

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan. Jumlah karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan sebanyak 35 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Juli 2023, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 35 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, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan berjumlah 35 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	24	68,6%
Perempuan	11	31,4%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 24 orang atau (68,6%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 11 orang atau (31,4%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki – laki di PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.2 Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1 - 5 Tahun	7	20,0%
6 - 10 Tahun	9	25,7%
11 - 15 Tahun	11	31,4%
16 - 20 Tahun	4	11,4%
> 21 Tahun	4	11,4%
Total	35	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden masa kerja di PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan yaitu dengan masa kerja 1 - 5 tahun sebanyak 7 responden atau 20,0%, dengan masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 9 responden atau 25,7%, dengan masa kerja 11 - 15 tahun sebanyak 11 responden atau 31,4%, dengan masa kerja 16 - 20 tahun sebanyak 4 responden atau 11,4% dan dengan masa kerja > 21 tahun 4 responden atau 11,4%. Hal ini membuktikan bahwa PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan tersebut didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 11 - 15 tahun atau 31,4%..

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden

Gaya Kepemimpinan	Jumlah (orang)	Persentase
S1	15	42,9 %
D3	7	20,0 %
SMA/SMK	13	37,1 %
Total	35	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, responden dengan pendidikan terakhir S1 memiliki frekuensi sebanyak 15 responden (42,9%), dengan pendidikan terakhir D3 memiliki frekuensi sebanyak 7 responden atau (20,0%) dan pendidikan terakhir SMA/SMK memiliki frekuensi sebanyak 13 responden (37,1%) Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan akhir S1 atau 42,9%..

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4
Karakteristik Usia Responden

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	17 - 30 Tahun	11	31,4%
2	31 - 40 Tahun	17	48,6%
3	> 50 Tahun	7	20,0%
Jumlah		35	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, responden dengan usia antara 17 - 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 11 orang (31,4%), dengan usia 31 - 40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 17 orang (48,6%) dan dengan usia > 50 tahun memiliki frekuensi sebanyak 7 orang (20,0%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia di antara 31 - 40 tahun atau 48,6%.

4.1.1.5 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja yang disebarkan kepada 35 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 dapat bermurah hati kepada bawahannya	11	31,4	13	37,1	9	25,7	1	2,9	1	2,9
2	Pimpinan memberikan teguran jika ada bawahannya yang datang terlambat	8	22,9	14	40,0	10	28,6	3	8,6	0	0,0
3	Pimpinan selalu memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi kepada semua karyawan	10	28,6	13	37,1	8	22,9	4	11,4	0	0,0
4	Pimpinan memiliki rasa empati yang tinggi terhadap masalah yang ada dalam perusahaan	14	40,0	11	31,4	5	14,3	5	14,3	0	0,0
5	Pimpinan selalu mengatur segala aturan maupun tugas yang harus dikerjakan bawahannya	9	25,7	13	37,1	10	28,6	3	8,6	0	0,0
6	Pimpinan selalu memberi teguran saat karyawan salah dalam bekerja	12	34,3	14	40,0	2	5,7	6	17,1	1	2,9
7	Pemimpin mempunyai karakter yang teguh akan pendirian dan tidak mudah dipengaruhi orang lain	9	25,7	12	34,3	7	20,0	7	20,5	0	0,0
8	Pemimpin mempunyai watak yang visioner dalam mengemban tugasnya	13	37,1	12	34,3	5	14,3	5	14,3	0	0,0
9	Pemimpin mempunyai berpikiran terbuka dalam mempertimbangkan semua pilihan sebelum mengambil keputusan	8	22,9	13	37,1	8	22,9	6	17,1	0	0,0
10	Pemimpin mampu beradaptasi dengan situasi dan kondisi apapun	9	25,7	12	34,3	6	17,1	7	20,0	1	2,9

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 1 yaitu Pimpinan memiliki rasa empati yang tinggi terhadap masalah yang ada dalam perusahaan, sebanyak 14 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 7, yaitu pemimpin mempunyai karakter yang teguh akan pendirian dan tidak mudah dipengaruhi orang lain, sebanyak 7 orang.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Setelah mengikuti pelatihan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat	16	45,7	8	22,9	3	8,6	7	20,0	1	2,9
2	Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi	10	28,6	11	31,4	11	31,4	3	8,6	0	0,0
3	Pelatihan dapat meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan untuk mengejar target	7	20,0	14	40,0	4	11,4	10	28,6	0	0,0
4	Pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan	13	37,1	10	28,6	9	25,7	2	5,7	1	2,9
5	Pelatih yang memberikan materi sudah sesuai dengan keahlian dan spesialisasi dibidangnya	9	25,7	11	31,4	10	28,6	5	14,3	0	0,0
6	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik	14	40,0	11	31,4	6	17,1	4	11,4	0	0,0
7	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	11	31,4	7	20,0	12	34,3	5	14,3	0	0,0
8	Materi pelatihan yang diberikan cukup mudah dipahami oleh peserta yang mengikuti pelatihan	11	31,4	12	34,3	8	22,9	4	11,4	0	0,0
9	Metode pelatihan yang diberikan sudah menggunakan metode dan cara yang tepat dengan mudah dipahami	9	25,7	13	37,1	10	28,6	3	8,6	0	0,0
10	Karyawan berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	8	22,9	12	34,3	10	28,6	5	14,3	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 1 yaitu setelah mengikuti pelatihan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat, sebanyak 16 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 3, pelatihan dapat meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan untuk mengejar target, sebanyak 10 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	Karyawan bekerja sesuai dengan skill yang karyawan miliki	10	28,6	9	25,7	10	28,6	6	17,1	0	0,0
2	Standar kerja yang sudah ditetapkan perusahaan selama ini sudah tercapai dengan baik	7	20,0	13	37,1	11	31,4	4	11,4	0	0,0
3	Semua target yang ditentukan perusahaan telah terselesaikan dengan baik	9	25,7	12	34,3	8	22,9	6	17,1	0	0,0
4	Tingkat pencapaian hasil kerja karyawan sesuai dengan harapan karyawan	13	37,1	7	20,0	10	28,6	4	11,4	1	2,9
5	Waktu kerja digunakan secara efisien	10	28,6	12	34,3	10	28,6	3	8,6	0	0,0
6	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai target perusahaan	11	31,4	10	28,6	6	17,1	8	22,9	0	0,0
7	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian, rapi dan tuntas bersama rekan kerja	9	25,7	13	37,1	6	17,1	7	20,0	0	0,0
8	Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan sekerja dengan sikap konstruktif dalam team	11	31,4	13	37,1	7	20,0	4	11,4	0	0,0
9	Karyawan menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	10	28,6	11	31,4	6	17,1	8	22,9	0	0,0
10	Karyawan bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena rekan kerja tidak masuk	9	25,7	12	34,3	6	17,1	6	17,1	2	1,9

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 4 yaitu Tingkat pencapaian hasil kerja karyawan sesuai dengan harapan karyawan, sebanyak 13 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 6 yaitu karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai target perusahaan, 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>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,675	0,631	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 2	0,953	0,631	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 3	0,682	0,631	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 4	0,764	0,631	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 5	0,890	0,631	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 6	0,737	0,631	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 7	0,872	0,631	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 8	0,863	0,631	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 9	0,844	0,631	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 10	0,696	0,631	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

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 0,953 dan paling rendah 0,675. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Pelatihan Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,866	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,717	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,859	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,782	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,718	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,807	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,726	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,756	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,951	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,934	0,631	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Pelatihan (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Pelatihan . Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,951 dan paling rendah 0,717. Dengan demikian seluruh item Pelatihan dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,673	0,631	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 2	0,859	0,631	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 3	0,707	0,631	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 4	0,957	0,631	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 5	0,860	0,631	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 6	0,836	0,631	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 7	0,969	0,631	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 8	0,900	0,631	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 9	0,811	0,631	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 10	0,806	0,631	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

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 0,969 dan paling rendah 0,673. 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

Koefisien r	Reliabilitas
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Sedang / Cukup
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	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	0,930	0,800 – 1,000	Tinggi
Pelatihan Kerja	0,942	0,800 – 1,000	Tinggi
Kinerja	0,948	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,930 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Pelatihan Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,942 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,948 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 terhadap Kinerja	0,153	0,05	Sig>Alpha	Linier
Pelatihan Kerja terhadap Kinerja	0,204	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,153 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,204 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	0,962	1,039	Bebas gejala Multikolinieritas
Pelatihan Kerja	0,962	1,039	Bebas gejala Multikolinieritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan 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 Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

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

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square
0,616	0,380

Sumber: Data diolah tahun (2023)

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,616 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat.

Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,380 menunjukkan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan sebesar 38,0% sedangkan sisanya 52,0% 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)	3,579
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,457
Pelatihan Kerja (X ₂)	0,427

Sumber : Data diolah tahun (2023)

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

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Pelatihan Kerja

et = Error Trem/unsur kesalahan

$$Y = 3,579 + 0,457 (X_1) + 0,427 (X_2), \text{ artinya :}$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja mempunyai nilai sebesar 3,579 satu-satuan jika variabel Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien regresi X₁

Jika jumlah Gaya Kepemimpinan naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,457 satu satuan.

3. Koefisien regresi X₂

Jika jumlah Pelatihan naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,427 satu satuan.

Tabel 4.17
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan	0,616 ^a	0,380

Sumber: Data diolah tahun (2023)

Dari tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,380 artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan Pelatihan (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 38,0% dan sisanya 52,0% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2) dan Kinerja (Y) adalah positif artinya jika Gaya Kepemimpinan (X1) Pelatihan (X2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Y)

Ho : Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y)
Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan

Ha : Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)
Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan

Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (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 (X1) terhadap Kinerja

Variabel	t _{Hitung}	t _{Tabel}	Alpha	Simpulan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	3,253	2,034	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data diolah tahun (2023)

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 35 - 2 = 33$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,034.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.18 *coefficients* diatas dengan demikian $t_{\text{hitung}} 3,253 > t_{\text{tabel}} 2,034$ yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Hipotesis I : Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan

2. Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Ho : Pelatihan Kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan

Ha : Pelatihan Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan

Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

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

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

Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka Ho diterima

Tabel 4.19
Hasil Uji t Pelatihan (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Variabel	t _{Hitung}	t _{Tabel}	Alpha	Simpulan
Pelatihan Kerja (X ₂)	2,963	2,034	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data diolah tahun (2023)

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 35 - 2 = 33$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,034.

Berdasarkan tabel 4.19 *coefficients* diatas dengan demikian t_{hitung} 2,963 > t_{tabel} 2,034 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Hipotesis II : Pelatihan Kerja (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan

4.5.2 Hasil Uji F (X₁X₂Y)

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

Ho = Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Pelatihan Kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan

Ha = Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Pelatihan Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan

Gaya Kepemimpinan (X₁) Pelatihan (X₂) terhadap Kinerja (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

Variabel	F_{Hitung}	F_{Tabel}	Alpha	Simpulan
Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja (Y)	9,789	3,29	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data diolah tahun (2023)

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,789 sedangkan F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($35-3= 32$) adalah 3,29. Jadi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $9,789 > 3,29$ maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis III : Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

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. Asindo Tech Natar Lampung Selatan. Bahwasannya dengan pemimpin memiliki pengaruh yang kuat dan positif yang bisa menggerakkan karyawannya untuk bisa menjalankan fungsi-fungsi organisasi menjadi lebih baik lagi serta pemimpin dapat menjadi suri tauladan dalam kedisiplinan dihadapan karyawannya sehingga karyawan termotivasi untuk lebih bersemangat lagi dalam menjalankan tanggung jawabnya menyelesaikan pekerjaannya dengan begitu akan berdampak pada peningkatan hasil kerja yang ingin dicapai perusahaan.

Menurut Wahyuni dkk (2023), gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut sehingga dengan sukarela berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pranata dkk (2023), bahwasannya Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja.

4.6.2 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja (Y) PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan. Bahwa perusahaan dapat mengimplementasikan pelatihan dengan baik dan tepat kepada seluruh karyawannya maka tujuan pengembangan SDM yang diinginkan dapat tercapai dengan maksimal dan secara langsung akan berdampak pada peningkatan hasil kerja karyawan.

Menurut Pebryanti dkk (2023), menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indra dkk (2023), bahwasannya Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja.

4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja. Bahwasannya dengan pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang kuat untuk dapat menggerakkan karyawannya agar bisa menjalankan fungsi

organisasi menjadi lebih baik lagi dan menerapkan sistem pelatihan kerja yang terstruktur karyawan akan mendapatkan dan memahami proses bekerja yang lebih efisien dan efektif sehingga hasil kerja yang didapat lebih produktif. Maka hal itu akan berdampak pada peningkatan hasil kerja yang ingin dicapai oleh perusahaan. Menurut Menurut Pranata dkk (2023), Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat di maksimalkan. Menurut Indra dkk (2023), tujuan pelatihan kerja yaitu agar individu dapat melakukan tugas atau aktivitas tertentu secara memuaskan dalam situasi kerja, sehingga mencegah keusangan keterampilan di semua tingkatan organisasi. Bangun (2012. P.231), Menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni dkk (2023), menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja dan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pranata dkk (2023), menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja serta hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anuar dkk (2023), yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan dapat mempengaruhi secara bersama sama terhadap Kinerja.