

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan PT. Asindo Tech Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	24	69%
Perempuan	11	31%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Asindo Tech Lampung banyak berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 24 orang atau sebesar 69%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan PT. Asindo Tech Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun – 22 Tahun	4	11%
23 Tahun – 28 Tahun	22	63%
29 Tahun – 34 Tahun	9	26%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Asindo Tech Lampung yang paling banyak berusia 23 Tahun – 28 Tahun sebanyak 22 orang.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kualifikasi instruktur yang diberikan perusahaan dapat menarik saudara/i untuk mengikuti pelatihan	13	37%	13	37%	5	14%	3	9%	1	3%
2	Instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan	9	26%	10	29%	10	29%	6	17%	0	0%
3	Peserta menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.	15	43%	15	43%	4	11%	1	3%	0	0%
4	Peserta aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	5	14,3%	15	43%	11	31%	4	11%	0	0%
5	Materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan	3	9%	13	37%	12	34%	4	11%	3	9%
6	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan	10	29%	13	37%	7	20%	5	14%	0	0%

	perusahaan										
7	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan penyampaian materi	9	26%	10	29%	10	29%	6	17%	0	0%
8	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik	9	26%	12	34%	9	26%	4	11%	1	3%
9	Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik	10	29%	11	31%	13	37%	1	3%	0	0%
10	Pelatihan yang diadakan dapat meningkatkan ketrampilan kerja	11	31%	13	37%	9	26%	1	3%	1	3%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas, Pada tabel responden pernyataan mengenai Pelatihan Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 3 dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 5 dengan jumlah responden sebanyak 3 responden.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Prilaku pemimpin yang baik bisa di jadikan contoh untuk para karyawan	17	49%	13	37%	5	14%	0	0%	0	0%
2	Keputusan pemimpin mutlak dan harus dikerjakan.	1	3%	6	17%	14	40%	13	37%	1	3%
3	Mampu mengartikulasikan pengharapan atas prestasi kerja.	1	3%	14	40%	12	34%	3	9%	5	14%
4	Membangkitkan semangat untuk terus optimis dan antusias dalam berkerja.	2	6%	17	49%	9	26%	7	20%	0	0%
5	Memberikan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat	13	37%	17	49%	2	6%	3	9%	0	0%
6	Memiliki ide ide dan metode pembelajaran yang sangat kreatif.	3	9%	13	37%	12	34%	4	11%	3	9%
7	Melakukan gatering ketika karyawan dapat menyelesaikan target yang ditentukan perusahaan.	10	29%	13	37%	7	20%	5	14%	0	0%

8	Diberikan kebebasan dalam memberikan tanggapan terhadap perintah dan bersedia menerima masukan.	3	9%	14	40%	11	31%	7	20%	0	0%
---	---	---	----	----	-----	----	-----	---	-----	---	----

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban , Pada tabel responden pernyataan mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 17 responden dan yang terkecil pada pernyataan 2 dan 3 yaitu dengan jumlah 1 responden.

Tabel 4.8

Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan memberikan tempat tinggal yang layak	17	49%	11	31%	7	20%	0	0%	0	0%
2	Perusahaan memberikan fasilitas yang diinginkan karyawan	6	17%	12	34%	11	31%	6	17%	0	0%
3	Perusahaan memberikan jaminan kecelakaan kerja	6	17%	13	37%	9	26%	7	20%	0	0%
4	Perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi	20	57%	9	26%	6	17%	0	0%	0	0%
5	Atasan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan	12	34%	16	46%	5	14%	2	6%	0	0%
6	Perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi	20	57%	11	31%	4	11%	0	0%	0	0%
7	Atasan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan	5	14%	15	43%	9	26%	5	14%	1	3%
8	Perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi	6	17%	12	34%	11	31%	5	14%	1	3%

9	Atasan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan	17	49%	13	37%	5	14%	0	0%	0	0%
10	Perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi	2	6%	6	17%	14	40%	13	37%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 Pada tabel responden pernyataan mengenai Motivasi Kerja (X3), pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 dan 6 yaitu sebanyak 20 responden dan yang terkecil pada pernyataan 10 dengan jumlah 2 responden.

Tabel 4.9

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	20	57%	11	31%	4	11%	0	0%	0	0%
2	Hasil kerja karyawan mendapatkan nilai yang positif	9	26%	10	29%	10	29%	6	17%	0	0%
3	Target yang di capai perusahaan sudah dapat di capai karyawan	13	37%	14	40%	6	17%	2	6%	0	0%
4	Melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya target perusahaan	5	14%	17	49%	11	31%	2	6%	0	0%
5	Keterampilan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	3	9%	13	37%	12	34%	4	11%	3	9%
6	Karyawan mudah dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan keterampilan yang dimiliki	17	49%	13	37%	5	14%	0	0%	0	0%
7	Meningkatkan potensi diri hasil kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan	1	3%	6	17%	14	40%	13	37%	1	3%

8	Perusahaan memeberikan peluang untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja	1	3%	14	40%	12	34%	3	9%	5	14%
9	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	2	6%	17	49%	9	26%	7	20%	0	0%
10	Memaksimalkan waktu istirahat se efisien mungkin	13	37%	17	49%	2	6%	3	9%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 Pada tabel responden pernyataan mengenai Kinerja, skor rata-rata adalah 128 yang menunjukkan bahwa termasuk range skor Tinggi, dan pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu sebanyak 20 responden dan yang terkecil pada pernyataan 7 dan 8 dengan jumlah 1 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,031	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,024	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Pelatihan Kerja (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Pelatihan Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,039	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,045	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Motivasi Kerja (X3), memperoleh

hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Motivasi Kerja (X3) dinyatakan valid.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,014	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,023	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,025	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, variabel X3 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Pelatihan Kerja (X1)	0,845	0,8000 – 1,0000	Sedang
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,643	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Motivasi Kerja (X3)	0,713	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja (Y)	0,698	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.14 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,845 untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,643 untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dengan tingkat reliabel tinggi, 0,713 untuk variabel Motivasi Kerja (X3) dengan tingkat reliabel tinggi. dan 0,713 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan Kerja (X1)	0,141	0,05	Sig > Alpha	Normal
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,200	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi Kerja (X3)	0,200	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,094	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,141 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,200 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Motivasi Kerja (X3) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,200 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,094 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja	0,446	0,05	Sig > alpha	Linear
Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja	0,677	0,05	Sig > alpha	Linear
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	0,547	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2023

1. Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,446 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,677 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

3. Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,547 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Pelatihan Kerja (X1)	1,503	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	1,511	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Motivasi Kerja (X3)	1,728	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Pelatihan Kerja (X1) = 1,503 dan nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) = 1,511 dan nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X3) = 1,728. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.17
Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	1,196	0,650
Pelatihan Kerja	0,127	0,032
Gaya Kepemimpinan Transformasional	1,830	0,000
Motivasi Kerja	1,195	0,024
Sig F	0,000	
R (Korelasi)	0,936	
R Square (Determinasi)	0,877	

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,877 artinya Pelatihan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Motivasi Kerja dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 87,7% dan sisanya 12,3% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Pelatihan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), Motivasi Kerja dan Kinerja (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,936 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000

Berdasarkan tabel 4.17 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,196 + 0,127 X1 + 1,830 X2 + 1,195 X3$$

1. Nilai konstanta sebesar 2,877 yang berarti bahwa tanpa adanya Pelatihan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), maka besarnya Motivasi Kerja (Y) adalah 1,196 satuan.
2. Koefisien Pelatihan Kerja (X1)
Jika Pelatihan Kerja (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,127 satu satuan.
3. Koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)
Jika Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 1,830 satu satuan
4. Koefisien Motivasi Kerja (X3)
Jika Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 1,195 satu satuan

4.5 Hasil Uji Hipotesis Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji Pasial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja	0,032	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	0,024	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2023

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Ho: Pelatihan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁: Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada Pelatihan Kerja diperoleh nilai sig (0,032) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Ho: Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁: Gaya Kepemimpinan Transformasional Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan Gaya Kepemimpinan Transformasional diperoleh nilai $sig (0,000) < Alpha (0,05)$ dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja. Karyawan PT. Asindo Tech Lampung.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Ho: Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁: Motivasi Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

4. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
5. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima
6. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan Motivasi Kerja diperoleh nilai sig (0,024) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Karyawan PT. Asindo Tech Lampung.

4.6 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Pelatihan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Motivasi Kerja (Y).

H_0 : Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H_a : Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima, H_a ditolak

Tabel 4.19

Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber: Data diolah tahun 2023

Dengan tabel 4.19 terlihat bahwa nilai sig yaitu 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Transformasional dan Motivasi Kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Lampung.

4.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan PT. Asindo Tech Lampung adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 23 – 28 Tahun.

4.7.1 Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Mutholib (2019) pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Kesimpulan dari beberapa teori diatas maka Pelatihan Kerja dapat didefinisikan sebagai tingkatan individu berpartisipasi aktif di dalamnya, menginvestigasikan waktu dan energi untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaan penting sebagai keseluruhan kesan diri.

Diperkuat dengan penelitian dari Siallagan (2020) menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya Pelatihan Kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

4.7.2 Pembahasan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Kepemimpinan didalam suatu organisasi sangat perlu untuk mengembangkan guru dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi. Cara pendekatan kepala sekolah terhadap bawahannya dalam hal ini guru merupakan kunci dari kesuksesan sekolah tersebut.

Septyan (2017) menyatakan bahwa, Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut.

Pemimpin transformasional menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya.

Diperkuat dengan penelitian dari Silaban (2023) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya gaya kepemimpinan Transformasional disuatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut

4.7.3 Pembahasan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Saputra (2020) Motivasi kerja adalah motivasi yang muncul karena pengaruh dari luar individu, dapat berupa ajakan, suruhan, paksaan dari orang lain yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2022) Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pemberian motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

4.7.4 Pembahasan Pelatihan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat hubungan positif Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Mutholib (2019) pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya. Septyan (2017) menyatakan bahwa, Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut.

Saputra (2020) Motivasi kerja adalah motivasi yang muncul karena pengaruh dari luar individu, dapat berupa ajakan, suruhan, paksaan dari orang lain yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan.

Diperkuat dengan penelitian dari Siallagan (2020) menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Silaban (2023) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga dari Ningsih (2022) Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan.