

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul yang digunakan untuk proses selanjutnya. 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. Gudang Garam TBK Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	38	69,1%
Perempuan	17	30,9%
Jumlah	55	100%

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa karyawan PT. Gudang Garam TBK Lampung yang paling banyak berjenis kelamin laki laki sebanyak 38 orang atau sebesar 69,1%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur Karyawan PT. Gudang Garam TBK Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	18	32,7%
31 Tahun – 40 Tahun	24	43,7%
41 Tahun – 50 Tahun	11	20%
51 tahun – 60 Tahun	2	3,6%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan umur dapat dilihat bahwa Karyawan PT Multijaya Adyaraya yang paling banyak berusia 31- 40 Tahun juga sebanyak 24 orang atau sebesar 43,7% dan 20 – 30 sebanyak 18 orang atau 32,7%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai umur Karyawan PT. Gudang Garam TBK Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	8	14,5%
D3	13	23,6%
S1	28	51%
S2	6	10,9%
Jumlah	55	100%

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan PT. Gudang Garam Tbk Lampung yang paling banyak pendidikan terakhir adalah S1 sebanyak 28 orang atau sebesar 51%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban tentang variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 55 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS(1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS(5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja,menginstruksikan secara spesifik kepada	0	0,0 %	1	1,8%	2	3,6%	49	89,1 %	3	5,5 %

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS(1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS(5)	
	karyawan										
2	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada karyawan terlebih dahulu	1	1,8 %	2	3,6%	3	5,5%	44	80,0 %	5	9,1 %
3	Dalam mengerjakan kegiatan pimpinan akan mengawasi pekerjaan karyawan	1	1,8 %	0	0,0%	5	9,1%	40	72,7 %	9	16,4 %
4	Pimpinan akan mengatakan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu	0	0,0 %	2	3,6%	7	12,7%	44	80,0 %	2	3,6 %
5	Pimpinan sebelum menyerahkan pekerjaan kepada karyawan terlebih dahulu menawarkan yang akan dikerjakan	0	0,0 %	2	3,6%	7	12,7%	44	80,0 %	2	3,6%
6	Pimpinan memberikan support dalam melaksanakan kerja	0	0,0 %	1	1,8%	3	5,5%	43	78,2 %	8	14,5%
7	Pimpinan tidak akan merasa kesulitan dengan mengikut sertakan karyawan yang sudah memiliki kemampuan yang tinggi	0	0,0 %	0	0,0%	5	9,1%	46	83,6%	4	7,3%

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS(1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS(5)	
8	Pimpinan akan berpartisipasi karyawan apabila ada halangan	0	0,0 %	3	5,5%	6	10,9%	39	70,9%	7	12,7%
9	Pimpinan dalam pengambilan keputusan selalu menyerahkan kepada karyawan untuk memutuskan	0	0,0 %	5	9,1%	7	12,7%	36	65,5%	7	12,7%
10	Pimpinan akan merasa senang apabila memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan kemauan	1	1,8 %	1	1,8%	3	5,5%	42	76,4%	8	14,5%
11	Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kesiapan kerja yang tinggi	0	0,0 %	2	3,6%	9	16,4%	41	74,5%	3	5,5%
12	Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kematangan dalam berpikir	0	0,0 %	0	0,0%	5	9,1%	38	69,1%	12	21,8%
13	Pegawai mampu menunjukkan kemampuan dan keahlian kerjanya	0	0,0 %	1	1,8%	4	7,3%	44	80,0%	6	10,9%
14	Pimpinan mendelegasikan wewenang kepada pegawai	0	0,0 %	2	3,6%	7	12,3%	42	76,4%	4	7,3%

Sumber : Data Diolah Dari SPSS 22.

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.4 pernyataan yang terbesar pada jawaban Sangat setuju pernyataan pada nomer 12 yaitu, Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kematangan dalam berpikir sebanyak 12 orang.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Keraja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS(1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS(5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kondisi tempat bekerja yang baik membuat karyawan nyaman melakukan aktifitasnya	0	0,0%	0	0,0%	2	3,6%	39	70,9%	14	25,5%
2	Kondisi tempat kerja membuat karyawan optimal dalam menjalankan fungsinya sebagai pelayan kepentingan pelanggan	0	0,0%	2	3,6%	3	5,5%	38	69,1%	12	21,8%
3	Hubungan antara pimpinan dengan karyawan berjalan baik sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan	1	1,8%	0	0,0%	5	9,1%	40	72,7%	9	16,4%
4	Sarana, prasarana sudah cukup mendukung	0	0,0%	1	3,6%	9	16,4%	39	70,9%	6	10,9%
5	Data-data yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas cukup mendukung	0	0,0%	2	3,6%	5	9,1%	43	78,2%	5	9,1%
6	Diupayakan dalam menangani kepentingan masyarakat sesuai pelayanan yang baik	0	0,0%	2	3,6%	6	10,9%	43	78,2%	4	7,3%
7	Peralatan kerja ditempat kerja mampu dioptimalkan karyawan untuk kepentingan pelayanan pelanggan	1	1,8%	1	1,8%	5	9,1%	43	78,2%	5	9,1%

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS(1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS(5)	
8	Peralatan kerja yang ada sudah cukup memadai	0	0,0%	2	3,6%	5	9,1%	38	69,1%	10	18,2%
9	Perawatan peralatan kerja penting untuk kelancaran pelayanan pelanggan	0	0,0%	1	1,8%	2	3,6%	45	81,8%	7	12,7%
10	Suasana tempat bekerja yang tenang dapat meningkatkan konsentrasi karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya	0	0,0%	1	1,8%	4	7,3%	42	76,4%	8	14,5%
11	Suasana kerja yang tidak kondusif membuat kinerja karyawan menurun	1	1,8%	0	0,0%	1	1,8%	44	80,0%	9	16,4%
12	Karyawan meningkatkan kerja sama dengan sesama karyawan lain	1	1,8%	0	0,0%	4	7,3%	47	85,5%	3	5,5%
13	Pimpinan, karyawan dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan	1	1,8%	0	0,0%	4	7,3%	44	80,0%	6	10,9%
14	Kerja sama antar unit atau bagian dalam satu organisasi untuk tujuan yang sama	2	3,6%	0	0,0%	3	5,5%	43	78,2%	7	12,7%

Sumber : Data Diolah Dari SPSS 22.

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.5 pernyataan yang terbesar pada jawaban Sangat setuju pernyataan pada nomer 1 yaitu, Kondisi tempat bekerja yang baik membuat karyawan nyaman melakukan aktifitasnya sebanyak 14 orang.

Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS(1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS(5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan bekerja dengan ketepatan waktu, menyesuaikan jam kerja Pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi	1	1,8%	0	0,0%	1	1,8%	42	76,4%	11	20,0%
2	Pelaksanaan kegiatan kerja sesuai dengan kebutuhan yang telah direncanakan	1	1,8%	3	5,5%	1	1,8%	43	78,2%	7	12,7%
3	Hasil yang dicapai sebanding dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan	1	1,8%	1	1,8%	5	9,1%	43	78,2%	5	9,1%
4	Tujuan pelaksanaan kegiatan kerja yang dilakukan karyawan adalah menghasilkan sebanyak mungkin output	1	1,8%	3	5,5%	5	9,1%	41	74,5%	5	9,1%
5	Dalam pelaksanaan kegiatan kerja karyawan selalu menggunakan masukan (input) yang diberikan atasan maupun rekan sekerja	0	0,0%	2	3,6%	4	7,3%	40	72,7%	9	16,4%
6	Pelaksanaan kegiatan kerja diupayakan dengan biaya murah, sehingga dapat meminimalkan pengeluaran organisasi	1	1,8%	0	0,0%	1	1,8%	46	83,6%	7	12,7%
7	Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan baik	0	0,0%	2	3,6%	9	16,4%	40	72,7%	4	7,3%

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS(1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS(5)	
8	Karyawan selalu bertanggung jawab dalam uraian pekerjaan yang telah ditentukan	0	0,0%	1	1,8%	3	5,5%	43	78,2%	8	14,5%
9	Karyawan menginginkan mengerjakan pekerjaan yang diharapkan sesuai dengan kemampuan nya	0	0,0%	1	1,8%	3	5,5%	43	78,2%	8	14,5%
10	Karyawan dapat menjaga kualitas pekerjaan yang memuaskan pimpinan	1	1,8%	1	1,8%	5	9,1%	41	74,5%	7	12,7%
11	Hasil kerja yang dihasilkan memenuhi persyaratan kinerja formal dalam organisasi	1	1,8%	0	0,0%	3	5,5%	46	83,6%	5	9,1%
12	Karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja tidak mengabaikan aspek pekerjaan	1	1,8%	1	1,8%	3	5,5%	43	78,2%	7	12,7%
13	Karyawan senantiasa merasa melaksanakan tugas penting dalam pelaksanaan kegiatan	1	1,8%	3	5,5%	2	3,6%	45	81,8%	4	7,3%
14	Karyawan bekerja dengan ketepatan waktu, menyesuaikan jam kerja	1	1,8%	3	5,5%	1	1,8%	45	81,8%	5	9,1%

Sumber : Data Diolah Dari SPSS 22.

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.6 pernyataan yang terbesar pada jawaban Sangat setuju pernyataan pada nomer 1 yaitu, Karyawan bekerja dengan ketepatan waktu, menyesuaikan jam kerja Pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi sebanyak 11 orang.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 22.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	rHitung	rTabel (df=55)	Sig	Alpha	Kesimpulan
Butir 1	0,492	0,266	0,000	0,05	Valid
Butir 2	0,674	0,266	0,000	0,05	Valid
Butir 3	0,547	0,266	0,000	0,05	Valid
Butir 4	0,694	0,266	0,000	0,05	Valid
Butir 5	0,535	0,266	0,000	0,05	Valid
Butir 6	0,369	0,266	0,005	0,05	Valid
Butir 7	0,387	0,266	0,003	0,05	Valid
Butir 8	0,712	0,266	0,000	0,05	Valid
Butir 9	0,532	0,266	0,000	0,05	Valid
Butir 10	0,478	0,266	0,000	0,05	Valid
Butir 11	0,672	0,266	0,000	0,05	Valid
Butir 12	0,373	0,266	0,005	0,05	Valid
Butir 13	0,317	0,266	0,018	0,05	Valid
Butir 14	0,618	0,266	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai budaya organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < Alpha, dimana nilai Sig paling tinggi yaitu 0,018 dan paling rendah 0,000. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	rHitung	rTabel (df=55)	Sig	Alpha	Kesimpulan
Butir 1	0,538	0,266	0,005	0,05	Valid
Butir 2	0,700	0,266	0,000	0,05	Valid
Butir 3	0,604	0,266	0,000	0,05	Valid
Butir 4	0,628	0,266	0,000	0,05	Valid
Butir 5	0,465	0,266	0,007	0,05	Valid
Butir 6	0,649	0,266	0,005	0,05	Valid
Butir 7	0,466	0,266	0,033	0,05	Valid
Butir 8	0,718	0,266	0,000	0,05	Valid
Butir 9	0,512	0,266	0,000	0,05	Valid
Butir 10	0,481	0,266	0,004	0,05	Valid
Butir 11	0,492	0,266	0,031	0,05	Valid
Butir 12	0,667	0,266	0,000	0,05	Valid
Butir 13	0,639	0,266	0,003	0,05	Valid
Butir 14	0,429	0,266	0,001	0,05	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Lingkungan Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < Alpha, dimana nilai Sig paling tinggi yaitu 0,033 dan paling rendah 0,000. Dengan demikian seluruh item Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Pernyataan	rHitung	rTabel (df=55)	Sig	Alpha	Kesimpulan
Butir 1	0,551	0,266	0,000	0,05	Valid
Butir 2	0,574	0,266	0,000	0,05	Valid
Butir 3	0,583	0,266	0,000	0,05	Valid
Butir 4	0,510	0,266	0,000	0,05	Valid
Butir 5	0,622	0,266	0,000	0,05	Valid
Butir 6	0,412	0,266	0,002	0,05	Valid
Butir 7	0,280	0,266	0,038	0,05	Valid
Butir 8	0,356	0,266	0,008	0,05	Valid

Pernyataan	rHitung	rTabel (df=55)	Sig	Alpha	Kesimpulan
Butir 9	0,356	0,266	0,008	0,05	Valid
Butir 10	0,677	0,266	0,000	0,05	Valid
Butir 11	0,425	0,266	0,001	0,05	Valid
Butir 12	0,698	0,266	0,000	0,05	Valid
Butir 13	0,655	0,266	0,000	0,05	Valid
Butir 14	0,593	0,266	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < Alpha, dimana nilai Sig paling tinggi yaitu 0,038 dan paling rendah 0,000. Dengan demikian seluruh item Kinerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 22. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 10 Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60– 0,799	Kuat
0,80– 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha cronbach	Koefisien r	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	804	0,60-0,799	Sangat Kuat
Lingkungan Kerja	839	0,60-0,799	Sangat Kuat
Kinerja	801	0,60-0,799	Sangat Kuat

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alphavariabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,804 dengan tingkat reliabel sangat kuat, untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,839 dengan tingkat reliabel sangat kuat, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,801 yang artinya tingkat reliabel nya juga sangat kuat.

4.3 Hasil Uji Prasyarat 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. 12 Hasil Uji Normalitas

Uji sampel	Sig (2-tailed)	Alpha	Kondisi	Keterangan
Nilai One Sampel kolmogorov Smirnov	0,200	0,05	Sig>Alpha	Normal

Sumber : Data diolah Tahun (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov, menunjukkan bahwa nilai sig (2-tailed) variabel Gaya Kepemimpinan (X1) , Variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Variabel Kinerja (Y) sebesar 0,200 dimana lebih besar dari 0,05. Hal ini dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Normalitas

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. 13 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	0,210	0,05	Sig > alpha	Linear
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	0,407	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data diolah Tahun (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,210 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,407 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.

1. Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapati nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,210 > 0,05 maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapati nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,407 > 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. 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. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,881	1,136	Bebas gejala multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,881	1,136	Bebas gejala multikolinieritas

Sumber: Data diolah tahun (2023)

Dari hasil perhitungan pada table 4.14 coefficient menunjukkan nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebesar 0,881. Dengan demikian maka nilai tolerance lebih dari 0,1. Maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Didapatkan nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 1,136 dan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja (X2) = 1,136. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel <10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.869	3.671		1.326	0,191
Gaya Kepemimpinan	-,155	,097	-,327	-1.596	0,117
Lingkungan Kerja	,098	,089	,225	1.098	0,277

Sumber: Data diolah tahun (2023)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai Sig dari masing-masing variabel adalah sebesar 0.117 untuk variabel Gaya Kepemimpinan, dan 0.277 untuk variabel Lingkungan Kerja. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan, bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai dari masing-masing variabel tidak signifikan, atau nilai Sig. lebih besar dari 0,05.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen diperlukan pembuktian terhadap kebenaran pada hipotesis.

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Tabel 4. 16 Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana

(Gaya Kepemimpinan)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,181	5,159		1,780	0,081
Gaya Kepemimpinan	0,840	0,093	0,778	9,011	0,000

Sumber: Data diolah tahun (2023)

Hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada table 4.16 diatas dapat ditulis persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 9,181 + 0,840X$$

1. Nilai konstanta sebesar 9,181 menyatakan bahwa jika tidak ada skor dari variable pelatihan ($X=0$) maka skor terhadap perilaku konsumen adalah tetap sebesar 9,181
2. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,840 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan pelayanan, maka akan meningkatkan perilaku konsumen sebesar 0,840.

Diperoleh juga nilai determinasi (R) sebagaimana pada tabel *summary* dibawah ini:

Tabel 4. 17 Koefisien Determinasi (R) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.598	2,980

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan Tabel 4.17 nilai R sebesar 0,778 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk Lampung adalah sebesar 77,8% adapun sisanya 22,2% dijelaskan oleh sebab-sebab atau faktor lainnya yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini.

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Tabel 4. 18 Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana (Lingkungan Kerja)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,702	5,159		2,829	0,007
Lingkungan Kerja	0,729	0,092	0,735	7,884	0,000

Sumber: Data diolah tahun (2023)

Hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada table 4.18 diatas dapat ditulis persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 14,702 + 0,729X$$

1. Nilai konstanta sebesar 9,181 menyatakan bahwa jika tidak ada skor dari variable pelatihan ($X=0$) maka skor terhadap perilaku konsumen adalah tetap sebesar 14,702
2. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,729 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan pelayanan, maka akan meningkatkan perilaku konsumen sebesar 0,729.

Diperoleh juga nilai determinasi (R) sebagaimana pada tabel *summary* dibawah ini:

Tabel 4. 19 Koefisien Determinasi (R) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.531	3.217

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja (X2)

Berdasarkan Tabel 4.19 nilai R sebesar 0,735 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk Lampung adalah sebesar 73,5% adapun sisanya 26,5% dijelaskan oleh sebab-sebab atau faktor lainnya yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini.

4.4.2 Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 20 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.446	5.033		1.082	.284
Gaya Kepemimpinan (X1)	.560	.133	.519	4.216	.000

Lingkungan kerja (X2)	.342	.122	.345	2.806	.007
-----------------------	------	------	------	-------	------

Sumber : Data diolah tahun 2023.

Berdasarkan tabel 4.20 di atas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 22. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1. x1 + b2. x2 + et$$

$$Y = 5.446 + 0,560 X1 + 0,342 X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 5.446 yang berarti bahwa tanpa adanya Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah 12,021 satuan.
2. Koefisien Gaya Kepemimpinan (X1) Gaya Kepemimpinan (X1)naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akanmeningkat sebesar 0,560 satu satuan.
3. Koefisien Lingkungan Kerja (X2) jika Lingkungan Kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,342 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,519.

Tabel 4. 21 Hasil Uji Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.657	.644	2.804

Sumber: data diolah tahun (2023)

Dari tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi diperoleh RSquare= 0,657 yang menunjukkan tingkat hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan.

Nilai R di peroleh sebesar 0,811 yang artinya Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik 0,811 atau 81,1%, nilai r menunjukkan arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,811 berada pada rentan 0,800 – 1,000 .

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H₀: Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_a: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai signifikansi (sig) dengan nilai α (0,05) dan nilai thitung dengan ttabel dengan perbandingan sebagai berikut:

- a. Jika nilai thitung > ttabel maka H₀ ditolak
Jika nilai thitung < ttabel maka H₀ diterima
- b. Jika nilai sig < 0,05 maka H₀ ditolak
Jika nilai sig > 0,05 maka H₀ diterima

Tabel 4. 22 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,000	0,05	Thitung>ttabel Atau Sig <Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.22 didapat perhitungan pada Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. sehingga dapat

disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.598	2.980

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan table diatas nilai dapat diketahui R sebesar 0,778 menunjukkan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1) dan kinerja karyawan (Y) tinggi. Koefisien determinan R Square sebesar 0,605 artinya bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,605 atau 60,5%. Sedangkan sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian ini.

2. Pengaruh Lingkungan kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H₀: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

H_a: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian:

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai $\alpha(0,05)$ dengan perbandingan sebagai berikut :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak
Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H₀ diterima
- b. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H₀ ditolak
Jika nilai sig $> 0,05$ maka H₀ diterima

Tabel 4. 23 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,007	0,05	$T_{hitung} > t_{tabel}$ Atau $Sig < \alpha$	Berpengaruh

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.23 didapat perhitungan pada Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,007) $<$ Alpha (0,05) dengan demikian H₀

ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.531	3.217

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan table diatas nilai dapat diketahui R sebesar 0,735 menunjukkan adanya pengaruh antara lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) tinggi. Koefisien determinan R Square sebesar 0,540 artinya bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh gaya lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,540 atau 54,0%. Sedangkan sisanya sebesar 46,0% dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian ini.

4.5.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

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

Tabel 4. 24 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Sig	Alpha	Fhitung	Ftabel	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	49,807	2,78	Sig < Alpha Fhitung > Ftabel	Berpengaruh

Sumber : Data diolah Tahun (2023)

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Gaya Kepemimpinan & Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a : Gaya Kepemimpinan & Lingkungan Kerja berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian:

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima
- b. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Berdasarkan tabel 4.24 didapat perhitungan pada Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja diperoleh nilai $sig (0,000) < Alpha (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pada Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan diperoleh nilai untuk F_{hitung} sebesar 49,807 sedangkan F_{table} yaitu sebesar 2,78. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($49,807 > 2,78$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.657	.644	2.804

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Hasil uji korelasi dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,811 artinya pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) adalah sangat tinggi. Koefisien determinan R^2 (*R Square*) sebesar 0,657 artinya bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0,657 atau 65,7%. Sedangkan sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai t hitung sebesar 4,216 sedangkan nilai t tabel dengan Ttabel sebesar 2,007 , t hitung (4,216) > t tabel (2,007) dan sig (0,000) < alpha (0,05), dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dilihat dari hasil penelitian, menunjukkan hasil penelitian gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Gudang Garam Tbk Lampung. Artinya, jika gaya kepemimpinan pada PT.Gudang Garam Tbk Lampung ditingkatkan dengan sangat baik, maka kinerja akan meningkat dan berdampak signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bimo Adi Putra;Veta Lidya dan Delimah Pasaribu (2022); memiliki hasil bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,806 sedangkan nilai t tabel dengan Ttabel sebesar 2,007 , t hitung (2,806) > t tabel (2,007) dan sig (0,007) < alpha (0,05), dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menurut Hasil penelitian, lingkungan kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Gudang Garam Tbk Lampung artinya bahwa lingkungan kerja yang meliputi tempat kerja dan fasilitas kerja seperti peralatan kerja karyawan PT.Gudang Garam Tbk Lampung tergolong kurang baik untuk menyokong proses kerja, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bhima Aristo Putra;Abdurrahman Sang;Tiara Noviarini (2022) memiliki hasil bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Secara Bersama Sama Terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai t hitung sebesar 49,807 sedangkan nilai t tabel dengan Ttabel sebesar 2,78 , t hitung (49,807) > t tabel (2,78) dan sig (0,000) < alpha (0,05), dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menurut hasil penelitian pengaruh Lingkungan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Gudang Garam Tbk Lampung menunjukkan pengaruh signifikan yang artinya setiap variabel penelitian memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yeane Koyongian (2020) memiliki hasil bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.