimpinan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,838 dan paling rendah 0,669. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Beban Kerja (X2)**

<b>Pernyataan</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,588	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,894	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,708	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,709	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,844	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,695	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 7	0,712	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,698	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,814	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,792	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

---

*Sumber : Data diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Beban Kerja.

Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,894 dan paling rendah 0,588. Dengan demikian seluruh item Beban Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,742	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,887	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,813	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,771	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,865	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,756	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,740	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 8	0,782	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,846	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,851	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,887 dan paling rendah 0,740. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien  $r$  dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**  
**Daftar Interpretasi  $r$**

<b>Koefisien <math>r</math></b>	<b>Reliabilitas</b>
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Gaya Kepemimpinan	0,777	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Beban Kerja	0,775	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja	0,782	0,6000 – 0,7999	Tinggi

*Sumber : Data diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,777 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,775 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,782 yang artinya tingkat reliabel tinggi.

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,433	0,05	Sig>Alpha	Linier

terhadap Kinerja				
Beban Kerja terhadap Kinerja	0,164	0,05	Sig>Alpha	Linier

*Sumber : Data diolah tahun 2021*

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,433 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,164 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Dengan demikian maka  $Sig > \alpha$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21*.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,968	1,033	Bebas gejala Multikolinieritas
Beban Kerja	0,968	1,033	Bebas gejala Multikolinieritas

*Sumber : Data diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Gaya Kepemimpinan, dan Beban Kerja lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

#### 4.4 Hasil Metode Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y) dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) PT. Selaras Citra Jaya.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>R</b>	<b>R Square</b>
0,668	0,446

*Sumber: Hasil Data diolah tahun 2021*

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,668 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi  $R^2$  (R square) sebesar 0,446 menunjukkan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja sebesar 44,6% sedangkan sisanya 55,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda**

Variabel	B
Kinerja (Y)	0,849
Gaya Kepemimpinan(X <sub>1</sub> )	0,461
Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	0,500

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2021*

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefesien Regresi

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Beban Kerja

et = Error Trem/unsur kesalahan

$$Y = 0,849 + 0,461 (X_1) + 0,500 (X_2), \text{ artinya :}$$

### 1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja mempunyai nilai sebesar 0,849 satu-satuan jika variabel Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

## 2. Koefisien regresi X<sub>1</sub>

Jika jumlah Gaya Kepemimpinan naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,461 satu satuan.

## 3. Koefisien regresi X<sub>2</sub>

Jika jumlah Beban Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,500 satu satuan.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja	0,668 <sup>a</sup>	0,446

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2021*

Dari tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,446 artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), dan Beban Kerja (X<sub>2</sub>) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 44,6% dan sisanya 55,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Beban Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kinerja (Y) adalah positif artinya jika Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Beban Kerja (X<sub>2</sub>) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Selaras Citra Jaya

Ha : Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Selaras Citra Jaya

#### Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima

**Tabel 4.18**

#### Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Alpha	Simpulan
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	3,239	2,039	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2021*

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ( $dk = 33-2=31$ ), sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,039.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.18 *coefficients* diatas dengan demikian  $t_{hitung} 3,239 > t_{tabel} 2,039$  yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

**Hipotesis I : Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Selaras Citra Jaya**

### 2. Pengaruh Beban Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Beban Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Selaras Citra Jaya

Ha : Beban Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Selaras Citra Jaya

### **Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima

**Tabel 4.19**

#### **Hasil Uji t Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Variabel</b>	<b><math>t_{hitung}</math></b>	<b><math>t_{tabel}</math></b>	<b>Alpha</b>	<b>Simpulan</b>
Beban Kerja ( $X_2$ )	3,404	2,039	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2021*

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ( $dk = 33-2 = 31$ ), sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,039.

Berdasarkan tabel 4.19 *coefficients* diatas dengan demikian  $t_{hitung} 3,404 > t_{tabel} 2,039$  yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

**Hipotesis II : Beban Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Selaras Citra Jaya**

#### **4.5.2 Hasil Uji F ( $X_1X_2Y$ )**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Ho = Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Selaras Citra Jaya

Ha = Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Selaras Citra Jaya

### **Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka Ho diterima dan Ho ditolak

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.20**

**Hasil Uji F**

<b>Variabel</b>	<b><math>F_{hitung}</math></b>	<b><math>F_{Tabel}</math></b>	<b>Alpha</b>	<b>Simpulan</b>
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	12,061	3,32	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

*Sumber: Hasil Data diolah tahun 2021*

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12,061 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan  $\alpha= 0,05$  dan  $df_1= k-1$  ( $3-1=2$ ) dan  $df_2 n-k$  ( $33-3= 30$ ) adalah 3,32. Jadi nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $12,061 > 3,32$  maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Hipotesis III : Gaya Kepemimpinan (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Selaras Citra Jaya**

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Selaras Citra Jaya. Ketika pemimpin mengenal dan memahami kondisi karyawannya sehingga pemimpin dapat mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai secara bersama-sama maka hal ini akan berdampak positif pada kinerja yang dihasilkan. Menurut Loliana (2021), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan rangkaian karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, juga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan model strategi yang disukai dan sering diadopsi oleh pemimpin.

Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawati (2021), bahwasannya Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja.

#### **4.6.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Selaras Citra Jaya. Bahwasannya karyawan PT. Selaras Citra Jaya merasa terbebani terhadap tugas yang diberikan atasan yang terkesan diluar kemampuan para karyawannya sehingga hasil kerja yang ingin dicapai oleh karyawan maupun perusahaan tidak berjalan dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Simamora (2021), beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Aquinia dkk (2020), yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

#### **4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Ketika pemimpin memiliki kepemimpinan kuat didalam organisasi yang bisa menggerakkan karyawannya untuk dapat menjalankan fungsi organisasi menjadi lebih baik lagi dan pemimpin bisa memberikan tugas sesuai kemampuan yang dimiliki karyawan serta pemimpin dapat menjadi contoh suri tauladan dalam kedisiplinan dihadapan karyawannya sehingga karyawan termotivasi untuk lebih bersemangat lagi dalam menjalankan tanggung

jawabnya menyelesaikan pekerjaannya maka hal itu akan berdampak pada peningkatan hasil kerja yang ingin dicapai perusahaan.

Menurut Aginta dkk (2021), definisi gaya kepemimpinan adalah sekumpulan cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Assa dkk (2019), mengemukakan bahwa beban kerja adalah sebuah proses untuk mengetahui atau menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan tugasnya pada suatu divisi bahkan pada organisasi itu sendiri dalam jangka waktu tertentu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Asymar dkk (2021), menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja serta hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2021) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusama dkk (2020), menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja dapat mempengaruhi secara bersama sama terhadap Kinerja.

