

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskriptif adalah yang merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian, dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan deskripsi data responden, peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengujian data kuesioner hasil jawaban responden yang berjumlah 30 orang Pegawai di Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu, yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti pada uji frekuensi diketahui deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja seperti dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	40 Tahun - 49 Tahun	5	10
2	50 Tahun – 60 Tahun	25	90
Total		30	100 persen

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2023.

Tabel 4.1 diatas adalah data hasil uji frekuensi dapat diketahui bahwa karakteristik berdasarkan usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berusia 50 tahun- 60 Tahun yaitu sebanyak 25 Pegawai di Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu.

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	1	3,4
2.	Perempuan	29	96,6
Total		30	100 persen

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2023.

Tabel 4.2 diatas adalah hasil uji frekuensi dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin Perempuan yaitu, sebanyak 29 orang dan 1 orang laki-laki Pegawai di Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu.

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	S1	30	100 persen
Total		30	100 persen

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2023.

Tabel 4.3 diatas adalah hasil uji frekuensi dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berpendidikan S1 sebanyak 30 orang Pegawai di Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu.

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	1 – 5 tahun	20	33,3
2	6 – 15 tahun	10	63,7
Total		30	100 persen

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2023.

Table 4.4 diatas adalah data hasil uji frekuensi dapat diketahui bahwa karakteristik berdasarkan masa kerja responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 20 Pegawai di Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu.

4.2 Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

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 20. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah :

1. Bila probabilitas (sig) < 0,05 atau Rhitung > Rtable maka instrument valid
2. Bila probabilitas (sig) > 0,05 atau Rhitung < Rtable maka instrument tidak valid

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Pernyataan	Rhitung	rtable	Kondisi	Keterangan
P1	0,700	0,361	rhitung> rtable	Valid
P2	0,761	0,361	rhitung> rtable	Valid
P3	0,714	0,361	rhitung> rtable	Valid
P4	0,723	0,361	rhitung> rtable	Valid
P5	0,789	0,361	rhitung> rtable	Valid
P6	0,788	0,361	rhitung> rtable	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2023

Tabel 4.5 diatas adalah hasil uji validitas data yang variabel Pelatihan (X1) dengan menampilkan 6 (enam) item pernyataan yang telah dijawab oleh 30 responden menunjukkan bahwa dari keseluruhan nilai *Pearson Correlation* (rhitung) lebih besar dari nilai (rtable) sebesar 0,361, dimana nilai rhitung paling tinggi sebesar 0,789 dan nilai rhitung yang paling rendah adalah sebesar 0,700. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada kuesioner yang berkaitan dengan r variabel Pelatihan (X) dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Pernyataan	rhitung	rtable	Kondisi	Keterangan
P1	0,689	0,361	rhitung > rtable	Valid
P2	0,818	0,361	rhitung > rtable	Valid
P3	0,648	0,361	rhitung > rtable	Valid
P4	0,708	0,361	rhitung > rtable	Valid
P5	0,761	0,361	rhitung > rtable	Valid
P7	0,812	0,361	rhitung > rtable	Valid
P8	0,834	0,361	rhitung > rtable	Valid
P9	0,530	0,361	rhitung > rtable	Valid
P10	0,830	0,361	rhitung > rtable	Valid
P11	0,785	0,361	rhitung > rtable	Valid
P12	0,660	0,361	rhitung > rtable	Valid
P13	0,702	0,361	rhitung > rtable	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2023

Tabel 4.6 diatas adalah hasil uji validitas data yang variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dengan menampilkan 13 (Tiga Belas) item pernyataan yang telah dijawab oleh 30 responden menunjukkan bahwa dari keseluruhan nilai *Pearson Correlation* (rhitung) lebih besar dari nilai (rtable) sebesar 0,361, dimana nilai rhitung paling tinggi sebesar 0,834 dan nilai rhitung yang paling rendah adalah sebesar 0,530. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada kuesioner yang berkaitan dengan r variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	rhitung	rtable	Kondisi	Keterangan
P1	0,710	0,361	rhitung > rtable	Valid
P2	0,810	0,361	rhitung > rtable	Valid
P3	0,606	0,361	rhitung > rtable	Valid
P4	0,688	0,361	rhitung > rtable	Valid
P5	0,668	0,361	rhitung > rtable	Valid
P6	0,692	0,361	rhitung > rtable	Valid
P7	0,812	0,361	rhitung > rtable	Valid
P8	0,587	0,361	rhitung > rtable	Valid
P9	0,877	0,361	rhitung > rtable	Valid
P10	0,851	0,361	rhitung > rtable	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2023

Tabel 4.7 diatas adalah hasil uji validitas data yang variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan menampilkan 10 (Sepuluh) item pernyataan yang telah dijawab oleh 30 responden menunjukkan bahwa dari keseluruhan nilai *Pearson Correlation* (rhitung) lebih besar dari nilai (rtabel) sebesar 0,361, dimana nilai rhitung paling tinggi sebesar 0,877 dan nilai rhitung yang paling rendah adalah sebesar 0,587. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada kuesioner yang berkaitan dengan r variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Z)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kondisi	Keterangan
P1	0,771	0,361	rhitung > rtabel	Valid
P2	0,813	0,361	rhitung > rtabel	Valid
P3	0,802	0,361	rhitung > rtabel	Valid
P4	0,786	0,361	rhitung > rtabel	Valid
P5	0,843	0,361	rhitung > rtabel	Valid
P6	0,824	0,361	rhitung > rtabel	Valid
P7	0,897	0,361	rhitung > rtabel	Valid
P8	0,764	0,361	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2023

Tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas data yang variabel Disiplin Kerja (Z) dengan menampilkan 8 (Delapan) item pernyataan yang telah dijawab oleh 30 responden menunjukkan bahwa dari keseluruhan nilai *Pearson Correlation* (rhitung) lebih besar dari nilai (rtabel) sebesar 0,361, dimana nilai rhitung paling tinggi sebesar 0,897 dan nilai rhitung yang paling rendah adalah sebesar 0,764. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada kuesioner yang berkaitan dengan r variabel Disiplin Kerja (Z) dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha dengan nilai interpretasi nilai r. Dari hasil pengujian data-data dari kuesioner yang terlebih dahulu diseberkan kepada 30 responden dalam penelitian ini diperoleh Nilai *Cronbach's Alpha* adalah seperti table dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of Items	Koefisien r	Kesimpulan
Pelatihan (X1)	0,833	6	0,800-1,000	Sangat Tinggi
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,922	13	0,800-1,000	Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	0,897	10	0,800-1,000	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja (Z)	0,922	8	0,800-1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2023

Tabel 4.9 diatas adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,833, Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,922, Kinerja Pegawai (Y) 0,897 dan Disiplin Kerja (Z) sebesar 0,922. Maka dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan instrument pernyataan-pernyataan pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat realibilitas instrument dan layak digunakan untuk pengumpulan data dari responden dalam penelitian ini.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah refresentatif atau sebaliknya, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Berdasarkan hasil uji normalitas sampel seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.77389030
Most Extreme Differences	Absolute	.164
	Positive	.164
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		.900
Asymp. Sig. (2-tailed)		.393

Tabel 4.10 hasil pengujian *Kolmogrof Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,393. Hal tersebut menunjukkan bahwa data telah terdistribusi dengan normal karena nilai signifikansi $> 0,05$ (Ghazali,2016). Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner responden dalam penelitian ini berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah terjadi korelasi antara variabel bebas (independen) atau satu sama lainnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Varian Involution Factor* (VIF). Nilai *Cutoff* yang umum digunakan adalah nilai *Tolerance* $\geq 0,1$ dan VIF ≤ 10 . Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji multikolinieritas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.752	4.760		.788	.438		
	X1_Pelatihan	.171	.222	.102	.771	.448	.602	1.662
	X2_Gaya_Kepemimpinan	.155	.101	.205	1.535	.137	.597	1.675
	Z_Disiplin_Kerja	.783	.125	.703	6.286	.000	.851	1.175

a. Dependent Variable: Y_Kinerja_Pegawai

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.11 dapat terlihat bahwa penelitian ini terbebas dari multikolinieritas karena memiliki nilai *Tolerance* $\geq 0,1$ dan *VIF* ≤ 10 . Maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.285	2.207		1.488	.162
	X1_Pelatihan	-.074	.082	-.270	-.900	.386
	X2_Gaya_Kepemimpinan	.010	.038	.077	.262	.798
	Z_Disiplin_Kerja	-.049	.046	-.286	-1.067	.307

a. Dependent Variable: RES2

Hasil uji Heteroskedastisitas pada tabel 4.12 dapat terlihat bahwa nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Pelatihan (X1) adalah 0,386, variabel Gaya Kepemimpinan (X2) adalah 0,798, variabel Disiplin Kerja (Z) adalah 0,307.

4.4 Metode Analisis Data

4.4.1 Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Uji R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi menggunakan nilai adjusted R^2 .

Table 4.13
Hasil Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,850a	,723	,691	5,042

Dari hasil uji R^2 , diperoleh nilai adjusted R^2 sebesar 0,723 atau 72,3 persen. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu dapat dijelaskan

sebesar 72,3 persen. oleh variabel independen yaitu Pelatihan (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Disiplin Kerja (Z). Sedangkan 27,7 persen Kinerja Pegawai Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel independen penelitian ini.

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t) Pada Variabel X1

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini yaitu dengan membandingkan nilai probabilitas atau p-value (sig-t) dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai p-value lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima, dan sebaliknya jika p-value lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak.

Tabel 4.14
Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.752	4.760		.788	.438
X1_Pelatihan	.171	.222	.102	.771	.448
X2_Gaya_Kepemimpinan	.155	.101	.205	1.535	.137
Z_Disiplin_Kerja	.783	.125	.703	6.286	.000

a. Dependent Variable: Y_Kinerja_Pegawai

a. Pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel pelatihan adalah sebesar $0,448 > 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 26$ di dapat tabel t sebesar 1,705 t hitung $< t$ tabel ($0,448 < 1,705$). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu.

b. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar $0,137 > 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 26$ di dapat tabel t sebesar 1,705 $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($0,137 < 1,705$). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu.

4.4.2 Pengujian Dengan Analisis Moderate (*Moderated Regresion Analysis–MRA*)

Tabel 4.15
Analisis MRA Untuk Mengetahui Variabel Disiplin Kerja
Memperkuat Atau Memperlemah Pengaruh Pelatihan Terhadap
Kinerja Pegawai

$Y = a + b1x1$				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.469 ^a	.220	.193	8.155
$Y = a + b1x1 + b2z + b3x1z$				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.712	.679	5.144

Tabel 4.18 diperoleh hasil nilai R Square Pertama pada persamaan $Y = a + b1x1$ sebesar 0,220 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 22 persen. Setelah adanya variabel moderasi pada persamaan regresi kedua, nilai R Square tersebut menjadi 0,712 atau 71,2 persen.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa keberadaan variabel moderasi yaitu disiplin kerja akan memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu.

Tabel 4.16
Analisis MRA Untuk Mengetahui Variabel Disiplin Kerja
Memperkuat Atau Memperlemah Pengaruh Gaya Kepemimpinan
Terhadap Kinerja Pegawai

Y = a + b2x2				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.266	.240	7.914
Y = a + b4x2 + b5z2 + b6x2z				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.692	5.033

Tabel 4.19 diperoleh hasil nilai R Square Pertama pada persamaan $Y = a + b2x2$ sebesar 0,266 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 26,6 persen. Setelah adanya variabel moderasi pada persamaan regresi kedua, nilai R Square tersebut menjadi 0,724 atau 72,4 persen.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa keberadaan variabel moderasi yaitu Disiplin kerja akan memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu.

4.5 Interpretasi Hasil

Berdasarkan pengujian hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja sebagai variabel moderating di Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel pelatihan adalah sebesar $0,448 > 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 26$ di dapat tabel t sebesar 1,705 $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($0,448 < 1,705$). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti Pelatihan secara parsial

tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu.

Pelatihan merupakan hal yang penting guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan melakukan Pelatihan, para pegawai dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Organisasi selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan perkembangan Organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Hokgy, 2019) yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel Disiplin Kerja Memperkuat Atau Memperlemah Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil nilai Pertama pada persamaan $Y=a+b_1x_1$ sebesar 0,220 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 22 persen. Setelah adanya variabel moderasi pada persamaan regresi kedua, nilai R Square tersebut menjadi 0,712 atau 71,2 persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dapat memperkuat Pelatihan terhadap kinerja Pegawai Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Wahyudi, 2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat memediasi antara pelatihan dan kinerja karyawan secara penuh.

3. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar $0,137 > 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 26$ di dapat

tabel t sebesar 1,705 $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,137 < 1,705). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu.

Gaya Kepemimpinan akan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan dalam organisasi, kepemimpinan menjadi kepribadian yang memiliki dampak dan kepemimpinan merupakan seni dalam menciptakan kesesuaian dan kestabilan organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Nugroho, 2018) yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja; artinya baik buruknya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai.

4. Variabel Disiplin Kerja Memperkuat Atau Memperlemah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil nilai R Square Pertama pada persamaan $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ sebesar 0,266 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 26,6 persen. Setelah adanya variabel moderasi pada persamaan regresi kedua, nilai R Square tersebut menjadi 0,724 atau 72,4 persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memperkuat gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Dharma Wanita Persatuan Kabupaten Pringsewu.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Rosalina, 2020) yang menunjukkan bahwa Secara langsung, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.