BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum subyek penelitian

1. Sejarah PT. Mitralab Buana Surabaya

Perdagangan bebas dalam masa globalisasi menuntut mutu suatu produk/jasa yang dihasilkan harus dapat memberikan jaminan kualitas yang memuaskan pelanggan, termasuk jaminan terhadap kualitas lingkungan hidup dan keselamatan kerja. PT. Mitralab Buana adalah laboratorium yang bergerak di bidang lingkungan hidup. Didirikan pada tanggal 19 Februari 2003 di Jakarta, PT. Mitralab Buana Surabaya bertujuan membantu memecahkan masalah di bidang lingkungan hidup dan telah memiliki sertifikat akreditasi KAN dari Badan Akreditasi Nasional (BAN) No.LP-330-IDN.

PT. Mitralab Buana telah berhasil melalui berbagai tahap pengembangan dan mengatasi berbagai macam tantangan, terutama tantangan dari pembangunan yang semakin komplek dalam menuju era industrialisasi. Salah satu komitmen PT. Mitralab Buana dalam rangka memberikan pelayanan terhadap masyarakat luas, tidak hanya sehubungan dengan pengelolaan lingkungan hidup yang dapat memenuhi standar bagaimana peraturan dan perundangan yang berlaku, tetapi juga untuk melayani kebutuhan analisis dari berbagai industri, misalnya pengujian waste water, pemantauan kualitas lingkungan dalam rangka pelaksanaan AMDAL, DPL, RKL & RPL, UKL & UPL, serta ISO 17025, pengujian produk suatu industri, dan sebagai penyedia (provider) bahan uji profisiensi dan/atau bahan uji banding antar laboratorium. Keberhasilan tersebut dapat dinilai dari

tanggapan positif bagi masyarakat industri, serta semakin banyaknya permintaan akan jasa dari PT. Mitralab Buana.

2. Visi dan Misi PT. Mitralab Buana Surabaya

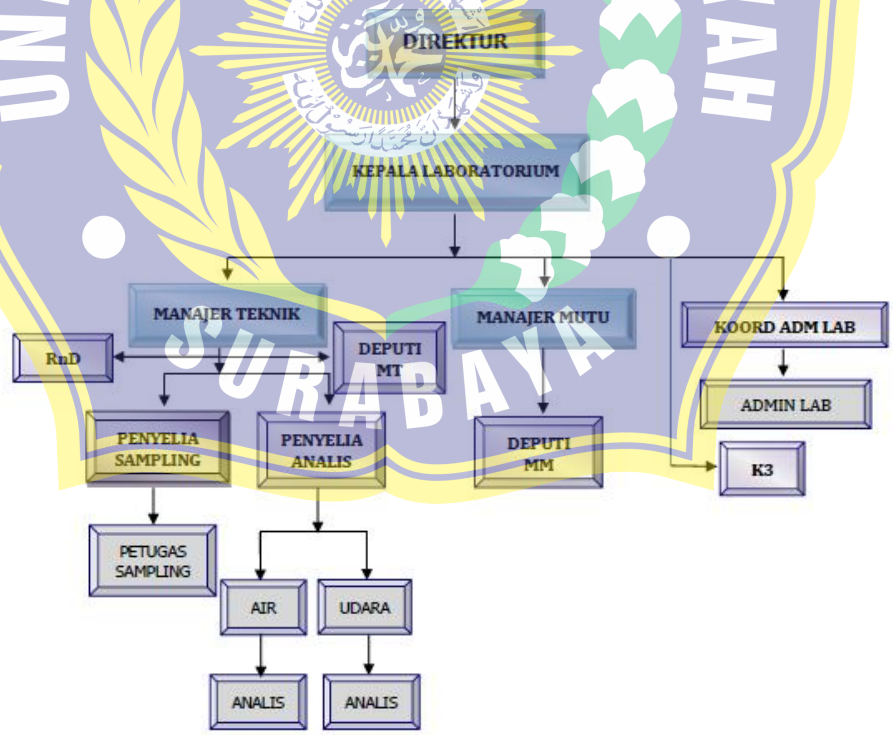
a. Visi Perusahaan

Menjadi laboratorium penguji terbaik yang senantiasa mengutamakan kepuasan pelanggan dan menyajikan hasil analisis yang akurat, dapat dipertanggung jawabkan secara teknis dan hukum.

b. Misi Perusahaan

Terpercaya, profesional dan senantiasa melakukan perbaikan untuk mencapai harapan.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber : olahan peneliti

4. Uraian tugas berdasarkan struktur organisasi

a. Direktur :

- Memimpin organisasi dan melaksanakan fungsi manajemen laboratorium.

b. Kepala laboratorium :

- Memimpin dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan laboratorium.
- Melakukan perencanaan dan pengembangan laboratorium.

c. Manajer teknik :

- Mengkoordinir pelaksanaan sampling dan pengujian laboratorium.
- Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan validasi/verifikasi metode pengujian.

d. Manajer mutu :

- Melakukan kaji ulang permintaan, tender dan kontrak secara teknis serta menentukan subkontraktor yang kompeten bila dibutuhkan.
- Merencanakan, mengkoordinir, dan mengevaluasi penyusunan serta melakukan kaji ulang dokumen sistem manajemen mutu laboratorium.

e. Admin laboratorium :

- Menyelesaikan dan mendokumentasikan semua aspek administrasi yang dibutuhkan antara laboratorium dengan pihak lain.
- Menerima contoh uji, pemindahan data hasil pengujian ke dalam format laporan dan menyampaikan laporan hasil pengujian kepada pelanggan.

f. K3 :

- Memberikan informasi dan pelatihan yang dibutuhkan dalam keselamatan dan kesehatan kerja kepada semua personil.

g. RnD :

- Melakukan segala riset dan pengembangan di laboratorium.

h. Penyelia sampling :

- Membuat contoh pengambilan contoh uji sesuai dengan metode yang berlaku.
- Mengevaluasi penerapan jaminan mutu dan pengendalian mutu pengambilan contoh uji.

i. Penyelia analis :

- Mengevaluasi penerapan jaminan mutu dan pengendalian mutu metode pengujian.
- Melakukan penyeliaan yang memadai kepada analis laboratorium.

j. Analis :

- Melaksanakan pengujian/kalibrasi terhadap contoh uji menggunakan metode yang sudah ditetapkan, baik analisa air maupun udara.
- Melaporkan data analisis kepada penyelia analis.

k. Petugas sampling :

- Melakukan pengambilan sampel yang baik berdasarkan prosedur yang ada.
- Melaporkan hasil pengambilan contoh uji kepada penyelia sampling.

B. Deskripsi hasil penelitian

Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Situasional secara simultan berpengaruh terhadap

Kinerja karyawan PT. Mitralab Buana Surabaya, manakah diantara pelatihan dan gaya kepemimpinan situasional yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Mitralab Buana Surabaya.

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengisian angket oleh responden, maka di bawah ini penulis menjelaskan terlebih dahulu mengenai identitas responden. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja. Berikut data yang diperoleh dari identifikasi responden.

a. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah data karyawan PT. Mitralab Buana Surabaya berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	27	56.3	56.3	56.3
	Perempuan	21	43.8	43.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber : olah data dari SPSS v.24

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa jenis kelamin responden laki-laki 56.3% sebanyak 27 responden, dan jenis kelamin perempuan 43.8% sebanyak 21 responden, dari total 48 responden. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di PT. Mitralab Buana Surabaya adalah karyawan laki-laki.

b. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah data karyawan PT. Mitralab Buana Surabaya berdasarkan usia :

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	35	72.9	72.9	72.9
	31-40	12	25.0	25.0	97.9
	>51	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber : olah data dari SPSS v.24

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa usia responden 21-30 sebanyak 35 responden, usia 31-40 tahun sebanyak 12 responden, usia >51 tahun sebanyak 1 responden, dari total 48 responden. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia karyawan PT. Mitralab Buana Surabaya berusia 21-30 tahun.

c. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini adalah data karyawan PT. Mitralab Buana Surabaya berdasarkan pendidikan terakhir :

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	24	50.0	50.0	50.0

	D3	1	2.1	2.1	52.1
	SMA / SMK	23	47.9	47.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber : olah data dari SPSS v.24

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa pendidikan terakhir S1 50% sebanyak 24 karyawan, pendidikan terakhir SMA/SMK 47.9% sebanyak 23 karyawan, dan pendidikan terakhir D3 2.1% sebanyak 1 karyawan.

d. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini adalah data karyawan PT. Mitralab Buana Surabaya berdasarkan masa kerja:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1	2	4.2	4.2	4.2
	1-3	27	56.3	56.3	60.4
	3-5	19	39.6	39.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber : olah data dari SPSS v.24

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa masa kerja <1 tahun 4.2% sebanyak 2 karyawan, masa kerja 1-3 tahun 56.3% sebanyak 27 karyawan, dan masa kerja 3-5 tahun 39.6% sebanyak 19 karyawan.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Pelatihan

Berikut adalah tanggapan responden terhadap variabel X1 (Pelatihan)

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Pelatihan

No	Uraian	Jawaban					Persentase				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1	X1.1	0	0	8	26	14	0%	0%	16,7%	54,2%	29.2%
2	X1.2	0	0	9	28	11	0%	0%	18,8%	58,3%	22.9%
3	X1.3	0	0	14	25	9	0%	0%	29,2%	52,1%	18.8%
4	X1.4	0	0	13	25	10	0%	0%	27,1%	52,1%	20.8%
5	X1.5	0	0	8	30	10	0%	0%	16,7%	62,5%	20.8%
6	X1.6	0	0	14	23	11	0%	0%	29,2%	47,9%	22.9%
7	X1.7	0	0	14	24	10	0%	0%	29,2%	50,0%	20.8%
8	X1.8	0	0	13	18	17	0%	0%	27,1%	37,5%	35.4%
9	X1.9	0	0	7	23	18	0%	0%	14,6%	47,9%	37.5%
10	X1.10	0	0	13	20	15	0%	0%	27,1%	41,7%	31.3%
11	X1.11	0	0	9	27	12	0%	0%	18,8%	56,3%	25,0%
12	X1.12	0	0	13	28	7	0%	0%	27,1%	58,3%	14.6%
13	X1.13	0	0	11	27	10	0%	0%	22,9%	56,3%	20.8%
14	X1.14	0	0	9	28	11	0%	0%	18,8%	58,3%	22.9%
15	X1.15	0	0	14	25	9	0%	0%	29,2%	52,1%	18.8%
16	X1.16	0	0	12	28	8	0%	0%	25,0%	58,3%	16.7%
17	X1.17	0	0	11	25	12	0%	0%	22,9%	52,1%	25,0%
18	X1.18	0	0	12	20	16	0%	0%	25,0%	41,7%	33.3%
19	X1.19	0	0	9	22	17	0%	0%	18,8%	45,8%	35.4%
Mean							0%	0%	23,4%	51,8%	37,6%

Sumber : olah data dari SPSS v.24

Berdasarkan data di atas, maka untuk distribusi frekuensi untuk pernyataan X1.1 adalah netral 16,7% sebanyak 8 karyawan, setuju 54,2% sebanyak 26 karyawan, sangat setuju 29,2% sebanyak 14 karyawan.

Pernyataan X1.2 adalah netral 18,8% sebanyak 9 karyawan, setuju 58,3% sebanyak 28 karyawan, sangat setuju 22,9% sebanyak 11 karyawan.

Pernyataan X1.3 adalah netral 29,2% sebanyak 14 karyawan, setuju 52,1% sebanyak 25 karyawan, sangat setuju 18,8% sebanyak 9 karyawan.

Pernyataan X1.4 adalah netral 27,1% sebanyak 13 karyawan, setuju 52,1% sebanyak 25 karyawan, sangat setuju 20,8% sebanyak 10 karyawan.

Pernyataan X1.5 adalah netral 16,7% sebanyak 8 karyawan, setuju 62,5% sebanyak 30 karyawan, sangat setuju 20,8% sebanyak 10 karyawan.

Pernyataan X1.6 adalah netral 29,2% sebanyak 14 karyawan, setuju 47,9% sebanyak 23 karyawan, sangat setuju 22,9% sebanyak 11 karyawan.

Pernyataan X1.7 adalah netral 29,2% sebanyak 14 karyawan, setuju 50% sebanyak 24 karyawan, sangat setuju 20,8% sebanyak 10 karyawan.

Pernyataan X1.8 adalah netral 27,1% sebanyak 13 karyawan, setuju 37,5% sebanyak 18 karyawan, sangat setuju 35,4% sebanyak 17 karyawan.

Pernyataan X1.9 adalah netral 14,6% sebanyak 7 karyawan, setuju 47,9% sebanyak 23 karyawan, sangat setuju 37,5% sebanyak 18 karyawan.

Pernyataan X1.10 adalah netral 27,1% sebanyak 13 karyawan, setuju 41,7% sebanyak 20 karyawan, sangat setuju 31,3% sebanyak 15 karyawan.

Pernyataan X1.11 adalah netral 18,8% sebanyak 9 karyawan, setuju 56,3% sebanyak 27 karyawan, sangat setuju 25,0% sebanyak 12 karyawan.

Pernyataan X1.12 adalah netral 27,1% sebanyak 13 karyawan, setuju 58,3% sebanyak 28 karyawan, sangat setuju 14,6% sebanyak 7 karyawan.

Pernyataan X1.13 adalah netral 22,9% sebanyak 11 karyawan, setuju 56,3% sebanyak 27 karyawan, sangat setuju 20,8% sebanyak 10 karyawan.

Pernyataan X1.14 adalah netral 18,8% sebanyak 9 karyawan, 58,3% setuju sebanyak 28 karyawan, sangat setuju 22,9% sebanyak 11 karyawan.

Pernyataan X1.15 adalah netral 29,2% sebanyak 11 karyawan, setuju 52,1% sebanyak 25 karyawan, sangat setuju 18,8% sebanyak 12 karyawan.

Pernyataan X1.16 adalah netral 25,0% sebanyak 12 karyawan, setuju 58,3% sebanyak 28 karyawan, sangat setuju 16,7% sebanyak 8 karyawan.

Pernyataan X1.17 adalah netral 22,9% sebanyak 11 karyawan, setuju 52,1% sebanyak 25 karyawan, sangat setuju 25,0% sebanyak 12 karyawan.

Pernyataan X1.18 adalah netral 25,0% sebanyak 12 karyawan, setuju 41,7% sebanyak 20 karyawan, sangat setuju 33,3% sebanyak 16 karyawan.

Pernyataan X1.19 adalah netral 18,8% sebanyak 22 karyawan, setuju 45,8% sebanyak 22 karyawan, sangat setuju 35,4% sebanyak 17 karyawan.

b. Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional

Berikut adalah tanggapan responden terhadap variabel X2 (Gaya Kepemimpinan Situasional).

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel

Gaya Kepemimpinan Situasional

No	Uraian	Jawaban					Persentase				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1	X2.1	0	0	2	32	14	0%	0%	4,2%	66,7%	29,2%
2	X2.2	0	0	6	25	17	0%	0%	12,5%	52,1%	35,4%
3	X2.3	0	0	5	34	9	0%	0%	10,4%	70,8%	18,8%
4	X2.4	0	0	8	24	16	0%	0%	16,7%	50,0%	33,3%
5	X2.5	0	0	7	41	0	0%	0%	14,6%	85,4%	0,0%
6	X2.6	0	0	4	25	18	0%	0%	8,3%	54,2%	37,5%
7	X2.7	0	0	8	27	13	0%	0%	16,7%	56,3%	27,1%
8	X2.8	0	0	7	37	4	0%	0%	14,6%	77,1%	8,3%
9	X2.9	0	0	7	31	10	0%	0%	14,6%	64,6%	20,8%
10	X2.10	0	0	5	32	11	0%	0%	10,4%	66,7%	22,9%
11	X2.11	0	0	9	32	7	0%	0%	18,8%	66,7%	14,6%
12	X2.12	0	0	7	41	0	0%	0%	14,6%	85,4%	0,0%
13	X2.13	0	0	9	34	5	0%	0%	18,8%	70,8%	10,4%
14	X2.14	0	0	3	27	18	0%	0%	6,3%	56,3%	37,5%
15	X2.15	0	0	6	28	14	0%	0%	12,5%	58,3%	29,2%
16	X2.16	0	0	6	31	11	0%	0%	12,5%	64,6%	22,9%
	Mean						0%	0%	12,9%	65,4%	21,7%

Sumber : olah data dari SPSS v.24

Berdasarkan data di atas, maka untuk distribusi frekuensi untuk pernyataan X2.1 adalah netral 4,2% sebanyak 2 karyawan, setuju 66,7% sebanyak 32 karyawan, sangat setuju 29,2% sebanyak 14 karyawan.

Pernyataan X2.2 adalah netral 12,5% sebanyak 6 karyawan, setuju 52,1% sebanyak 25 karyawan, sangat setuju 35,4% sebanyak 17 karyawan.

Pernyataan X2.3 adalah netral 10,4% sebanyak 5 karyawan, setuju 70,8% sebanyak 34 karyawan, sangat setuju 18,8% sebanyak 9 karyawan.

Pernyataan X2.4 adalah netral 16,7% sebanyak 8 karyawan, setuju 50% sebanyak 24 karyawan, sangat setuju 33,3% sebanyak 16 karyawan.

Pernyataan X2.5 adalah netral 14,6% sebanyak 7 karyawan, setuju 85,4% sebanyak 41 karyawan.

Pernyataan X2.6 adalah netral 8,3% sebanyak 4 karyawan, setuju 54,2% sebanyak 25 karyawan, sangat setuju 37,5% sebanyak 18 karyawan.

Pernyataan X2.7 adalah netral 16,7% sebanyak 8 karyawan, setuju 56,3% sebanyak 27 karyawan, sangat setuju 27,1% sebanyak 13 karyawan.

Pernyataan X2.8 adalah netral 14,6% sebanyak 7 karyawan, setuju 77,1% sebanyak 37 karyawan, sangat setuju 8,3% sebanyak 4 karyawan.

Pernyataan X2.9 adalah netral 14,6% sebanyak 7 karyawan, setuju 64,6% sebanyak 31 karyawan, sangat setuju 20,8% sebanyak 10 karyawan.

Pernyataan X2.10 adalah netral 10,4% sebanyak 5 karyawan, setuju 66,7% sebanyak 32 karyawan, sangat setuju 22,9% sebanyak 11 karyawan.

Pernyataan X2.11 adalah netral 18,8% sebanyak 9 karyawan, setuju 66,7% sebanyak 32 karyawan, sangat setuju 14,6% sebanyak 7 karyawan.

Pernyataan X2.12 adalah netral 14,6% sebanyak 7 karyawan, setuju 85,4% sebanyak 41 karyawan.

Pernyataan X2.13 adalah netral 18,8% sebanyak 9 karyawan, setuju 70,8% sebanyak 34 karyawan, sangat setuju 10,4% sebanyak 5 karyawan.

Pernyataan X2.14 adalah netral 6,3% sebanyak 3 karyawan, setuju 56,3% sebanyak 27 karyawan, sangat setuju 37,5% sebanyak 18 karyawan.

Pernyataan X2.15 adalah netral 12,5% sebanyak 6 karyawan, setuju 58,3% sebanyak 28 karyawan, sangat setuju 29,2% sebanyak 14 karyawan.

Pernyataan X2.16 adalah netral 12,5% sebanyak 6 karyawan, setuju 64,6% sebanyak 31 karyawan, sangat setuju 22,9% sebanyak 11 karyawan.

c. Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Kinerja

Berikut adalah tanggapan responden terhadap variabel Y (Kinerja)

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Kinerja

No	Uraian	Jawaban					Persentase				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1	Y1	0	0	7	26	15	0%	0%	14,6%	54,2%	31,3%
2	Y2	0	0	1	26	21	0%	0%	2,1%	54,2%	43,8%
3	Y3	0	0	3	29	16	0%	0%	6,3%	60,4%	33,3%
4	Y4	0	0	7	25	16	0%	0%	14,6%	52,1%	33,3%
5	Y5	0	0	9	22	17	0%	0%	18,8%	45,8%	35,4%
6	Y6	0	0	4	26	18	0%	0%	8,3%	54,2%	37,5%
7	Y7	0	0	4	22	22	0%	0%	8,3%	45,8%	45,8%
8	Y8	0	0	5	22	21	0%	0%	10,4%	45,8%	43,8%
9	Y9	0	0	6	26	16	0%	0%	12,5%	54,2%	33,3%
10	Y10	0	0	4	23	21	0%	0%	8,3%	47,9%	43,8%
11	Y11	0	0	6	24	18	0%	0%	12,5%	50,0%	37,5%
12	Y12	0	0	5	23	20	0%	0%	10,4%	47,9%	41,7%
Mean							0%	0%	10,6%	51,0%	38,4%

Sumber : olah data dari SPSS v.24

Berdasarkan data di atas, maka untuk distribusi frekuensi untuk pernyataan Y1 adalah netral 14,6% sebanyak 7 karyawan, setuju 54,2% sebanyak 26 karyawan, sangat setuju 31,3% sebanyak 15 karyawan.

Pernyataan Y2 adalah netral 2,1% sebanyak 1 karyawan, setuju 54,2% sebanyak 26 karyawan, sangat setuju 43,8% sebanyak 21 karyawan.

Pernyataan Y3 adalah netral 6,3% sebanyak 3 karyawan, setuju 60,4% sebanyak 29 karyawan, sangat setuju 33,3% sebanyak 16 karyawan.

Pernyataan Y4 adalah netral 14,6% sebanyak 7 karyawan, setuju 52,1% sebanyak 25 karyawan, sangat setuju 33,3% sebanyak 16 karyawan.

Pernyataan Y5 adalah netral 18,8% sebanyak 9 karyawan, setuju 45,8% sebanyak 22 karyawan, sangat setuju 35,4% sebanyak 17 karyawan.

Pernyataan Y6 adalah netral 8,3% sebanyak 4 karyawan, setuju 54,2% sebanyak 26 karyawan, sangat setuju 37,5% sebanyak 18 karyawan.

Pernyataan Y7 adalah netral 8,3% sebanyak 4 karyawan, setuju 45,8% sebanyak 22 karyawan, sangat setuju 45,8% sebanyak 22 karyawan.

Pernyataan Y8 adalah netral 10,4% sebanyak 5 karyawan, setuju 45,8% sebanyak 22 karyawan, sangat setuju 43,8% sebanyak 21 karyawan.

Pernyataan Y9 adalah netral 12,5% sebanyak 6 karyawan, setuju 54,2% sebanyak 26 karyawan, sangat setuju 33,3% sebanyak 16 karyawan.

Pernyataan Y10 adalah netral 8,3% sebanyak 4 karyawan, setuju 47,9% sebanyak 23 karyawan, sangat setuju 43,8% sebanyak 21 karyawan.

Pernyataan Y11 adalah netral 12,5% sebanyak 6 karyawan, setuju 50% sebanyak 24 karyawan, sangat setuju 37,5% sebanyak 18 karyawan.

Pernyataan Y12 adalah netral 10,4% sebanyak 5 karyawan, setuju 47,9% sebanyak 23 karyawan, sangat setuju 41,7% sebanyak 20 karyawan.

3. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrument. Berikut adalah hasil perhitungan menggunakan SPSS:

Tabel 4.8 Uji Validitas X1 (Pelatihan)

No	Variabel	Validitas r hitung	Keterangan
1	X1.1	0,712	Valid
2	X1.2	0,79	Valid
3	X1.3	0,774	Valid
4	X1.4	0,806	Valid
5	X1.5	0,715	Valid
6	X1.6	0,86	Valid
7	X1.7	0,813	Valid
8	X1.8	0,818	Valid
9	X1.9	0,697	Valid
10	X1.10	0,787	Valid
11	X1.11	0,668	Valid
12	X1.12	0,808	Valid
13	X1.13	0,71	Valid
14	X1.14	0,79	Valid
15	X1.15	0,808	Valid
16	X1.16	0,74	Valid
17	X1.17	0,746	Valid
18	X1.18	0,795	Valid
19	X1.19	0,769	Valid

Sumber : olah data SPSS v.24

Dari tabel di atas, bahwa semua item pertanyaan variabel pelatihan (X1) dikatakan valid, dimana tingkat signifikansi sebesar 5%.

Tabel 4.9 Uji Validitas X2 (Gaya Kepemimpinan Situasional)

No	Variabel	Validitas r hitung	Keterangan
1	X2.1	0,66	Valid
2	X2.2	0,712	Valid
3	X2.3	0,794	Valid
4	X2.4	0,778	Valid
5	X2.5	0,812	Valid
6	X2.6	0,692	Valid
7	X2.7	0,859	Valid
8	X2.8	0,766	Valid
9	X2.9	0,862	Valid
10	X2.10	0,719	Valid
11	X2.11	0,738	Valid
12	X2.12	0,812	Valid
13	X2.13	0,737	Valid
14	X2.14	0,339	Valid
15	X2.15	0,807	Valid
16	X2.16	0,828	Valid

Sumber : olah data SPSS v.24

Dari tabel di atas, bahwa semua item pertanyaan variabel pelatihan (X2) dikatakan valid, dimana tingkat signifikansi sebesar 5%.

Tabel 4.10 Uji Validitas Y (Kinerja)

No	Variabel	Validitas r hitung	Keterangan
1	Y1	0,791	Valid
2	Y2	0,723	Valid
3	Y3	0,669	Valid
4	Y4	0,888	Valid
5	Y5	0,765	Valid
6	Y6	0,692	Valid
7	Y7	0,689	Valid
8	Y8	0,635	Valid
9	Y9	0,836	Valid
10	Y10	0,655	Valid
11	Y11	0,705	Valid
12	Y12	0,79	Valid

Sumber : olah data SPSS v.24

Dari tabel di atas, bahwa semua item pertanyaan variabel pelatihan (Y) dikatakan valid, dimana tingkat signifikansi sebesar 5%.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dinyatakan reliabel jika cronbach alpha lebih besar dari 0.6. Berikut adalah hasil perhitungan menggunakan SPSS:

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
X1	0.961	Reliabel
X2	0.942	Reliabel
Y	0.923	Reliabel

Sumber : olah data SPSS v.24

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah suatu data menghitung sebaran distribusi normal. Berikut adalah hasil perhitungan menggunakan SPSS:

Tabel 4.12 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000

	Std. Deviation	4.54742960
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.087
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : output SPSS v.24

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,200>0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel independen. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkorelasi antar variabel independen (tidak terjadi gejala multikolinearitas). Dalam mencari indikasi multikolinieritas dalam regresi dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dengan ketentuan, nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka model regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.840	9.706		2.250	.029		
	X1	-.038	.069	-.067	-.543	.590	.934	1.070
	X2	.495	.105	.580	4.708	.000	.934	1.070

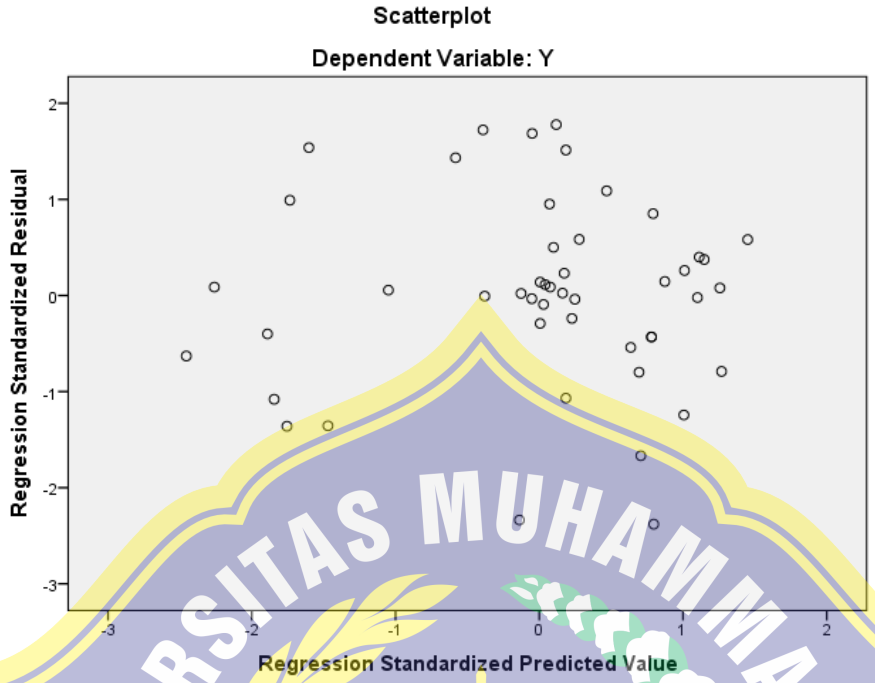
a. Dependent Variable: Y

Sumber : output SPSS v.24

c. Uji Hetrokedastisitas

Uji hetrokedastisitas untuk mengetahui apakah dalam regresi terjadi gejala hetrokedastisitas atau tidak. Dari hasil yang didapatkan membuktikan tidak terjadi gejala hetrokedasitas, karena penyebaran titik tidak berpola dan menyebar, dapat dilihat pada gambar di bawah

Gambar 4.14 Uji Hetrokedasititas



Sumber : output dari SPSS v.24

5. Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan PT. Mitralab Buana Surabaya.

a. Persamaan regresi linier berganda

Hasil perhitungannya menggunakan SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	22.102	9.746		2.268	.028		
	X1	-.040	.069	-.071	-.575	.568	.930	1.075
	X2	.493	.105	.579	4.687	.000	.930	1.075

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : output dari SPSS v.24

Sehingga persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut :

Y = a + b1X1 +b2X2 + e

Y = 22,102 – 0,071X1 + 0,579X2 + e

Interpretasi dari model di atas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 22,102 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas =0, maka variabel terikat sebesar 22,102
2. Nilai koefisien pelatihan (b) sebesar -0,071 menunjukkan bahwa jika nilai pelatihan naik, maka akan menurunkan kinerja sebesar -0,071 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.
3. Nilai koefisien gaya kepemimpinan situasional (b) sebesar 0,579 menunjukkan bahwa jika nilai gaya kepemimpinan situasional naik, maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,579 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

b. Koefisien korelasi dan determinasi

Untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel pelatihan dan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan di laboratorium lingkungan, digunakan koefisien korelasi (R) dan untuk mengetahui besarnya sumber variabel

pelatihan dan gaya kepemimpinan situasional terhadap naik turunnya kinerja karyawan yang digunakan nilai koefisien determinasi R^2, berikut hasil perhitungannya :

Tabel 4.16 Koefisien korelasi dan determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.601[a]	.362	.333	4.647	1.827

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Situasional, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : output dari SPSS v.24

Berdasarkan hasil di atas, diperoleh nilai koefisien determinan adalah 0,362. Artinya variabel bebas pelatihan dan gaya kepemimpinan situasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 36,2% . Sedangkan sisanya sebesar 63,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh tiap-tiap variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji ini bisa dilakukan dengan menggunakan perhitungan dan analisis program SPSS. Dengan dasar pengambilan sebagai berikut :

Tabel 4.17 Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.102	9.746		2.268	.028		
	X1	-.040	.069	-.071	-.575	.568	.930	1.075
	X2	.493	.105	.579	4.687	.000	.930	1.075

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS v.24

a. Uji t antara variabel pelatihan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel di atas, besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah -0,071 berarti terjadi pengaruh negatif. Sementara uji signifikansi adalah 0,568 lebih besar dari 0,05 maka tidak signifikan. Jadi H1 ditolak.

b. Uji t antara variabel gaya kepemimpinan situasional (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

   Berdasarkan tabel di atas, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan adalah 0,579 berarti terjadi pengaruh positif. Sementara uji signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka temuan ini signifikan. Jadi H2 diterima.

2. Uji F

Tabel 4.18 Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	550.748	2	275.374	12.750	.000[b]
	Residual	971.918	45	21.598		
	Total	1522.667	47			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Situasional, Pelatihan

Sumber : output dari SPSS v.24

Uji F dalam penelitian sering juga disebut uji hipotesis simultan yaitu untuk menguji pengaruh variabel independen (pelatihan) X1 dan (gaya kepemimpinan situasional) X2 secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja) Y.

- Nilai signifikan α adalah sebesar 0,05.
- Dasar pengambilan keputusan :
  a. Jika nilai signifikansinya <0,05, maka variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan berpengaruh signifikan.
  b. Jika nilai signifikansinya >0,05, maka variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan tidak berpengaruh signifikan.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 12,750 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen pelatihan (X1) dan gaya kepemimpinan situasional (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y).

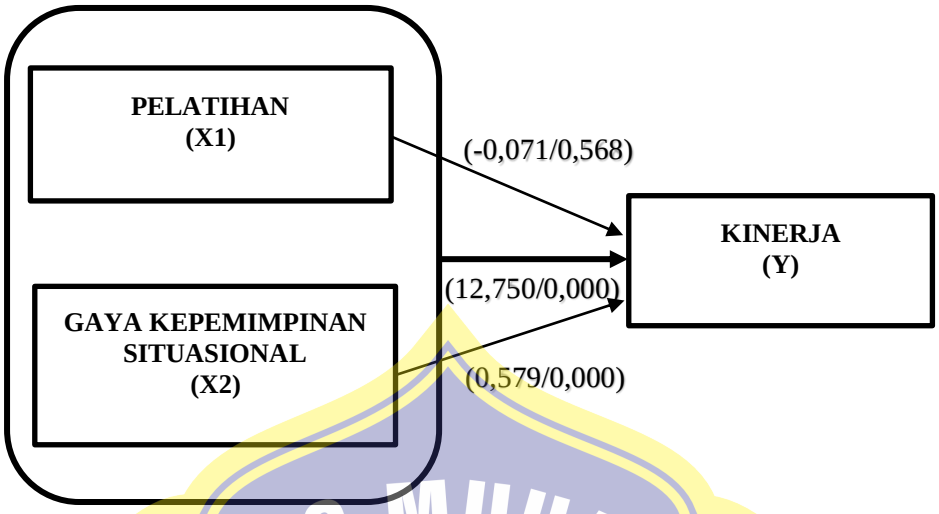
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Sig.	Temuan
H1	Negatif (-0,071)	Tidak Signifikan (0,568 > 0,05)	Ditolak
H2	Positif (0,579)	Signifikan (0,000 < 0,05)	Diterima
H3	Positif (12,750)	Signifikan (0,000 < 0,05)	Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.24

Berdasarkan tabel 4.19 merupakan rekapan dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Hipotesis pertama ditolak karena terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara pelatihan sesuai teori Wahjono terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukan dengan nilai pengaruh pelatihan (-0,071) dan nilai signifikansinya 0,568 yaitu lebih dari 0,05.
- Hipotesis kedua diterima karena terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan situasional sesuai teori Hersey-Blanchard terhadap kinerja karyawan, dan signifikan. Hal ini ditunjukan dengan nilai pengaruh gaya kepemimpinan situasional (0,579) dan nilai signifikansinya 0,000 yaitu kurang dari 0,05.
- Hipotesis ketiga diterima karena terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan sesuai teori Wahjono dan gaya kepemimpinan situasional sesuai teori Hersey-Blanchard terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan situasional (12,750) dan nilai signifikansinya 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05.



Gambar 4.2 Kerangka Penelitian

Sumber : olahan peneliti

c. Pembahasan

Berdasarkan data dari hasil penelitian maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil dari pengisian kuesioner dapat diperoleh beberapa karakteristik responden, diantaranya berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Dari hasil penelitian pada karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa kategori terbanyak terdapat pada laki-laki yaitu sebanyak 27 responden. Hal ini dikarenakan perusahaan membutuhkan karyawan yang fleksibel dalam pekerjaan dan dapat melakukan berbagai hal di lapangan dan juga untuk tenaga yang dimiliki dirasa lebih tangguh dalam menjalankan tugas dari perusahaan.
- Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa kebanyakan responden berusia antara 21-30 tahun dengan jumlah responden

sebanyak 35 responden. Pada usia tersebut termasuk usia yang produktif, karena mempunyai tenaga dan semangat yang tinggi dalam mencapai sesuatu.

- Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui bahwa responden kebanyakan berasal dari pendidikan S1 yang ditunjukkan dengan jumlah responden sebesar 24 responden atau 72,9%.
- Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan masa kerja diketahui bahwa 27 orang responden terbanyak pada masa kerja antara 1-3 tahun. Masa kerja karyawan mencerminkan tentang banyaknya pengalaman dan loyalitas mereka pada perusahaan.
- Berdasarkan pengujian asumsi klasik diantaranya dengan melakukan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas dapat disimpulkan bahwa data yang didapat berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terjadi hetrokedastisitas.
- Berdasarkan perhitungan dan analisa dari program SPSS dapat diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh negatif (-0,071) dan tidak signifikan (0,568), variabel pelatihan berpengaruh negatif disebabkan pelatihan yang diteliti adalah pelatihan metode *off the job training* bukan *on the job training*. Pemberian materi pelatihan *off the job* yang kurang sesuai dengan kebutuhan, akan memberikan kurang efektifnya pelatihan tersebut. Berikut ini beberapa pelatihan yang dibutuhkan untuk masing-masing divisi:

Tabel 4.20 Pelatihan Yang Dibutuhkan

Divisi	Pelatihan		Peserta
	Yang sudah dilakukan	Yang dibutuhkan	
Teknik	ISO 17025:2017	Kalibrasi instrumen	Perwakilan analis
	Pengoperasian Instrumen ICP	Karakteristik Bahan Kimia	
	K3	Root Cause Analysis	
	Verifikasi dan Validasi Metode Uji		
	APAR		
Marketing	ISO 17025:2017	Pemasaran kreatif	Semua marketing
		Customer Experience Management	
		Digital Marketing	
Manajemen	ISO 17025:2017	Leadership	Semua manager
		Problem Solving	
		Teknik Audit Internal	
		Root Cause Analysis	

Sumber : olahan peneliti

- Selain itu pelatihan hanya diberikan kepada beberapa orang saja setiap divisi, sehingga kurang efektif untuk semua karyawan. Serta kurangnya minat karyawan dalam mengikuti pelatihan *off the job* dikarenakan mayoritas karyawan masih berusia muda antara 21-30 tahun. Dan kebanyakan karyawan masih tergolong baru karena memiliki masa kerja sekitar 1-3 tahun, sehingga merasa mengikuti pelatihan *off the job training* mengurangi efektifitas waktu bekerja karyawan. Untuk itu H1 ditolak karena hipotesis 1 berbunyi "Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitralab Buana Surabaya" adalah tidak terbukti kebenarannya.
- Sedangkan hasil dari H2 diterima, karena gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif (0,579) dan signifikan (0,000) terhadap kinerja. Hipotesis

2 berbunyi “Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitralab Buana Surabaya” adalah terbukti kebenarannya.

- Hasil dari H3, yaitu Pelatihan (X1) dan Gaya Kepemimpinan Situasional (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F dengan nilai F sebesar 12,750 dengan nilai signifikansinya adalah 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Jadi pada hipotesis tiga yang berbunyi “Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mitralab Buana Surabaya” adalah terbukti kebenarannya. Jadi hipotesis ketiga diterima.
- Berdasarkan perhitungan dan analisis koefisien deteminan dapat diketahui nilai koefisien determinan adalah 0,362. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan gaya kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 36,2 % sedangkan sisanya sebesar 63,8 % dipengaruhi oleh variabel lain.