

## **Pengaruh Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Penta Power Indonesia)**

*Michelle Agustin<sup>1)</sup>, Nana Sutisna<sup>2)</sup>*

*<sup>12</sup>Universitas Buddhi Dharma*

Email : [Michelleagustin69@gmail.com](mailto:Michelleagustin69@gmail.com), [Sutisna.nana@gmail.com](mailto:Sutisna.nana@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besaran pengaruh variabel pelatihan, gaya kepemimpinan, serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Penta Power Indonesia baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif pada populasi karyawan di PT. Penta Power Indonesia dengan sampel sebanyak 102 responden. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dari penyebaran form kuisioner. Data yang telah terkumpul di analisa dengan menggunakan pengujian statistik, pengujian validitas dan reliabilitas, pengujian asumsi klasik, pengujian normalitas, pengujian heteroskedastisitas, pengujian multikolinearitas, pengujian hipotesis, pengujian regresi linear berganda, pengujian T, dan pengujian F menggunakan program SPSS Versi 18. Hasil pengujian secara parsial bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig  $0,001 < 0,05$ , Uji T berpengaruh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Variabel Pelatihan Kerja ( $5,586 > 1,660$ ), Variabel Gaya Kepemimpinan ( $7,128 > 1,660$ ), Variabel Motivasi Kerja ( $6,827 > 1,660$ ). Hasil dari pengujian F dikatakan berpengaruh jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga memperoleh nilai secara simultan ( $33,224 > 2,70$ ) dengan nilai sig ( $0,000 < 0,05$ ) dapat disimpulkan ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap variabel dependen.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pendorong yang aktif bagi perkembangan sebuah perusahaan. Dengan adanya dorongan dari sumber daya manusia tersebut, perusahaan akan memiliki potensi untuk berkembang. Perusahaan akan berhasil apabila memiliki sumber daya manusia (Husaini & Sutarna, 2021) yang telah melewati tahap rekrutmen hingga pelatihan yang menjadi aset dalam usaha (Triwibowo & Sutisna, 2023).

Dalam penelitian ini, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dengan mental yang siap dalam menghadapi suatu masalah. Dalam menghadapi masalah, sumber daya manusia membutuhkan sebuah keberanian, karena beberapa karyawan terutama *fresh graduate* akan merasa kesulitan dalam menghadapi masalah yang baru mereka temukan. Masalah yang dihadapi oleh karyawan yang belum siap untuk terjun ke lapangan dan belum memiliki pengalaman, akan merasakan sebuah *underpressure*. Perusahaan mengadakan pelatihan agar kemampuan yang dimiliki sumber daya bermanfaat untuk mencapai tujuan (Wahyuningsih, 2019).

Selain menganalisis pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan, ada juga gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam sebuah organisasi, setiap divisi harus memiliki peran penting dalam memahami perilaku bawahan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi. Sehingga, menurut hasil dari penelitian (Agustin, 2021) menunjukkan adanya gaya kepemimpinan berpengaruh kepada tingkat kinerja.

Motivasi dapat membangkitkan semangat karyawan. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja dengan pemberian dorongan. Menurut penelitian (Dahlan, 2022) motivasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Sehingga karyawan membutuhkan motivasi-motivasi yang terhindar dari kejenuhan dan stress dengan pekerjaan yang hanya monoton.

Dalam kasus ini, karyawan PT. Penta Power Indonesia sebagai penyedia produk *water heater*. Sehingga masih butuh penyesuaian bekerja sama dengan team agar mencapai tujuan bersama. Rasa solidaritas terhadap kasus – kasus yang dihadapi sudah berjalan dan masih membutuhkan peningkatan. Pada perubahan sistem yang digunakan, rentan terjadi kesalahan. Sehingga perlunya pelatihan yang lebih dan sosialisasi terhadap karyawan di setiap divisi.

Dengan kurangnya pelatihan pada sumber daya, gaya kepemimpinan yang kurang cocok, serta motivasi yang kurang dari perusahaan terhadap karyawan. Hal ini membuat terjadinya *turnover* karyawan yang cukup tinggi, yakni dalam 1 tahun terakhir sebesar 7% sehingga mengakibatkan terhambatnya aktivitas. Proses terjadinya *turnover* dari sudut pandang karyawan yaitu dari evaluasi, keputusan, pengajuan keluar, wawancara sebelum meninggalkan perusahaan (Silaswara *et al.*, 2021). Sehingga perlunya peningkatan pelatihan kerja, penyocokan gaya kepemimpinan yang digunakan, serta pemberian motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Pelatihan Kerja**

Berdasarkan pendapat Muhammad Darari Bariqi, 2018 pada kutipan (Irfan *et al.*, 2024) menjelaskan pada hakikatnya pelatihan adalah proses pembelajaran. Setiap perusahaan memiliki cara kerjanya masing-masing sehingga cara kerja yang dilakukan tidak dapat disamakan.

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan (2016) dalam (Agustin, 2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sebuah cara pemimpin yang ingin mengubah perilaku karyawannya untuk bekerja sama agar mencapai tujuan.”

### **Motivasi Kerja**

Menurut Wursanto (2005:301) dalam kutipan dari (Dipoatmodjo *et al.*, 2021) “Perbuatan atas suatu dorongan, keinginan, serta tenaga yang bergerak di dalam diri manusia merupakan sebuah motivasi.”

### Kinerja Karyawan

Menurut Silaswara dan Yuli, 2021 dalam kutipan (Pitaloka & Silaswara, 2023) “Perilaku yang diperlihatkan oleh individu sebagai apresiasi dari pencapaian kerja karena menghasilkan pekerjaan yang sesuai standar keakuratan, efektif, dan kecepatan yang telah ditetapkan merupakan sebuah kinerja karyawan.”

### METODE

Metode yang digunakan oleh penulis yaitu kuantitatif untuk membuktikan dugaan yang di ambil melalui teknik linear berganda (Kevinlie & Silaswara, 2023).

### Sampel

Sampel adalah kumpulan dari suatu populasi (Sihombing & Kusnawan, 2022). Pada penelitian ini, adanya penggunaan dari data primer yaitu jawaban langsung dari objek yang diteliti (Tigas Pradewa, 2023) dan rumus Slovin digunakan untuk jumlah sampel di PT. Penta Power Indonesia (102 karyawan). Dalam (Santoso, 2023) rumus Slovin merupakan sebuah rumus yang telah dipelajari dalam statistika dan adanya penerapan dalam penentuan sampel minimum yang diperlukan.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah Individu

N = Jumlah Kelompok

E = Besar sig pada penelitian (Jika besar sig menunjukkan sebesar 95% maka  $\alpha=0.05$ )

### Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan teknik yang dipilih untuk penelitian ini yaitu dengan penyebaran formulir dan mendapatkan jawaban responden yang akan dianalisa (Cahyo *et al.*, 2019) menggunakan media *Google Form Online* dan dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Penta Power Indonesia melalui pengukuran skala ordinal berupa tingkatan (Janna, 2020).

**Tabel 1. Operasional Variabel**

VARIABLE	SUB VARIABLE	INDIKATOR	SKALA
Pelatihan (X1)	A. Instruktur	1. Kualitas pekerjaan	Ordinal
	B. Peserta	2. Keahlian	
Gaya Kepemimpinan	C. Metode	3. Berkualitas	Ordinal
	D. Materi	4. Manfaat	
	E. Tujuan	5. Materi	
		6. Metode	
		7. Peserta	
		8. Bahasa yang mudah	
		9. Pemahaman	
	A. Otoriter	1. Kemampuan dalam pengambilan Keputusan	Ordinal
	B. Delegatif		

(X2)	C. Partisipatif	2. Kemampuan untuk berkomunikasi 3. Kemampuan pengendalian 4. Kemampuan memberi motivasi 5. Perasaan empati 6. Percaya diri 7. Rasa tanggung jawab 8. Pengarahan yang baik 9. Pengendalian Emosi 10. Pendekatan personal	
Motivasi (X3)	A. Motivasi B. Semangat dalam bekerja C. Inisiatif D. Kreativitas E. Tanggung Jawab	1. Keberhasilan 2. Diakui 3. Pekerjaan 4. Pertanggungjawaban 5. Kebijakan dan administrasi 6. Kualitas 7. Hubungan antar pribadi 8. Kondisi 9. Pemberian gaji	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	A. Kualitas B. Kuantitas C. Tepat Waktu D. Efektifitas E. Mandiri	1. Kuantitas kerja 2. Efisiensi 3. Inisiatif 4. Kualitas 5. Teliti 6. Kepemimpinan 7. Jujur 8. Kreatif	Ordinal

Sumber : (Pambreni *et al.*, 2023); (Sari & Astuningsih, 2021); (Fauziah & Siahaan, 2023); (Farhan & Indriyaningrum, 2023)

### Teknik Analisis Data

Pada penulisan ini, kuisioner yang sudah disiapkan dan diberikan kepada pihak terkait kemudian data di analisis pada program SPSS 18 dengan uji validitas menggunakan rumus dari Slovin, pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha serta pengujian normalitas. Lalu ada pengujian multikolinearitas agar dapat melihat besaran pengaruh variabel independen pada variabel dependen, pengujian heteroskedastisitas untuk mengidentifikasi variabel pada kesalahan, analisa regresi linear berganda untuk pengukuran pengaruh variabel bebas, dan pengujian hipotesis dengan pengujian parsial dan pengujian simultan untuk menentukan nilai sig dari hasil variabel independen pada variabel dependen.

### Operasional Variabel

Variabel terbagi menjadi variabel bebas dan terikat. Operasional variabel digunakan untuk mengukur variabel dari penetapan suatu kegiatan (Saumi & Panudju, 2020). Seperti judul skripsi peneliti yang telah ditetapkan menjadi variabel bebas (independen): Pengaruh Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi serta variabel terikat (Dependen): Kinerja Karyawan (Y)

## HASIL

Dari hasil pengumpulan data menggunakan kuesioner, peneliti telah menguji jawaban responden menggunakan SPSS Versi 18 dan mendapatkan hasil:

### Uji Reliabilitas dan Uji Validasi

**Tabel 2. Uji Validasi**

<b>PELATIHAN (X1)</b>			
<b>No.</b>	<b>Rhitung</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Ket</b>
X1.1	0.641	0.308	<b>VALID</b>
X1.2	0.566		
X1.3	0.635		
X1.4	0.522		
X1.5	0.522		
X1.6	0.450		
X1.7	0.519		
X1.8	0.543		
X1.9	0.410		
<b>GAYA KEPEMIMPINAN (X2)</b>			
<b>No.</b>	<b>Rhitung</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Ket</b>
X2.1	0.532	0.308	<b>VALID</b>
X2.2	0.582		
X2.3	0.523		
X2.4	0.444		
X2.5	0.343		
X2.6	0.555		
X2.7	0.393		
X2.8	0.599		
X2.9	0.497		
X2.10	0.334		
<b>MOTIVASI (X3)</b>			
<b>No.</b>	<b>Rhitung</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Ket</b>
X3.1	0.572	0.308	<b>VALID</b>
X3.2	0.580		
X3.3	0.358		
X3.4	0.653		
X3.5	0.334		
X3.6	0.467		
X3.7	0.556		
X3.8	0.402		

X3.9	0.481		
<b>KINERJA KARYAWAN (Y)</b>			
<b>No.</b>	<b>Rhitung</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Ket</b>
Y1.1	0.394	0.308	<b>VALID</b>
Y1.2	0.568		
Y1.3	0.486		
Y1.4	0.428		
Y1.5	0.419		
Y1.6	0.361		
Y1.7	0.636		
Y1.8	0.563		

Sumber : SPSS 18

Pada tabel 2 diatas, semua pernyataan kuesioner disimpulkan **Valid**. Hal ini dibuktikan pada R hitung lebih besar dari 0,308.

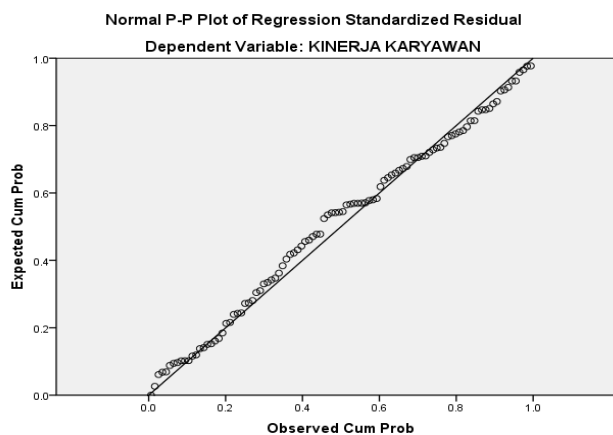
**Tabel 3. Pengujian Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X1)	0.622	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan (X2)	0.752	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	0.688	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.686	Reliabel

Sumber : SPSS 18

Pada tabel 3 diatas, kolom Cronbach's Alpha menunjukkan hasil koefisien > 0,6 sehingga terdapat penyimpulan seluruh variabel dinyatakan **Reliabel**.

**Uji Asumsi Klasik**



**Gambar 1. Pengujian Normalitas**

Pada gambar 1 diatas, terdapat data yang diuji memenuhi standar normalitas dan dikatakan berdistribusi normal dibuktikan dengan adanya titik penyebaran mengiringi garis diagonal.

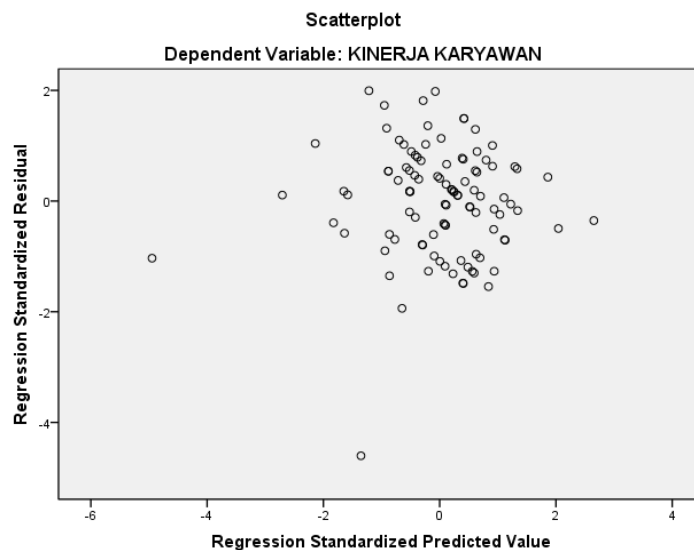
**Tabel 4. Pengujian Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.040	3.150		.330	.742		
PELATIHAN	.262	.075	.271	3.483	.001	.836	1.196
GAYA KEPEMIMPINAN	.287	.064	.365	4.461	.000	.757	1.322
MOTIVASI	.261	.078	.284	3.356	.001	.704	1.420

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS 18

Pada tabel 4 diatas, nilai toleransi ( $>0,10$ ) pada tabel diatas memiliki angka Pelatihan 0,836, Gaya Kepemimpinan 0,757, dan Motivasi 0,704. Sedangkan nilai *VIF* ( $< 10$ ) menunjukkan Pelatihan 1,196, Gaya Kepemimpinan 1,322, Motivasi 1,420. Sehingga terdapat kesimpulan variabel tidak ada gejala Multikolinearitas.



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Hasil pengujian heteroskedastisitas *Scatterplot* pada gambar 2 menunjukkan variabel pelatihan, gaya kepemimpinan, dan motivasi diatas tidak memiliki heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan titik penyebaran di atas dan bawah angka nol (0).

## Uji Hipotesis

**Tabel 5. Uji Korelasi**

		PELATIHAN	GAYA KEPEMIMPINAN	MOTIVASI	KINERJA KARYAWAN
PELATIHAN	Pearson Correlation	1	.293**	.386**	.488**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.000
	N	102	102	102	102
GAYA KEPEMIMPIN AN	Pearson Correlation	.293**	1	.479**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000
	N	102	102	102	102
MOTIVASI	Pearson Correlation	.386**	.479**	1	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	102	102	102	102
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.488**	.580**	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : SPSS 18

Berdasarkan tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan variabel pelatihan memiliki hubungan cukup kuat dengan hasil 0,488, gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang cukup kuat dengan hasil 0,580, dan variabel motivasi memiliki hubungan yang cukup kuat dengan hasil 0,564. Sehingga ketiganya dapat dinyatakan memiliki hubungan yang baik dan cukup kuat terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Penta Power Indonesia. Pada tabel korelasi, hasil kolom signifikan menunjukkan 0,000 yang memiliki arti korelasi dari keempat variabel H0 ditolak dan Ha diterima.



**Tabel 6. Uji R**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 <sup>a</sup>	.504	.489	2.674

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS 18

Pada kolom *R Square* terdapat angka 0,504 yang merupakan hasil pengkuadratan dari korelasi  $0,710 \times 0,710 = 0,504$ . Koefisien determinasi dapat dihitung dari besarnya pengaruh pelatihan, gaya kepemimpinan, dan motivasi yaitu 50%, sementara sisanya ( $100\% - 50\% = 50\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar dari variabel yang diteliti. Hasil tersebut memiliki arti bahwa model regresi dikatakan baik untuk digunakan dalam penelitian.

**Tabel 7. Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	712.486	3	237.495	33.224	.000 <sup>a</sup>
Residual	700.534	98	7.148		
Total	1413.020	101			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS 18

Pengujian tersebut menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 33,224 sehingga bilangan tersebut lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,70. Pengujian F dikatakan baik dan layak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Pada kolom Sig menunjukkan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga terdapat penyimpulan variabel pelatihan, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja Karyawan mempengaruhi serta signifikan secara simultan.

**Tabel 8. Uji T (X1)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.725	3.092		4.762	.000
PELATIHAN	.472	.085	.488	5.586	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS 18

Pada kolom t pada kolom diatas, dapat disimpulkan  $t_{hitung}$  pada pelatihan (X1) memiliki nilai  $5,586 > 1,660$  dengan hasil sig  $0,00 < 0,05$ . Dapat disimpulkan Pelatihan dengan parsial mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 9. Uji T (X2)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.386	2.615		5.119	.000
GAYA KEPEMIMPINAN	.457	.064	.580	7.128	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS 18

Pada kolom t pada kolom diatas, dapat disimpulkan  $t_{hitung}$  pada Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai  $7,128 > 1,660$  dengan hasil sig  $0,00 < 0,05$ . Dapat ditarik kesimpulan untuk gaya kepemimpinan mempengaruhi secara signifikan dengan parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 10. Uji T (X3)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.709	2.828		4.494	.000
MOTIVASI	.517	.076	.564	6.827	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS 18

Pada kolom t pada kolom diatas, dapat disimpulkan  $t_{hitung}$  pada Motivasi (X3) memiliki nilai  $6,827 > 1,660$  dengan hasil sig  $0,00 < 0,05$ . Dapat disimpulkan Motivasi dengan parsial mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Pembahasan

- 1) Pelatihan (X1) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di PT. Penta Power Indonesia  
Berdasarkan hasil dari pengujian T pada pengujian hipotesis menggunakan SPSS Ver. 18 dapat ditunjukkan dengan adanya perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Perbandingan tersebut memiliki nilai  $5,586 > 1,660$  sehingga  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$ . Dapat disimpulkan secara parsial bahwa Pelatihan (X1) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Gaya Kepemimpinan (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di PT. Penta Power Indonesia  
Berdasarkan hasil dari uji T pada pengujian Hipotesis menggunakan SPSS Ver. 18 dapat ditunjukkan dengan adanya perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Perbandingan tersebut memiliki nilai  $7,128 > 1,660$  sehingga  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$ . Dapat disimpulkan secara parsial gaya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 3) Motivasi (X3) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di PT. Penta Power Indonesia  
Berdasarkan hasil dari uji T pada pengujian Hipotesis menggunakan SPSS Ver. 18 dapat ditunjukkan dengan adanya perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Perbandingan tersebut memiliki nilai  $6,827 > 1,660$  sehingga  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$ . Dapat disimpulkan secara parsial motivasi (X3) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 4) Pelatihan (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Motivasi (X3) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di PT. Penta Power Indonesia  
Berdasarkan hasil dari uji F pada pengujian Hipotesis menggunakan SPSS Ver. 18 dapat ditunjukkan dengan adanya perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Perbandingan tersebut memiliki nilai 33,224 dengan nilai signifikan 0,000. Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau dengan nilai  $33,224 > 2,70$  dan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa secara simultan Pelatihan (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Motivasi (X3) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari empat variabel Pelatihan (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diberikan kesimpulan:

- 1) Pengujian R digunakan untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki nilai  $R Square$  0,504 yang merupakan hasil dari pengkuadratan dari korelasi  $0,710 \times 0,710 = 0,504$ , sehingga koefisien determinasi dapat dihitung dari besarnya pengaruh pelatihan, gaya kepemimpinan, dan motivasi yaitu 50%, sementara sisanya ( $100\% - 50\% = 50\%$ ) ada faktor lainnya diluar dari variabel penelitian.
- 2) Pada pengujian secara simultan (bersamaan) dengan melakukan pengujian F, diketahui dari ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki nilai  $F_{hitung} 33,224 > 2,70 F_{tabel}$  dengan hasil dari sig  $0,00 < 0,05$ . Pengujian F dikatakan baik dan layak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan keempat variabel memiliki pengaruh secara simultan serta signifikan.
- 3) Pengujian parsial untuk Pelatihan (X1) menunjukkan nilai perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$   $5,586 > 1,660$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Untuk Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$   $7,128 > 1,660$  dan sig  $0,000 < 0,05$ . Namun pada variabel Motivasi (X3) memiliki nilai perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$   $6,827 > 1,660$  dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Sehingga Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi saling mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

## Saran

Berikut merupakan beberapa saran :

- 1) Bagi Perusahaan  
 Pada hasil penelitian ini, penulis berharap perusahaan dapat melakukan evaluasi dan menentukan langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan melihat aspek-aspek yang mendukung mengenai pelatihan, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja yang diberikan.
- 2) Bagi Peliti Selanjutnya  
 Penulis berharap agar penelitian selanjutnya dapat mengumpulkan jurnal-jurnal yang dibutuhkan sesuai dengan judul yang akan diteliti agar dapat memanfaatkan waktu yang terbatas secara maksimal dan dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan tepat waktu. Serta bersikap kritis terhadap variabel yang diteliti agar dapat memberikan manfaat yang lebih baik untuk perusahaan di masa depan.

## REFERENSI

- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9081>
- Cahyo, K. N., Martini, & Riana, E. (2019). Perancangan Sistem Informasi Pengelolaan Kuesioner Pelatihan pada PT Brainmatics Cipta Informatika. *Journal of Information System Research (JOSH)*, 1(1).
- Dahlan, P. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI 46 (Persero) Tbk Unit Kartu Kredit Palembang. *Jurnal Manajemen*, 10(1). <https://doi.org/10.36546/jm.v10i1.540>
- Dipoatmodjo, T. S. P., Kurniawan, A. W., & Haeruddin, M. I. M. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. IBUNDA DI KOTA MAKASSAR. *Jurnal Manajemen*, 1(2). <https://doi.org/10.26858/jm.v1i2.25598>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Visionida*, 9(1). <https://doi.org/10.30997/jvs.v9i1.7486>
- Fauziah, S., & Siahaan, S. M. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Kokapura Avia di Bandar Udara Internasional Yogyakarta Kulon Progo. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(2). <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i2.3402>
- Husaini, R. N., & Sutama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1). <https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>
- Irfan, A., Jumaidah, & Alfian, I. M. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Teknologi Informasi Dan Komunikasi (Bppmpv-Kptk) Gowa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 4(1).
- Janna, N. M. (2020). Variabel dan skala pengukuran statistik. *Jurnal Pengukuran Statistik*, 1(1).
- Kevinlie, & Silaswara, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugerah Citra Properti. *Emabi:Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2.
- Pambreni, Y., Ridho, A., & Sutisna, I. (2023). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU DI SMK BINA MANDIRI SUKABUMI KABUPATEN SUKABUMI. *Jambura Economic Education Journal*, 5(1). <https://doi.org/10.37479/jeej.v5i1.16990>
- Pitaloka, M., & Silaswara, D. (2023). Pengaruh Konflik Keluarga, Stres Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugrahprima Perdana. *NIKAMABI*, 2(1). <https://doi.org/10.31253/ni.v2i1.2372>
- Santoso, A. (2023). Rumus Slovin : Panacea Masalah Ukuran Sampel ? *Suksma: Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma*, 4(2). <https://doi.org/10.24071/suksma.v4i2.6434>
- Sari, G. N., & Astuningsih, S. E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 7(1). <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i1.4892>
- Saumi, T. F., & Panudju, A. T. (2020). ANALISIS KORESPONDENSI ORDINAL UNTUK MENGEVALUASI TINGKAT KEPUASAN KONSUMEN. *STATMAT: JURNAL STATISTIKA DAN MATEMATIKA*, 2(1). <https://doi.org/10.32493/sm.v2i1.4209>

- Sihombing, F. G., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unires Indonesia. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3).
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1).
- Tigas Pradewa. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tangerang). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 3 No 2*, 3(2).
- Triwibowo, T. S., & Sutisna, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Cemerlang. *Prosiding : Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April).