BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar

Koperasi BMT Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri disingkat "BMT UGT Sidogiri" mulai beroperasi pada tanggal 5 Rabiul Awal 1421 H atau 6 juni 2000 M di Surabaya. Kemudian mendapatkan badan Hukum Koperasi dari Kanwil Dinas Koperasi PK dan M Propinsi Jawa Timur dengan SK Nomor: 09/BH/KWK.13/VII/2000 tertanggal 22 juli 2000. Koperasi BMT UGT Sidogiri ini sudah berbadan hukum maka dapat diakui oleh negara.

BMT UGT Sidogiri didirikan oleh beberapa orang yang berada dalam suatu kegiatan Urusan Guru Tugas Pondok Pesantren Sidogiri (Urusan GT PPS) yang di dalamnya terdapat orang-orang yang berprofesi sebagai guru dan pimpinan madrasah, alumni Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan dan para simpatisan yang menyebar di wilayah Jawa Timur. Dalam setiap tahun BMT UGT Sidogiri membuka beberapa unit pelayanan anggota di kabupaten/kota yang dinilai potensial. Alhamdulillah, pada saat ini BMT UGT Sidogiri telah berusia 14 tahun dan sudah memiliki 440 unit layanan baitul maal wat tamwil/ jasa keuangan syariah dan 1 unit pelayaan transfer.

Pengurus akan terus berusaha melakukan perbaikan dan pengembangan secara berkesinambungan pada semua bidang baik organisasi maupun usaha. Untuk menunjang hal tersebut maka anggota koperasi dan penerima amanat

perlu memiliki karakter STAF, yaitu shiddiq (jujur), tabligh (Transparan), amanah (dapat dipercaya) dan fathanah (profesional).[1]

Sistem yang digunakan oleh BMT Sidogiri adalah sistem jemput bola, jadi setiap *Account officer* setiap hari mendatangi anggota BMT Sidogiri yang hendak melakukan transaksi. BMT UGT Sidogiri juga memiliki sebuah alat yang digunakan untuk transaksi penyetoran atau penarikan dana yang bekerja sama dengan MegaCom. Alat tersebut digunakan oleh *Account Officer* untuk mencatat transaksi dan data transaksi secara otomatis dengan *Online Real Time System.* Sistem ini mempermudah nasabah dalam melakukan transaksi dan *Account Officer* juga tidak perlu mendata kembali anggota yang melakukan transaksi, karena data langsung tercatat ke dalam komputer teller.

2. Visi Misi BMT UGT Sidogiri

a. Visi BMT UGT Sidogiri

1) Terbangunnya dan berkembangnya ekonomi umat dengan landasan syariah Islam.
2) Terwujudnya budaya *ta'awun* dalam kebaikan dan ketakwaan di bidang sosial ekonomi.

b. Misi BMT UGT Sidogiri

1) Menerapkan dan memasyarakatkan syariah Islam dalam aktivitas ekonomi.
2) Menanamkan pemahaman bahwa sistem syariah di bidang ekonomi adalah adil, mudah dan maslahah.

[1]www.bmtugtsidogiri.co.id/home diakses pada hari jumat 29-12-2017 20.03

3) Meningkatkan kesejahteraan umat dan anggota.
4) Melakukan aktivitas ekonomi dengan budaya STAF (Shiddiq/Jujur, Tabligh/Komunikatif, Amanah/Dipercaya, Fatonah/Profesional).[2]

3. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian yaitu di BMT UGT Sidogiri kantor cabang Blitar yang terdiri dari empat cabang yakni satu cabang utama dan tiga cabang pembantu. Cabang utama adalah BMT UGT Sidogiri Lodoyo, dan untuk tiga cabang pembantu ada di Kanigoro, Sukorejo dan Kesamben. Lokasi ini dipilih dengan mempertimbangkan beberapa hal berikut:

a. BMT UGT Sidogiri memiliki fasilitas ATM dan Megacom yang belum dimiliki oleh BMT yang lain.
b. BMT UGT Sidogiri adalah BMT terbesar di Jawa Timur.[3]

4. Susunan Pengelola BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar

a. Pengurus BMT UGT Sidogiri

Tabel 4.1

Pengurus BMT UGT Sidogiri

No.	Nama	Jabatan
1.	H. Mahmud Ali Zain	Ketua
2.	H. Abdulloh Rahman	Wakil Ketua I
3.	H.A. Saifulloh Naji	Wakil Ketua II
4.	A. Thoha Putra	Sekretaris
5.	A. Saifulloh Muhyiddin	Bendahara

Sumber : www.bmtugtsidogiri.co.id/home

[2]www.bmtugtsidogiri.co.id/home diakses pada hari jumat 31-12-2017 15.00

[3] www.bmtugtsidogiri.co.id/home diakses pada hari jumat 31-12-2017 13.00

b. Pengawas BMT UGT Sidogiri

Tabel 4.2

Pengurus BMT UGT Sidogiri

No.	Nama	Jabatan
1.	KH. A. Fuad Noer Chasan	Pengawas Syariah
2.	H. Bashori Alwi	Pengawas Manajemen
3.	H. Sholeh Abd. Haq	Pengawas Keuangan

Sumber : www.bmtugtsidogiri.co.id/home

c. Pengelola BMT UGT Sidogiri

Tabel 4.3

Pengelola BMT UGT Sidogiri

No.	Nama	Jabatan
1.	HM. Sholeh Wafie	Direktur Utama
2.	Abd. Rokhim	Direktur Bisnis
3.	Ahmad Erfan Afandi	Direktur Keuangan
4.	H. Abdul Majid Umar	SDI

Sumber : www.bmtugtsidogiri.co.id/home

d. Jumlah Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar

Tabel 3.4

Jumlah Karyawan

No.	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan
	Cabang Lodoyo		
1.	Solihin	Laki-laki	KBS (Kepala Bagian Simpanan)
2.	Eko Edy Utomo	Laki-laki	KBL (Kepala Bagian Legal)
3.	Deni Suryanto	Laki-laki	AOAP
4.	Khusnul Khuluq	Laki-laki	AOSP
5.	Kholil Mustaqim	Laki-laki	AOAP
6.	M. Ainul Badroni	Laki-laki	Kasir
	KCP Kesamben		
7.	M. Imam Nawawi	Laki-laki	Kecapem
8.	M. Budi Hidayat	Laki-laki	AOAP
9.	M. Insa Hasan Bisri	Laki-laki	AOSP
10.	Tonika Oktanto	Laki-laki	AOSP
11.	Dian Setiobudi	Laki-laki	Kasir
	KCP Sukorejo		
12.	Nazilul Farkhan	Laki-laki	Kecapem
13.	M. Luqi Hasan	Laki-laki	AOAP
14.	M. Anwar Nuris	Laki-laki	AOSP
15.	Hisbulloh Huda	Laki-laki	AOSP

16.	Dwi Suryanto	Laki-laki	Kasir
	KCP Kanigoro		
17.	M. Ishom	Laki-laki	Kecapem
18.	Wildan Rizqi V.	Laki-laki	AOAP
19.	A. faiz Annaja	Laki-laki	AOSP
20.	Sukron Barij Al Badar	Laki-laki	AOSP
21.	Mahfud A.	Laki-laki	Kasir

Sumber : www.bmtugtsidogiri.co.id/home

B. Deskripsi Karakteristik Data

Setelah melakukan penelitian dilapangan, peneliti memperoleh data-data mengenai pengaruh pelatihan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar. Data ini diperoleh melalui penyebaran angket kepada responden yang merupakan pegawai di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh pegawai di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar yang berjumlah 22 pegawai, dengan menggunakan angket masing-masing variabel terdapat 10 item pernyataan. Dengan tehnik sampling jenuh, yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Untuk mempermudah dalam mengidentifikasikan responden dalam penelitian ini, maka diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden. Adapun gambaran karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 karakteristik, diantaranya yaitu:

1. **Karasteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Tabel 4.5

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki-laki	22	100%
Total		22	100%

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari tabel 3.5 dapat diketahui bahwa, karateristik responden berdasarkan jenis kelamin pada pegawai BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar hasilnya adalah 22 orang atau 100% berjenis kelamin laki-laki. Hal ini membuktikan bahwa semua pegawai BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar adalah laki-laki.

2. **Karasteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Tabel 4.6

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Prosentase (%)
1	SMP	2	9%
2	SMA	14	63,7%
3	S1	6	27,3%
Total		**22**	**100%**

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari tabel 3.6 dapat diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar didominasi oleh responden oleh lulusan SMA. Dimana pegawai lulusan SMA yang menjadi responden dalam penelitian ini sebayak 14 orang atau 63,7%, lulusan Sarjana (S1) sebanyak 6 orang atau 27,3%, dan lulusan SMP sebanyak 2 orang atau 9%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir ini menunjukkan bahwa pegawai di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar ini didominasi oleh pegawai yang lulusan SMA.

3. Karakteristik Responden Lama Bekerja di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar

Tabel 4.7

No	Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase (%)
1	3-6 bulan	2	9%
2	1-3 tahun	10	45,5%
3	4-5 tahun	10	45,5%
4	Diatas 5 tahun	0	0
Total		**22**	**100%**

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari tabel 3.7 dapat diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar didominasi oleh responden yang telah lama bekerja selama 1-3 tahun dan 4-5 tahun dengan jumlah masing-masing 10 atau 45,5%. Karakteristik responden yang telah lama bekerja di BMT UGT Sidogiri selama 3-6 bulan berjumlah 2 orang atau 9%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.8

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	18-22 tahun	1	4,5%
2	22-27 tahun	9	40,9%
3	27-32 tahun	9	40,9%
4	>32 tahun	3	13,7%
Total		**22**	**100%**

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari tabel 3.8 dapat diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan usia pada BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar didominasi oleh responden dengan usia 22-27 tahun dan 27-32 tahun. Dimana pegawai usia 22-27 tahun yang menjadi responden dalam penelitian ini sebayak 9 orang atau 40,9%,usia 27-32 tahun sebanyak 9 orang atau 40,9%, usia 18-22 tahun

sebanyak 1 oarang atau 4,5%, dan usia >32 tahun sebanyak 3 orang atau 13,7%. Karakteristik responden berdasarkan usia ini menunjukkan bahwa pegawai di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar ini didominasi oleh pegawai yang berusia 22-27 tahun dan 27-32 tahun.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Angket yang telah peneliti sebarkan kepada responden yang terdiri atas 40 item pernyataan dan dibagi dalam 4 kategori yaitu:

a. 10 (sepuluh) pernyataan digunakan untuk mengukur pelatihan kerja (X1)

b. 10 (sepuluh) pernyataan digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan (X2)

c. 10 (sepuluh) pernyataan digunakan untuk mengukur kepuasan kerja (X3)

d. 10 (sepuluh) pernyataan digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Y)

Penelitian ini menggunakan skala *Likert* dimana skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Untuk pemberian skor skala *Likert* ini sebagai berikut:

a. Jawaban SS diberi skor 5

b. Jawaban S diberi skor 4

c. Jawaban N diberi skor 3

d. Jawaban TS diberi skor 2

e. Jawaban STS diberi skor 1

Hasil dari jawaban yang peneliti peroleh dari responden sebagaimana dipaparkan pada tabel berikut ini:

a. Pelatihan Kerja

Tabel 4.9

No	Bobot	Skor	Jumlah Jawaban	Prosentase
1	Sangat Setuju	5	77	35%
2	Setuju	4	90	40,9%
3	Netral	3	27	12,3%
4	Tidak Setuju	2	19	8,6%
5	Sangat Tidak Setuju	1	7	3,2%
Jumlah Total Jawaban			**220**	**100%**

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3.9 dapat diketahui bahwa, dari 22 responden yang ditemui saat dilapangan. Peneliti berhasil mendapatkan data responden pada variabel pelatihan kerja yang memilih pendapat sangat setuju sebanyak 77 atau 35%, pendapat setuju berjumlah 90 atau 40,9%, pendapat netral berjumlah 27 atau 12,3%, tidak setuju bejumlah 19 atau 8,6% dan pendapat sangat tidak setuju berjumlah 7 atau 3,2%.

b. Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.10

No	Bobot	Skor	Jumlah Jawaban	Prosentase
1	Sangat Setuju	5	55	25%
2	Setuju	4	90	40,9%
3	Netral	3	35	15,9%
4	Tidak Setuju	2	31	14,1%
5	Sangat Tidak Setuju	1	9	4,1%
Jumlah Total Jawaban			**220**	**100%**

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3.10 dapat diketahui bahwa dari 22 responden yang ditemui saat dilapangan. Peneliti berhasil mendapatkan data responden pada

variabel gaya kepemimpinan yang memilih pendapat sangat setuju 55 atau 25%, pendapat setuju berjumlah 90 atau 40,9%, pendapat netral berjumlah 35 atau 15,9%, tidak setuju bejumlah 31 atau 14,1% dan pendapat sangat tidak setuju berjumlah 9 atau 4,1%.

c. Kepuasan Kerja

Tabel 4.11

No	Bobot	Skor	Jumlah Jawaban	Prosentase
1	Sangat Setuju	5	62	28,2%
2	Setuju	4	95	43,2%
3	Netral	3	37	16,8%
4	Tidak Setuju	2	16	7,3%
5	Sangat Tidak Setuju	1	10	4,5%
Jumlah Total Jawaban			**220**	**100%**

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3.11 dapat diketahui bahwa dari 22 responden yang ditemui saat dilapangan. Peneliti berhasil mendapatkan data responden pada variabel kepuasan kerja yang memilih pendapat sangat setuju 62 atau 28,2%, pendapat setuju berjumlah 95 atau 43,2%, pendapat netral berjumlah 37 atau 16,8%, tidak setuju bejumlah 16 atau 7,3% dan pendapat sangat tidak setuju berjumlah 10 atau 4,5%.

d. Kinerja Karyawan

Tabel 4.12

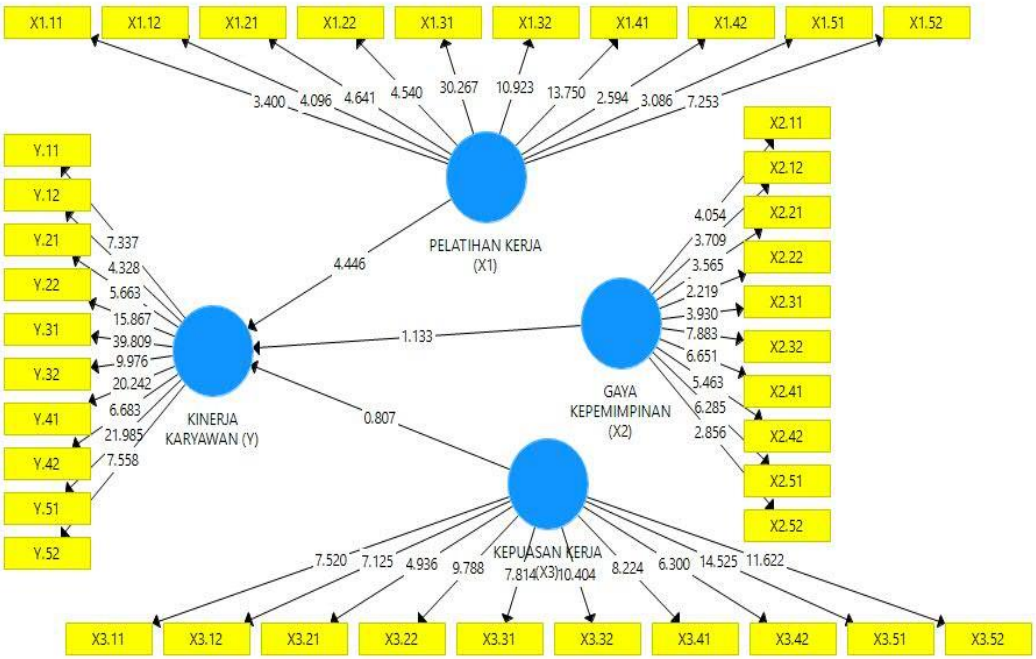
No	Bobot	Skor	Jumlah Jawaban	Prosentase
1	Sangat Setuju	5	89	40,4%
2	Setuju	4	91	41,7%
3	Netral	3	19	8,6%
4	Tidak Setuju	2	16	7,3%
5	Sangat Tidak Setuju	1	5	2%
Jumlah Total Jawaban			**220**	**100%**

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3.12 dapat diketahui bahwa dari 22 responden yang ditemui saat dilapangan. Peneliti berhasil mendapatkan data responden pada variabel kinerja karyawan yang memilih pendapat sangat setuju 89 atau 40,4%, pendapat setuju berjumlah 91 atau 41,7%, pendapat netral berjumlah 19 atau 8,6%, tidak setuju bejumlah 16 atau 7,3% dan pendapat sangat tidak setuju berjumlah 5 atau 2%.

A. Evaluasi *Outer Model*

GAMBAR *OUTER MODEL*



Gambar 4.1

1. *Convergent Validity*

Dalam evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan individual *item reliability*, dapat dilihat dari *standardized loading factor*. *Standardize loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya.[4] Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Outer Loading

Tabel 4.13

Indikator	Variabel	Outer Loading
(X1) PELATIHAN KERJA	X1.11	0,715
	X1.12	0,699
	X1.21	0,792
	X1.22	0,928
	X1.31	0,880
	X1.32	0,896
	X1.41	0,817
	X1.42	0,646
	X1.51	0,722
	X1.52	0,895
(X2) GAYA KEPEMIMPINAN	X1.11	0,833
	X1.12	0,722
	X2.11	0,684
	X2.12	0,570
	X2.31	0,797
	X2.32	0,853
	X2.41	0,826
	X2.42	0,856
	X2.51	0,895
	X2.52	0,555
(X3) KEPUASAN KERJA	X3.11	0,899
	X3.12	0,867
	X3.21	0,772
	X3.22	0,770
	X3.31	0,790
	X3.32	0,930
	X3.41	0,902
	X3.42	0,847

[4]Ananda Sabil Husein, *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0,* (Universitas Brawijaya: Modul Ajar, 2015), hal.19-20

	X3.51	0,890
	X3.52	0,926
(Y) KINERJA KARYAWAN	Y.11	0,855
	Y.12	0,745
	Y.21	0,733
	Y.22	0,939
	Y.31	0,943
	Y.32	0,915
	Y.41	0,888
	Y.42	0,803
	Y.51	0,920
	Y.52	0,818

Sumber : Output SmartPLS 3, data primer diolah 2017

Berdasarkan sajian data dalam tabel 3.13 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Namun, terlihat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* < 0,7. Menurut Chin seperti yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*.[5] Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity adalah melihat dan membandingkan antara *discriminant validity* dan *square root of average extracted* (AVE). Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai

[5] Imam Ghozali, *Structural Equation Modeling – Metode Alternatif dengan Partial Least Squares* (PLS) (Semarang: Universitas Diponegoro, 2014), hal.39

discriminant validity yang baik dan untuk nilai AVE yang diharapkan adalah > 0.5.[6]

Tabel 4.14

Variabel	AVE
Pelatihan Kerja	0,647
Gaya Kepemimpinan	0,589
Kepuasan Kerja	0,742
Kinerja Karyawan	0,738

Sumber : Output SmartPLS 3, data primer diolah 2017

Berdasarkan sajian data dalam tabel 3.14 di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel pelatihan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan > 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

3. *Composite Reliability*

Composite Reliability adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. *Composite reliability* blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha.*[7]

Tabel 4.15

Variabel	*Composite Reliability*
Pelatihan Kerja	0,948

[6]Ananda Sabil Husein, *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0,* (Universitas Brawijaya: Modul Ajar, 2015), hal.19-20

[7]Ananda Sabil Husein, *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0,* (Universitas Brawijaya: Modul Ajar, 2015), hal.19-20

Gaya Kepemimpinan	0,933
Kepuasan Kerja	0,966
Kinerja Karyawan	0,965

Sumber : Output SmartPLS 3, data primer diolah 2017

Berdasarkan sajian data pada tabel 3.15 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

4. Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas dengan *composite reability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach's alpha* apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7.[8] Berikut ini adalah nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 4.16

Variabel	*Cronbach's Alpha*
Pelatihan Kerja	0,938
Gaya Kepemimpinan	0,921
Kepuasan Kerja	0,961
Kinerja Karyawan	0,960

Sumber : Output SmartPLS 3, data primer diolah 2017

Berdasarkan sajian data pada tabel 3.16 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel penelitian > 0,7. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel

[8]Andreas B. Eisingerich dan Gaia Rubera, "Drivers of Brand Commitment: A Cross National Investigation", *Journal of International Marketing*, Vol. 18 No. 2 (Juni, 2010), hal.27

penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach's alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

B. Evaluasi *Inner Model*

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *path coefficient* dan uji hipotesis.

1. Uji *Path Coefficient*

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan *coefficient determination* (*R-Square*) digunakan untuk mengukur, seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Chin menyebutkan hasil R2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural, mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.[9]

Berdasarkan skema *inner model* yang telah ditampilkan pada gambar 1 di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditunjukkan dengan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 4,420. Kemudian pengaruh terbesar kedua adalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 1,237 dan pengaruh yang paling kecil

[9]Imam Ghozali, *Structural Equation Modeling – Metode Alternatif dengan Partial Least Squares* (PLS) (Semarang: Universitas Diponegoro, 2014), hal.42

ditunjukkan oleh pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,879.

Berdasarkan uraian hasil tersebut, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 4.17

Nilai R-Square Variabel	Nilai R-Square
Kinerja Karyawan	0,910

Sumber : Output SmartPLS 3, data primer diolah 2017

Berdasarkan sajian data pada tabel 3.17 diatas, dapat diketahui nilai *R-Square* untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,910. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kinerja karayawan dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja sebesar 91%.

2. Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis

penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05.[10] Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini:

Tabel 4.18

Hipotesis	Pengaruh	*T-Statistics*	*P.Values*	Hasil
H1	Pelatihan Kerja => Kinerja Karyawan	4,446	0,000	Diterima
H2	Gaya Kepemimpinan => Kinerja Karyawan	1,133	0,258	Ditolak
H3	Kepuasan Kerja => Kinerja Karyawan	0,807	0,420	Ditolak

Sumber : Output SmartPLS 3, data primer diolah 2017

Berdasarkan sajian data pada tabel 3.18 di atas, dapat diketahui bahwa dari tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dua variabel X yakni gaya kepemimpinan (X2) dan kepuasan kerja (X3), H2 dan H3 ditolak karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai *P-Values* > 0,05. Gaya kepemimpinan (X2) memiliki nilai *Pvalue* sebesar 0,258 > *alpha (*0,05) yang artinya gaya kepemimpinan (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk kepuasan kerja (X3) memiliki nilai *Pvalue* sebesar 0,398 > *alpha* (0,05) yang artinya kepuasan kerja (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat dinyatakan kedua variabel gaya kepemimpinan (X2) dan kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk variabel pelatihan kerja (X1), H1 diterima karena memiliki nilai *P-value* sebesar 0,000 < *alpha (*0,05) yang artinya pelatihan kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

[10]Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan, *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial least Square Path Modeling* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hal.54