

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung. Jumlah karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung sebanyak 50 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Februari 2024, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 50 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. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung berjumlah 50 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	33	66,0%
Perempuan	17	34,0%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki - laki sebanyak 33 orang di PT. Tunas Dwipa Marta Rajabasa Lampung.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.2 Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1 - 5 Tahun	12	24,0%
6 - 10 Tahun	24	48,0%
11 - 15 Tahun	10	20,0%
16 - 20 Tahun	2	4,0%
> 21 Tahun	2	4,0%
Total	50	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas bahwa PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 24 orang.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
S1	16	32,0 %
D3	14	28,0 %
SMA/SMK	20	40,0 %
Total	50	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan akhir SMA/SMK sebanyak 20 orang atau 40%..

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4
Karakteristik Usia Responden

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	17 - 30 Tahun	18	36,0%
2	31 - 40 Tahun	26	52,0%
3	> 41 Tahun	6	12,0%
Jumlah		50	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, responden dengan usia antara 17 - 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 18 orang (36,0%), dengan usia 31 - 40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 26 orang (52,0%) dan dengan usia > 41 tahun memiliki frekuensi sebanyak 6 orang (12,0%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia di antara 31 - 40 tahun atau 52,0%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja yang disebarkan kepada 50 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang ditugaskan pimpinan dapat dicapai secara realistis dalam jangka waktu yang ditentukan	20	40,0	15	30,0	9	18,0	6	12,0	0	0
2	Target kerja yang harus dicapai sesuai dengan sumber daya yang tersedia	14	28,0	12	22,0	16	32,0	9	18,0	0	0
3	Target kerja yang ingin dicapai karyawan sudah jelas	22	44,0	9	18,0	8	16,0	11	22,0	0	0
4	Lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu terselesainya pekerjaan dengan baik	6	12,0	22	44,0	10	20,0	12	24,0	0	0
5	Hubungan rekan kerja didalam perusahaan terjalin secara harmonis	12	24,0	17	34,0	15	30,0	5	10,0	1	2,0
6	Pekerjaan yang ditugaskan pimpinan memerlukan waktu yang lebih lama untuk diselesaikan	9	18,0	17	34,0	17	34,0	7	14,0	0	0
7	Waktu yang diberikan pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup	13	26,0	16	32,0	13	26,0	8	16,0	0	0
8	Pekerjaan yang ditugaskan pimpinan dapat dikerjakan secara efektif	16	32,0	17	34,0	13	26,0	4	8,0	0	0
9	Prosedur kerja atau panduan yang ada dapat membantu mencapai kinerja yang diinginkan	10	20,0	20	40,0	15	30,0	5	10,0	0	0
10	Pekerjaan yang di kerjakan sudah sesuai dengan kemampuan	11	22,0	17	34,0	15	30,0	7	14,0	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 3 yaitu Target kerja yang ingin dicapai karyawan sudah jelas, sebanyak 22 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 4, yaitu Lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu terselesainya pekerjaan dengan baik, sebanyak 12 orang.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan memiliki kemampuan untuk mendengarkan pendapat orang lain sebelum mengambil keputusan	17	34,0	19	38,0	9	18,0	5	10,0	0	0
2	Pimpinan memberikan teguran jika ada karyawannya yang datang terlambat	9	18,0	20	40,0	15	30,0	6	12,0	0	0
3	Pimpinan memiliki kebiasaan untuk mengalokasikan tugas secara adil dan berdasarkan keahlian masing-masing karyawannya	15	30,0	21	42,0	2	4,0	12	24,0	0	0
4	Pimpinan memiliki kebiasaan untuk memberikan solusi kepada karyawannya yang mengalami kendala dalam pekerjaan	11	22,0	18	36,0	17	34,0	4	8,0	0	0
5	Pimpinan tegas dan gigih dalam mengejar tujuan yang ditetapkan	14	28,0	17	34,0	12	24,0	7	14,0	0	0
6	Pimpinan selalu mengatur segala aturan maupun tugas yang harus dikerjakan bawahannya	20	40,0	15	30,0	8	16,0	7	14,0	0	0
7	Pemimpin mampu menghadapi kesalahan dan konflik dengan bijaksana	8	14,0	21	42,0	12	24,0	9	18,0	0	0
8	Pemimpin mempunyai karakter yang teguh akan pendirian dan tidak mudah dipengaruhi orang lain	19	38,0	16	32,0	11	22,0	4	8,0	0	0
9	Pimpinan mempunyai pikiran terbuka dalam mempertimbangkan semua pilihan sebelum mengambil keputusan	13	26,0	23	46,0	5	10,0	9	18,0	0	0
10	Pimpinan fleksibel dan terbuka terhadap ide-ide baru serta perubahan dalam lingkungan kerja	14	28,0	15	30,0	9	18,0	11	22,0	1	2,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan no 6 yaitu Pimpinan selalu mengatur segala aturan maupun tugas yang harus dikerjakan bawahannya, sebanyak

20 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 3, Pimpinan memiliki kebiasaan untuk mengalokasikan tugas secara adil dan berdasarkan keahlian masing-masing karyawannya, sebanyak 12 orang.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Kinerja (Y)

	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Konsisten dalam memberikan hasil kerja yang berkualitas	6	12,0	26	52,0	13	26,0	5	10,0	0	0
2	Memastikan bahwa pekerjaan yang diselesaikan memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan	16	32,0	15	30,0	12	24,0	7	14,0	0	0
3	Jumlah hasil pekerjaan yang di kerjakan memenuhi target yang ditetapkan perusahaan	13	26,0	17	34,0	13	26,0	7	14,0	0	0
4	Dapat mengidentifikasi dan menangani prioritas dalam pekerjaan	14	28,0	12	24,0	16	32,0	8	16,0	0	0
5	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan	7	14,0	22	44,0	9	18,0	11	22,0	1	2,0
6	Mengerjakan tugas secara cepat dan tepat sasaran	13	26,0	12	24,0	16	32,0	7	14,0	2	4,0
7	Rekan kerja dapat diajak bekerja sama dalam mengerjakan pekerjaan	15	30,0	17	34,0	9	18,0	8	16,0	1	2,0
8	Rekan kerja dapat membantu apabila mengalami kendala dalam pekerjaan	12	24,0	19	38,0	15	30,0	4	8,0	0	0
9	Rekan kerja bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk	12	24,0	17	34,0	8	16,0	10	20,0	3	6,0
10	Rekan kerja tanggap apabila mengalami kendala dalam pekerjaannya	15	30,0	16	32,0	11	22,0	8	16,0	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 2 yaitu Memastikan bahwa pekerjaan yang diselesaikan memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan, sebanyak 16 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada

pernyataan no 5 yaitu Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan, 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 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 Beban Kerja (X1)

Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,570	0,514	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 2	0,732	0,514	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 3	0,695	0,514	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 4	0,791	0,514	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 5	0,819	0,514	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 6	0,745	0,514	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 7	0,718	0,514	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 8	0,712	0,514	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 9	0,798	0,514	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 10	0,681	0,514	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Beban Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung}

paling tinggi yaitu 0,819 dan paling rendah 0,570. Dengan demikian seluruh item Beban Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X2)

Pernyataan	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,841	0,514	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Butir 2	0,795	0,514	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Butir 3	0,828	0,514	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Butir 4	0,937	0,514	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Butir 5	0,691	0,514	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Butir 6	0,873	0,514	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Butir 7	0,895	0,514	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Butir 8	0,654	0,514	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Butir 9	0,767	0,514	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Butir 10	0,776	0,514	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X2) 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 0,937 dan paling rendah 0,654. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,710	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,704	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,733	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,822	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,879	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,633	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,833	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,841	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,817	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,725	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

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 0,879 dan paling rendah 0,704. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian 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
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

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

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha cronbach	Koefisien r	Simpulan
Beban Kerja	0,866	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Gaya Kepemimpinan	0,902	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja	0,914	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,866 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,902 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,914 yang artinya tingkat reliabel sangat 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
Beban Kerja terhadap Kinerja	0,151	0,05	Sig>Alpha	Linier
Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja	0,591	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2024

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,151 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,591 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
Beban Kerja	0,973	1,028	Bebas gejala Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	0,973	1,028	Bebas gejala Multikolinieritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan 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 Beban Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja (Y) PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung .

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

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square
0,609	0,371

Sumber: Data diolah tahun (2024)

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,609 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat.

Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,371 menunjukkan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan sebesar 37,1% sedangkan sisanya 62,9% 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)	3,542
Beban Kerja (X1)	0,472
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,413

Sumber : Data diolah tahun (2024)

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

Persamaan regresi sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefesien Regresi

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Gaya Kepemimpinan

et = Error Trem/unsur kesalahan

$$Y = 3,542 + 0,472 (X_1) + 0,413 (X_2), \text{ artinya :}$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja mempunyai nilai sebesar 3,542 satu-satuan jika variabel Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien regresi X_1

Jika jumlah Beban Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,472 satu satuan.

3. Koefisien regresi X_2

Jika jumlah Gaya Kepemimpinan naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,413 satu satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja (Y)

H_0 : Beban Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung

H_a : Beban Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung

Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

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

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

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

Tabel 4.17

Hasil Uji t Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Alpha
Beban Kerja (X_1)	3,730	2,010	0,05

Sumber: Data diolah tahun (2024)

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 50-2=48$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,010.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.18 *coefficients* diatas dengan demikian $t_{hitung} 3,730 > t_{tabel} 2,010$ yang artinya H_a diterima.

Bahwasannya Beban Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

H_o : Gaya Kepemimpinan (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung

H_a : Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung

Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

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

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

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

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

Tabel 4.18

Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Alpha
Gaya Kepemimpinan (X_2)	3,536	2,010	0,05

Sumber: Data diolah tahun (2024)

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 50-2 =48$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,010. Berdasarkan tabel 4.19 *coefficients* diatas dengan demikian $t_{hitung} 3,536 > t_{tabel} 2,010$ yang artinya H_a diterima.

Bahwasannya Gaya Kepemimpinan (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung

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 = Beban Kerja (X₁) dan Gaya Kepemimpinan (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung

Ha = Beban Kerja (X₁) dan Gaya Kepemimpinan (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung

Beban Kerja (X₁) Gaya Kepemimpinan (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

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai

Berikut :

Tabel 4.19

Hasil Uji F

Variabel	F _{Hitung}	F _{Tabel}	Alpha	Simpulan
Beban Kerja (X ₁) dan Gaya Kepemimpinan (X ₂) terhadap Kinerja (Y)	13,847	3,20	0,05	Ha diterima

Sumber: Data diolah tahun (2024)

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13,847 sedangkan F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan df_2 $n-k$ ($50-3= 47$) adalah 3,20. Jadi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $13,847 > 3,20$ maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima.

Bahasannya Beban Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung artinya beban kerja memberikan dampak secara langsung kepada kinerja karyawan. Meskipun tingkat beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja dan kualitas kerja, namun beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan kebosanan dan kurangnya motivasi, serta berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang efektif penting bagi organisasi untuk memastikan karyawan dapat bekerja secara maksimal tanpa mengalami tekanan yang berlebihan. Hal ini melibatkan penyesuaian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan, serta memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Dengan menjaga keseimbangan yang tepat antara beban kerja dan kinerja karyawan, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Menurut Dika *et al* (2023) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Verda *et al* (2024), bahwasannya Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

4.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja (Y) PT. Tunas Dwipa Matra Rajabasa Lampung artinya pemimpin yang mampu mengadopsi gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan kebutuhan karyawannya memiliki potensi untuk memotivasi, menginspirasi, dan membimbing karyawan menuju pencapaian kesuksesan yang lebih besar maka dengan begitu dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Sumitra *et al* (2023) Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara dan langkah-langkah yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain atau pegawai dalam suatu organisasi, sehingga dari pola tingkah laku yang dibuat oleh pemimpin diharapkan dapat menjabarkan tujuan organisasi agar tercapainya tujuan bersama.

Hasil penelitian ini didukung juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyuni *et al* (2023), bahwasannya Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja.

4.6.2 Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja artinya pentingnya pemahaman tentang interaksi antara beban kerja dan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pentingnya bagi pemimpin dan manajer untuk mengelola beban kerja dengan bijaksana dan mengadopsi gaya kepemimpinan yang mendukung dan membimbing. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan

mendukung, organisasi dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Menurut Verda and Rahayu, (2024) Beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat beradaptasi, dipengaruhi perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (yaitu lingkungan, situasi, serta kejadian yang banyak menimbulkan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap orang lain. Menurut Wahyuni *et al* (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 yang dilakukan oleh Dika et al., (2023), menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nengsih *et al.*, (2023), menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja serta hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Melda and Jodi, (2023), yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja. Kesimpulannya dinyatakan bahwa Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi secara bersama sama terhadap Kinerja.