

**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 Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung, 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	Prosentase (%)
1	25 tahun - 45 tahun	15	50
2	46 tahun - 49 tahun	10	33,3
3	50 tahun - 55 tahun	5	16,7
	Total	30	100

*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 25 tahun - 45 Tahun yaitu sebanyak 15 orang Pegawai di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung.

**Tabel 4.2.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Laki-laki	15	50
2	Perempuan	15	50
	Total	30	100

*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 15 orang dan 15 orang laki-laki Pegawai di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung.

**Tabel 4.3.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Diploma Tiga (D3)	20	66,7
2	Strata 1 (S1)	10	33,3
	Total	30	100

*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 Diploma Tiga (D3) sebanyak 20 orang Pegawai di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung.

**Tabel 4.4.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Lama Tahun Bekerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1	1 - 10 tahun	20	66,7
2	11 - 20 tahun	10	33,3
	Total	30	100

*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- 10 tahun yaitu sebanyak 20 Pegawai di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung.

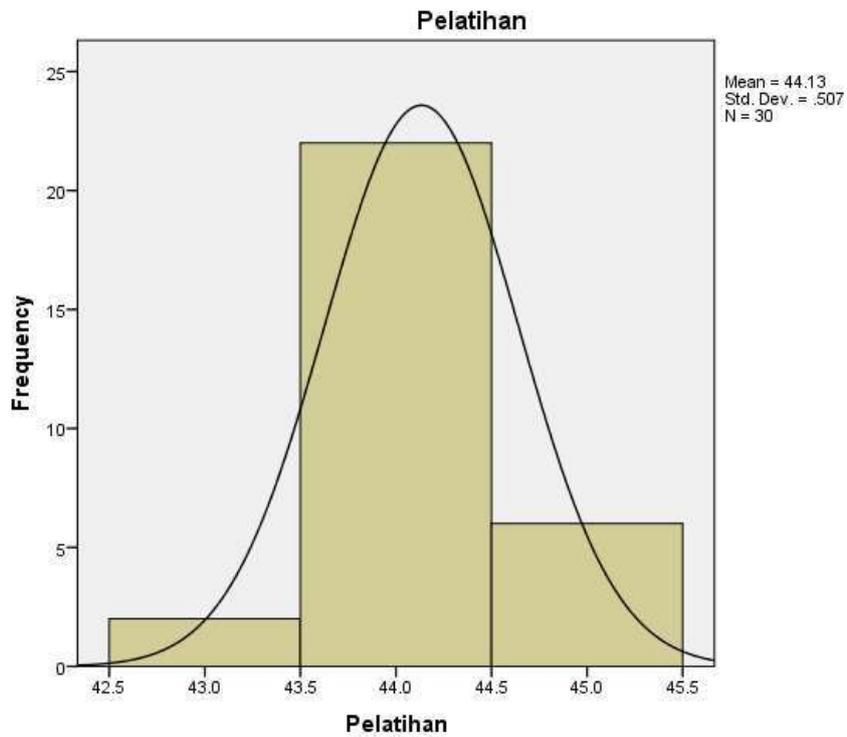
#### 4.2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dapat dijelaskan dalam tabel di bawah ini dimana variabel pelatihan menunjukkan standar deviasi terkecil dengan 0,507 dan variabel disiplin kerja menunjukkan standar deviasi terbesar yaitu 0,817.

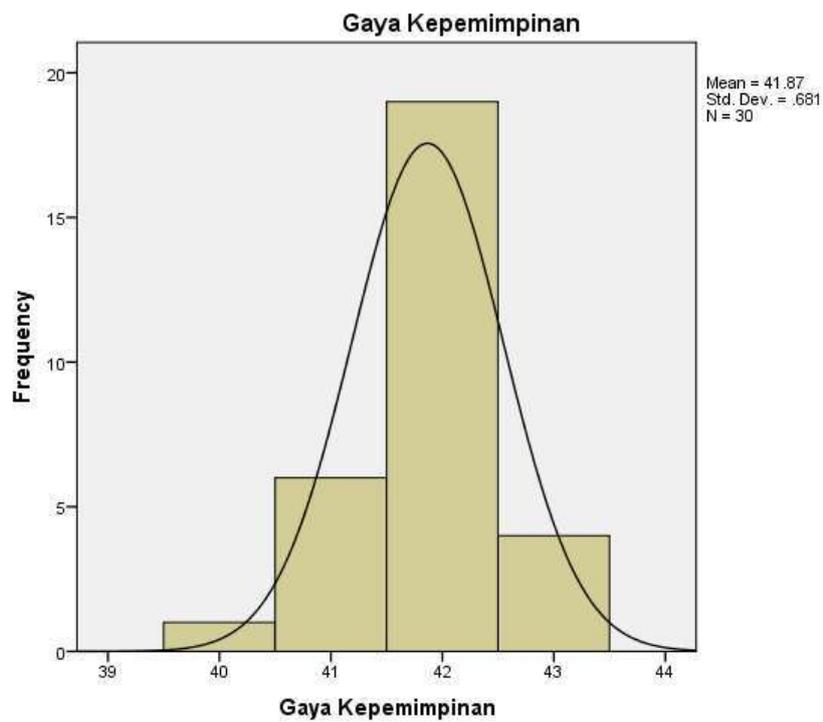
**Tabel 4.5.**  
**Analisis Statistik Deskriptif**  
**(Sumber : Data diolah, 2024)**

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	43.97	.718	30
Pelatihan	44.13	.507	30
Gaya Kepemimpinan	41.87	.681	30
Disiplin Kerja	40.23	.817	30

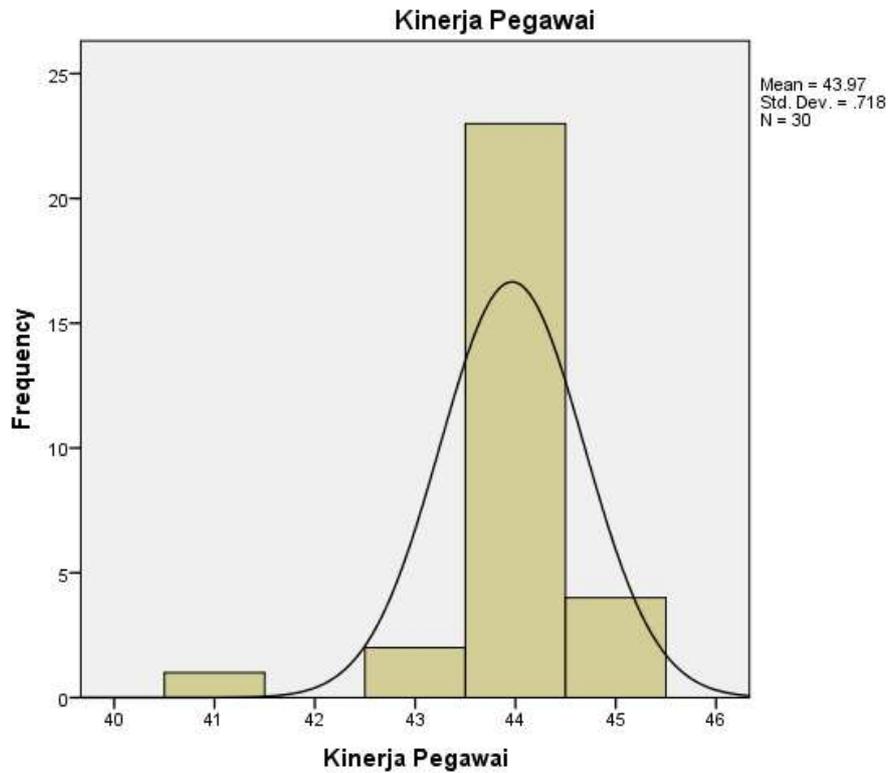
**Gambar 4.1. Grafik Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan**  
Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)



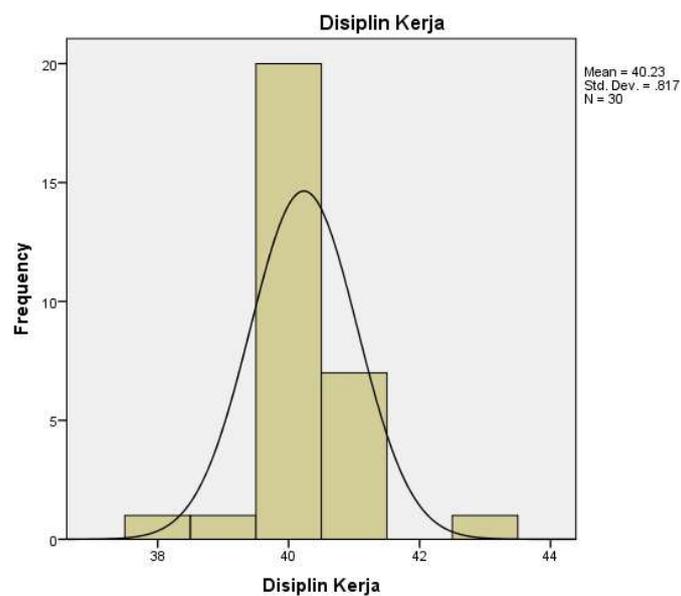
**Gambar 4.2. Grafik Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan**  
Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)



**Gambar 4.3. Grafik Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai**  
Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)



**Gambar 4.4. Grafik Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja**  
Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)



### 4.3. Pengujian Data

#### 4.3.1 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 > Rtabel maka instrument valid
2. Bila probabilitas (sig) > 0,05 atau Rhitung < Rtabel maka instrument tidak valid

**Tabel 4.6.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)**

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Keterangan
P1	0,845	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P2	0,936	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P3	0,936	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P4	0,664	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P5	0,664	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P6	0,936	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P7	0,936	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P8	0,861	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P9	0,936	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P10	0,664	0,361	Rhitung > rtabel	valid

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)**

Tabel 4.6 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 (rtabel) sebesar 0,361, dimana nilai rhitung paling tinggi sebesar 0,936 dan nilai rhitung yang paling rendah adalah sebesar 0,664. 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 4.7.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)**

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Keterangan
P1	0,959	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P2	0,959	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P3	0,977	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P4	0,907	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P5	0,934	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P6	0,907	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P7	0,885	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P8	0,901	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P9	0,942	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P10	0,907	0,361	Rhitung > rtabel	valid

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)**

Tabel 4.7 diatas adalah hasil uji validitas data yang variabel Gaya Kepemimpinan (X2) 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 0,977 dan nilai rhitung yang paling rendah adalah sebesar 0,885. 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 4.8.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Keterangan
P1	0,889	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P2	0,415	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P3	0,403	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P4	0,908	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P5	0,852	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P6	0,738	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P7	0,810	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P8	0,675	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P9	0,810	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P10	0,889	0,361	Rhitung > rtabel	valid

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)**

Tabel 4.8 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 0,908 dan nilai rhitung yang paling rendah adalah sebesar 0,403. 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 4.9.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Z)**

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Keterangan
P1	0,783	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P2	0,738	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P3	0,849	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P4	0,775	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P5	0,783	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P6	0,730	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P7	0,394	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P8	0,688	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P9	0,563	0,361	Rhitung > rtabel	valid
P10	0,688	0,361	Rhitung > rtabel	valid

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)**

Tabel 4.9 diatas adalah hasil uji validitas data yang variabel Disiplin Kerja (Z) 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 0,849 dan nilai rhitung yang paling rendah adalah sebesar 0,394. 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.

### 4.3.2 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 4.10.**  
**Hasil Uji Reliabilitas Setiap Variabel**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah item pertanyaan	Koefisien r	Simpulan
Pelatihan (X1)	0,950	10	0,800-1,000	Sangat Tinggi
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,982	10	0,800-1,000	Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	0,891	10	0,800-1,000	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja (Z)	0,874	10	0,800-1,000	Sangat Tinggi

Nilai Alpha Cronbach untuk variabel X1

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.950	.953	10

Nilai Alpha Cronbach untuk Variabel X2

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.982	.982	10

Nilai Alpha Cronbach untuk Variabel Y

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.891	.908	10

Nilai Alpha Cronbach untuk Variabel Z

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.874	.885	10

Tabel 4.10 diatas adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,950, Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,982, Kinerja Pegawai (Y) 0,891 dan Disiplin Kerja (Z) sebesar 0,874. 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.

#### 4.4. Uji Persyaratan Analisis Data

##### 4.4.1 Uji Normalitas

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

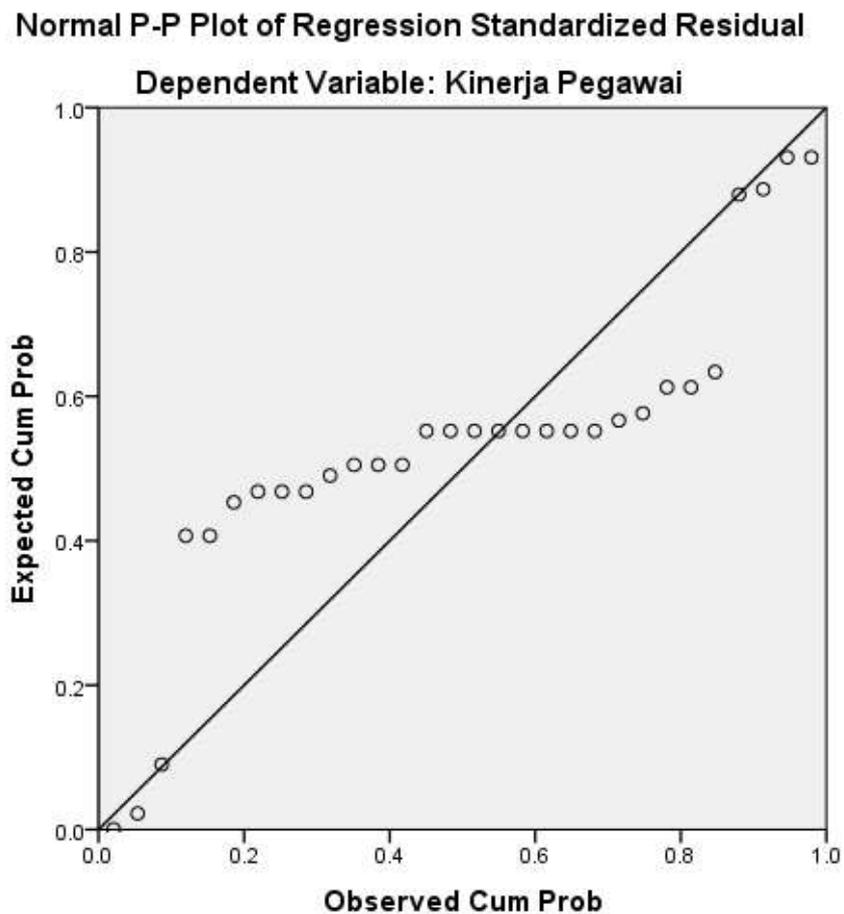
**Tabel 4.11.**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.61726311
	Absolute	.195
Most Extreme Differences	Positive	.195
	Negative	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		1.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.206

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 4.11 hasil pengujian *Kolmogorof Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,206. 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.



**Gambar 4.5. Distribusi Normal Data**  
**(Sumber : Data diolah, 2024)**

Dengan metode grafik terlihat bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual data telah normal.

#### **4.4.2 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 Involation Factor* (VIF). Nilai *Cutoff*

yang umum digunakan adalah nilai *Tolerance*  $\geq 0,1$  dan *VIF*  $\leq 10$ . Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji multikolinieritas.

**Tabel 4.12.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**(Sumber : Data Diolah, 2024)**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	49.341	9.935		4.966	.000		
Pelatihan	-.190	.127	-.263	-1.489	.149	.997	1.003
Gaya							
1 Kepemimpinan	-.264	.133	-.392	-1.984	.058	.800	1.250
Disiplin Kerja	.290	.228	.251	1.268	.216	.800	1.250

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.12 dapat terlihat bahwa penelitian ini terbebas dari multikolinieritas karena memiliki nilai *Tolerance*  $\geq 0,1$  dan *VIF*  $\leq 10$ . Maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel.

**Tabel 4.13.**  
**Nilai residual statistik**  
**(Sumber : Data diolah, 2024)**

Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	38.53	44.85	42.03	1.264	30
Residual	-6.093	7.688	.000	2.617	30
Std. Predicted Value	-2.768	2.229	.000	1.000	30
Std. Residual	-2.204	2.781	.000	.947	30

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**(Sumber : Data diolah, 2024)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.762	6.952		.110	.914
1 Pelatihan	.090	.089	.192	1.005	.324
Gaya Kepemimpinan	-.045	.093	-.103	-.484	.633
Disiplin Kerja	-.023	.160	-.030	-.141	.889

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Hasil uji Heteroskedastisitas pada tabel 4.14 dapat terlihat bahwa nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Pelatihan (X1) adalah 0,324, variabel Gaya Kepemimpinan (X2) adalah 0,633, variabel Disiplin Kerja (Z) adalah 0,889. semua nya melebihi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

## 4.5. Metode Analisis Data

### 4.5.1 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  $R^2$ .

**Tabel 4.15.**  
**Hasil Uji R<sup>2</sup>**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435 <sup>a</sup>	.189	.095	2.764

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan, Gaya Kepemimpinan

Dari hasil uji R<sup>2</sup>, diperoleh nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,189 atau 18,9 persen. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung dapat dijelaskan sebesar 18,9 persen. oleh variabel independen yaitu Pelatihan (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Disiplin Kerja (Z). Sedangkan 81,1 persen Kinerja Pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung 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 Ha diterima, dan sebaliknya jika p-value lebih besar dari 0,05 maka Ha ditolak.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Statistik t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	49.341	9.935		4.966	.000
1 Pelatihan	-.190	.127	-.263	-1.489	.149
Gaya Kepemimpinan	-.264	.133	-.392	-1.984	.058
Disiplin Kerja	.290	.228	.251	1.268	.216

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

#### **a. Pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel pelatihan adalah sebesar  $0,149 > 0,05$  artinya 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 ( $0,149 < 1,705$ ). Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung.

#### **b. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar  $0,058 > 0,05$  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 ( $0,058 < 1,705$ ). Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung.

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

**Tabel 4.17**  
**Analisis MRA Untuk Mengetahui Variabel Disiplin Kerja**  
**Memperkuat Atau Memperlemah Pengaruh Pelatihan Terhadap**  
**Kinerja Pegawai**

**Model Summary**

$$Y = a + b1X1$$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.171 <sup>a</sup>	.029	-.006	2.914

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

$$Y = a + b1X1 + b2Z + b3X1Z$$

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.440 <sup>a</sup>	.194	.065	2.811

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Pelatihan\*Disiplin Kerja

Tabel 4.17 diperoleh hasil nilai R Square Pertama pada persamaan  $Y = a + b1x1$  sebesar 0,029 atau 2,9% sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 2,9 persen. Setelah adanya variabel moderasi pada persamaan regresi kedua, nilai R Square tersebut menjadi 0,194 atau 19,4 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 Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung.

**Tabel 4.18**  
**Analisis MRA Untuk Mengetahui Variabel Disiplin Kerja**  
**Memperkuat Atau Memperlemah Pengaruh Gaya Kepemimpinan**  
**Terhadap Kinerja Pegawai**

**Model Summary**

$$Y = a + b2X2$$

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.274 <sup>a</sup>	.075	.042	2.844

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

$$Y = a + b4X2 + b5Z2 + b6X2Z$$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.356 <sup>a</sup>	.127	.062	2.815

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan\*Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.18 diperoleh hasil nilai R Square Pertama pada persamaan  $Y = a + b2x2$  sebesar 0,042 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 4,2 persen. Setelah adanya variabel moderasi pada persamaan regresi kedua, nilai R Square tersebut menjadi 0,062 atau 6,2 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 Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung.

#### **4.6. 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 Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung akan dijabarkan sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel pelatihan adalah sebesar  $0,149 > 0,05$  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 Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung.

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 0,029 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 2,9 persen. Setelah adanya variabel moderasi pada persamaan regresi kedua, nilai R Square tersebut menjadi 0,194 atau 19,4 persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dapat memperkuat pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung. 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  $0,042 > 0,05$  artinya signifikan, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 26$  di dapat tabel t sebesar 1,705  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,042 < 1,705$ ). Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung. 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 0,075 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,042 persen. Setelah adanya variabel moderasi pada persamaan regresi kedua, nilai R Square tersebut menjadi 0,062 atau 6,2 persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memperkuat gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung (BBWSMS) Provinsi Lampung.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Halim (2023) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana disiplin kerja memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan tersebut.