

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRISAKTI SUMBER KARYA

Jonmaianto Sihombing¹, Helprida Simamora²

^{1,2}Program Studi Bisnis Digital, Institut Teknologi dan Bisnis Indobaru Nasional

Email: jonmaiantosihombing@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trisakti Sumber Karya Batam secara parsial dan simultan. Penelitian ini merupakan kuantitatif menggunakan desain deskriptif dengan tempat penelitian PT. Trisakti Sumber Karya Batam. Teknik sampling dari penelitian ini menggunakan rumus slovin. Populasi dari penelitian ini adalah 150 karyawan. Sampel penelitian ini 111 orang karyawan. Data dari penelitian ini diperoleh dengan menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik inferensial dengan SPSS 23. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trisakti Sumber Karya. Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trisakti Sumber Karya. Pelatihan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trisakti Sumber Karya. Secara simultan atau bersama-sama Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trisakti Sumber Karya.

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

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of leadership style, motivation, and job training on employee performance at PT. Trisakti Sumber Karya Batam partially and simultaneously. This study is quantitative using a descriptive design with the location of the study at PT. Trisakti Sumber Karya Batam. The sampling technique in this study uses the Slovin formula. The population of this study was 150 employees. The sample of this study was 111 employees. The data from this study were obtained using a questionnaire. The data analysis technique in quantitative research uses inferential statistics with SPSS 23. The results of this study indicate that Leadership Style has an effect but is not significant on Employee Performance at PT. Trisakti Sumber Karya. Motivation has no effect and is not significant on Employee Performance at PT. Trisakti Sumber Karya. Job Training has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Trisakti Sumber Karya. Simultaneously or together Leadership Style, Motivation, and Job Training have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Trisakti Sumber Karya.

Keywords : Leadership style, Motivation, Job Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Bisnis merupakan kegiatan yang berusaha untuk mendapatkan keuntungan atau hasil yang diinginkan dengan segala sumber yang dimilikinya. Manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan bisnis, pengelola bisnis serta sekaligus menjadi pelaksana dalam proses produksi bisnis tersebut. Pada era globalisasi sekarang ini, salah satu bisnis yang memiliki profit yang sangat menjanjikan adalah bisnis industri perkapalan. Pada saat ini industri galangan kapal nasional telah mencapai 250 perusahaan, jumlah kapal yang beroperasi di dalam negeri baru sejumlah 6.000 unit dengan kapasitas 6 juta *gross tonnage* (GT). Jumlah yang terus meningkat menjadi 11.600 unit dengan kapasitas 18,4 juta GT. Hal ini membuktikan bahwa investasi perkapalan akan terus bertambah, terutama karena semakin banyaknya permintaan di sektor *offshore* (lepas pantai).

PT. Trisakti Sumber Karya sebagai perusahaan salah satu subkontraktor perkapalan



yang bergerak dibidang *general contractor & supplier* berdiri pada Tahun 2019, berlokasi kantor di Jl. Putri Hijau Komp. Mitra Centre Blok B No. 8 Sagulung – Batam, yang didirikan seorang pengusaha lokal yang bernama Mr. Ebbon Sakti. PT. Trisakti Sumber Karya memiliki ruang lingkup pekerjaan seperti mekanikal, arsitektur, *marine carpentry*, HVAC, *insulation*, *steel work*, piping, dan *supply manpower*. PT. Trisakti Sumber Karya telah memiliki beberapa konsumen seperti PT. Dok Warisan Pertama, PT. Naninda, PT. GTI, PT. Asianfast Marine Industries, PT. Oceaneering, dan lain-lain. Sebagai subkontraktor perkapalan, tentunya perusahaan harus memiliki organisasi perusahaan yang sehat.

PT. Trisakti Sumber Karya memiliki visi, misi, komitmen quality dan sumber daya manusia yang merupakan asset vital organisasi, karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dalam strategi organisasi. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada dalam organisasi. Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan harapan organisasi, bagi organisasi yang memiliki hal tersebut akan dapat mencapai kinerja optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh karyawan individu maupun kelompok (*teamwork*) dalam organisasi sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Sebagai salah satu komponen utama suatu organisasi yaitu sumber daya manusia yang menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai visi serta misi organisasi. Namun, agar karyawan dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan, banyak faktor yang mempengaruhi bagi karyawan seperti perilaku / gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, disiplin kerja, pelatihan kerja, iklim kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini membahas empat faktor yang diidentifikasi yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan kerja yang mungkin mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Di PT. Trisakti Sumber Karya dalam 3 tahun belakangan ini mengalami penurunan produktivitas kinerja karyawan yang sangat signifikan. Hal ini terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang begitu kompleks dengan kurang adanya peranan kepemimpinan, motivasi, pelatihan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta kurang memberikan pembinaan kepada karyawan (bawahan), sehingga dapat menyebabkan tingkat kinerja karyawan menjadi menurun. Berikut ini data penurunan kinerja karyawan:

Penurunan Kinerja Karyawan

Tahun	Kriteria Penilaian					Persentasi (%)
	Keselamatan bekerja	kerjasama	Penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu	Penyelesaian masalah	Tingkat kemampuan & pengetahuan	
2021	152	152	152	152	152	100 %
2022	116	116	116	116	116	75 %
2023	90	90	90	90	90	60 %
Jumlah Karyawan					155 orang	

Sumber: Data HRD PT. Trisakti Sumber Karya, 2023.

Penurunan Pekerjaan (Project)

Tahun	Lingkup Pekerjaan	Jumlah kapal repair	Persentasi (%)
2021	Mekanikal, Piping, Carpentry, HVAC, Architectural, Insulation, Supply manpower, dan Steel work.	38	100 %
2022	Mekanikal, Piping, Carpentry, HVAC, Architectural, Insulation, Supply manpower, dan Steel work.	27	75 %
2023	Mekanikal, Piping, Carpentry, dan Supply manpower	19	50 %

Sumber: Data Coordinator Project PT. Trisakti Sumber Karya, 2023.

Identifikasi Masalah

1. Bahwa setiap pimpinan departemen rata-rata dipilih atau diangkat dari dalam perusahaan, untuk menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Bahwa munculnya kinerja karyawan yang tidak sempurna diakibatkan adanya gaya kepemimpinan yang kurang perhatian terhadap bawahannya.
2. Harapan para karyawan terhadap tugas yang diberikan sesuai, Pendidikan dan pelatihan serta adil dalam pemberian penghargaan dari pimpinan perusahaan masih minim (kurang diperhatikan).
3. Kurangnya motivasi kerja, hal ini terlihat pada pekerjaan yang belum tepat waktu, melakukan pekerjaan dengan tidak sungguh-sungguh, serta belum berusaha agar hasil kerja memberikan kontribusi pada pencapaian target sesuai waktu yang ditentukan oleh konsumen.
4. Kinerja karyawan belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.

Batasan masalah

- a. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan PT. Trisakti Sumber Karya Batam.
- b. Objek yang dilakukan peneliti adalah PT. Trisakti Sumber Karya.

Rumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Trisakti Sumber Karya?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Trisakti Sumber Karya?
3. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Trisakti Sumber Karya?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trisakti Sumber Karya?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

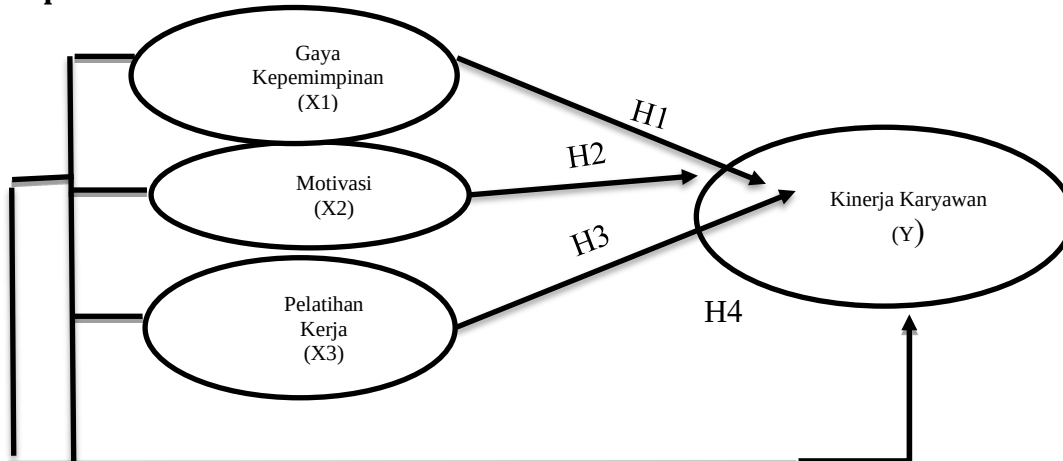
PT. Trisakti Sumber Karya.

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Trisakti Sumber Karya.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trisakti Sumber Karya.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Trisakti Sumber Karya.

Manfaat penelitian

- a. Bagi pihak instansi
- b. Bagi pihak penulis
- c. Bagi pihak pembaca

Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Hipotesis Penelitian.

Hipotesis 1 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Trisakti Sumber Karya.

Hipotesis 2 : Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Trisakti Sumber Karya.

Hipotesis 3 : Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Trisakti Sumber Karya.

Hipotesis 4 : Diduga Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trisakti Sumber Karya.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Menurut Sugiyono, (2016) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data yang diperoleh melalui penelitian adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid, reliable, dan obyektif. *Valid* menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh



peneliti. Data yang valid pasti reliable dan obyektif. Reliabel berkenaan dengan derajat konsistensi data dalam interval waktu tertentu.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 155 karyawan tetap PT. Trisakti Sumber Karya. Penelitian ini merupakan penelitian sampel karena tidak semua populasi penelitian dijadikan sumber data, tetapi hanya sebagian dari anggota populasi. Dalam penelitian ini, populasinya berjumlah 155 karyawan dengan menggunakan rumus slovin (5% tingkat kepercayaan), maka sampel yang digunakan berjumlah 111 karyawan.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yakni Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Pelatihan Kerja (X_3) dan Variabel terikat (dependen) dalam hal ini variabel dependennya adalah Kinerja (Y) dan Definisi operasional variable sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan adalah mengarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya (Sutikno, 2014).
2. Motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya (Wibowo, 2014).
3. Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan (Rahmawati, 2018).
4. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Abdullah, 2017).

Instrumen Penelitian

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner. Bersama kuisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisioner. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara : observasi awal , penelitian kepustakaan, kemudian penelitian lapangan. Penyebaran kuesioner dilakukan pada saat penelitian lapangan, teknik penyerahan kuesioner yaitu peneliti terjun langsung untuk menyebarkan kuesioner dan mengambilnya langsung. Teknik ini lebih baik dibandingkan dengan melalui perantara karena dapat memperkecil perbedaan interpretasi antara responden dengan peneliti.

Teknik Analisis Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antar skor tiap butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Setelah itu menentukan hipotesis, H_0 : skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total konstruk dan H_a : skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan skor total konstruk. Uji dengan membandingkan r hitung (*tabel corrected item total correlation*) dengan r tabel (tabel product moment) dengan signifikan 0,05) untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$.

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5% atau 0.05), berarti indikator tersebut adalah valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5% atau 0.05), berarti indikator tersebut tidak valid.

Jadi uji validitas ingin mengukur apakah pertanyaan pertanyaan yang ada didalam kuesioner sudah benar dapat mengukur apa yang hendak kita ukur.

Validitas instrument gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), pelatihan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) diambil dari responden penelitian dengan $n = 10$ dan taraf signifikan 5% , maka nilai r_{tabel} *Product Moment* adalah 0,666. Hasil Validitas instrument kuisisioner gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) pelatihan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di analisis dengan menggunakan *program SPSS* yang dapat dilihat pada lampiran serta untuk hasil keseluruhan dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Uji Validitas X_1 , X_2 , X_3 , X_3 dan Y

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
GayaKepemimpinan X_1	182.5676	424.120	.908	.874
Motivasi X_2	182.3874	428.112	.940	.892
PelatihanKerja X_3	183.0991	416.345	.926	.923
KinerjaKaryawan Y	183.8829	418.232	.921	.914

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2022

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dan konstruk. Dikatakan reliabilitas jika angka korelasi yang diperoleh $> r_{tabel}$ taraf signifikansi 5 %. Dikatakan tidak reliabel jika angka korelasi $< r_{tabel}$ pengujian. Reliabilitas dalam penelitian menggunakan program *SPSS*.

Hasil reliabilitas kuisisioner dianalisis dengan rumus *Alfa Cronbach* dengan bantuan program *SPSS*, dapat dilihat pada tabel 10 dibawah ini:

Hasil Pengujian Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan Y

	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach' s Alpha if Item Deleted
GayaKepemimpin an X_1	182.5676	.908	.874	.970
Motivasi X_2	182.3874	.940	.892	.965
PelatihanKerja X_3	183.0991	.926	.923	.967
KinerjaKaryawan Y	183.8829	.921	.914	.968

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2022

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik inferensial. Statistik inferensial adalah jenis statistik yang fokus kepada pengolahan data sampel sehingga bisa mengambil keputusan atau kesimpulan pada populasi. Tujuan dari penggunaan statistik inferensial adalah untuk menduga nilai populasi. Dengan adanya penggunaan metode ini, tentu kita mengharapkan hasil pengukuran yang akurat dan tepat serta mampu menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Penggunaan statistik inferensial adalah pengambilan sampel, pemilihan analisis, dan pengambilan keputusan untuk keseluruhan populasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat dan Operasional PT. Trisakti Sumber Karya

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Trisakti Sumber Karya yang beralamat kantor di ruko Mitra Centre Blok B nomor 13, Kelurahan Sungai Langkai, Kecamatan Sagulung, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau. PT. Trisakti Sumber Karya adalah salah satu subkontraktor perkapalan yang bergerak dibidang *general contractor & supplier* berdiri pada Tahun 2019, berlokasi kantor di Jl. Putri Hijau Komp. Mitra Centre Blok B No. 8 Sagulung – Batam, yang didirikan seorang pengusaha lokal yang bernama Mr. Ebbon Sakti. PT. Trisakti Sumber Karya memiliki ruang lingkup pekerjaan seperti mekanikal, arsitektur, marine carpentry, HVAC, insulation, *steel work*, piping, dan *supply manpower*. PT. Trisakti Sumber Karya telah memiliki beberapa konsumen seperti PT. Dok Warisan Pertama, PT. Naninda, PT. GTI, PT. Asianfast Marine Industries, PT. Oceaneering, dan lain-lain.

Angket disebarakan kepada 111 responden yang terpilih dan semua angket tersebut lengkap kembali pada peneliti, untuk dilakukan pengolahan data.

Deskripsi Identitas Responden

Responden terdiri dari 111 responden, terdiri dari 106 laki-laki dan 5 perempuan. Usia rata-rata responden 25-35 tahun, dimana usia termuda 25 tahun dan usia paling tua adalah 52 tahun.

Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	106	95.5	95.5	95.5
perempuan	5	4.5	4.5	100.0
Total	111	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2022

Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	45	40.5	40.5	40.5
31-40	42	37.8	37.8	78.4
41-50	15	13.5	13.5	91.9
51-60	9	8.1	8.1	100.0

Total	111	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2022

Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi statistik data penelitian untuk gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) pelatihan kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) dari 111 responden, disampaikan dalam bentuk tabel di bawah, deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang *mean*, *median*, *sum*, *minimum*, *maksimum*, *std. deviasi*, dan *variance*.

Hasil deskripsi statistik variabel gaya kepemimpinan (X_1)

N	Mean	Median	Sum	Minimum	Maximum	Std. Deviation	Variance
111	46,29	48	5139	31	50	5,40	29,17

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2022

Hasil deskripsi statistic variabel Motivasi (X_2)

N	Mean	Median	Sum	Minimum	Maximum	Std. Deviation	Variance
111	46,47	49	5159	33	50	5,15	26,57

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2022

Hasil deskripsi statistik variabel Pelatihan Kerja (X_3)

N	Mean	Median	Sum	Minimum	Maximum	Std. Deviation	Variance
111	45,76	48	5080	31	50	5,52	30,47

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2022

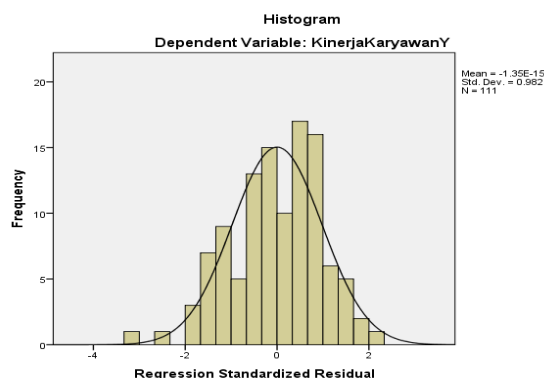
Hasil deskripsi statistik variabel Kinerja Karyawan (Y)

N	Mean	Median	Sum	Minimum	Maximum	Std. Deviation	Variance
111	44,98	47	4993	30	50	5,49	30,19

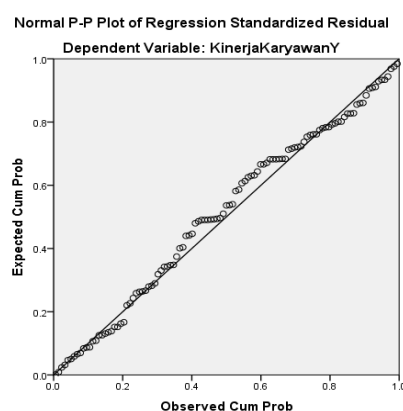
Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2022

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu pendekatan histogram atau dengan pendekatan grafik.

**Gambar Histogram Uji Normalitas Data**

Sumber: Gambar, diolah dengan SPSS, 2022

**Gambar Grafik PP-Plot Uji Normalitas D**

Sumber: Gambar, diolah dengan SPSS 23, 2022

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas merupakan salah satu uji asumsi yang biasa dilakukan untuk mengukur arah dan besarnya pengaruh variabel independen secara akurat. Peneliti menggunakan metode pengujian dengan uji VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan bantuan program SPSS dengan ketentuan, apabila nilai VIF di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,100, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

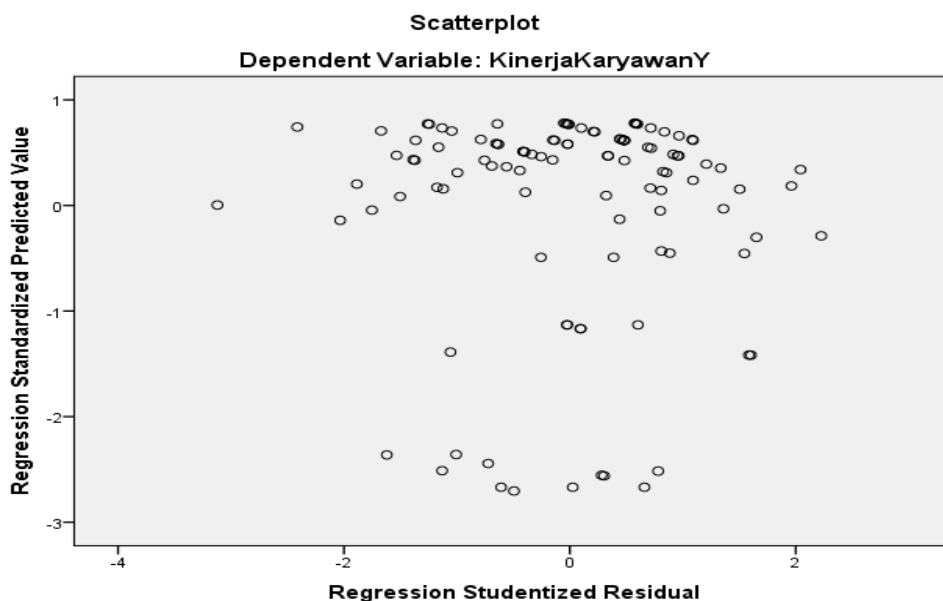
Nilai uji VIF (*Variance Inflation Factor*)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
GayaKepemimpinanX1	0,126	7,921
MotivasiX2	0,108	9,285
PelatihanKerjaX3	0,186	5,363

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2022

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan yang lainnya (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterosdastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).



Gambar Scatterplot Uji Heteroskedastisitas variabel X terhadap Y

Sumber: Gambar, diolah dengan program SPSS, 2022

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dapat dirumuskan persamaan regresinya sebagai berikut ;

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 0,284 + 0,103 X_1 + 0,018 X_2 + 0,804 X_3 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi linier tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- Apabila Gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan dan variabel yang lain tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,103 satuan.
- Apabila Disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan dan variabel yang lain tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,189 satuan.
- Apabila Motivasi meningkat sebesar 1 satuan dan variabel yang lain tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,018 satuan.
- Apabila pelatihan kerja meningkat sebesar 1 satuan dan variabel yang lain tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,804 satuan.

Analisis Uji Hipotesis

Untuk mengetahui korelasi atau hubungan antar variabel maka dilakukan perhitungan dengan bantuan SPSS, korelasi ini dilakukan satu persatu antara gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) pelatihan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Trisakti Karya Sumber Karya.

- Uji Signifikasi (Uji t) Secara Parsial atau uji sendiri-sendiri Variabel X_1, X_2 dan X_3 Terhadap Y .**

Dalam hal ini digunakan analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) pelatihan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial, yang diolah dengan menggunakan program SPSS, sehingga diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel dibawah.

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,284	1,428		,199	,843
GayaKepemimpinanX1	,103	,181	,103	2,040	,968
MotivasiX2	,018	,092	,017	1,197	,845
PelatihanKerjaX3	,804	,066	,808	8,267	,000

Sumber: Data diolah menggunakan Program SPSS, 2022

Dari table uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) nilai t_{Hitung} (2,040) > t_{Tabel} (1,658) dan tingkat signifikansi (0,968) lebih besar dari 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- 2) Pada variabel motivasi (X_2) nilai t_{Hitung} (1,197) < t_{Tabel} (1,658) dan tingkat signifikansi (0,845) lebih besar dari 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel motivasi (X_2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- 3) Pada variabel pelatihan kerja (X_3) nilai t_{Hitung} (8,267) > t_{Tabel} (1,658) dan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel pelatihan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b. Uji Linieritas (Uji F) Secara simultan atau Uji secara bersama-sama Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 Kerja Terhadap Y .

Anova untuk uji F

Tabel Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3036,994	4	759,248	282,417	,000 ^b
	Residual	284,970	106	2,688		
	Total	3321,964	110			

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa F_{Hitung} adalah 282,417 dengan signifikan nilai F_{Hitung} sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05 sedangkan nilai F_{Tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,92. Yang berarti gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) pelatihan kerja (X_3) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), karena $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan berapa kuat besar variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) pelatihan kerja (X_3) menerangkan variabel kinerja karyawan (Y), dapat dilihat pada tabel dibawah.

Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.914	.911	1,63963

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa R^2 sebesar 0,914 yang artinya bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 91,4%, sementara sisanya sebesar 8,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Interpretasi hasil analisis penelitian yaitu melakukan penafsiran terhadap pengujian hipotesis. Walaupun hasil analisis statistik itu sendiri sudah merupakan suatu kesimpulan, tetapi belum memadai tanpa ada interpretasi yang dikaitkan dengan perumusan masalah. Interpretasi dan pengujian hipotesis diuraikan sebagai berikut ;

1. Berdasarkan uraian analisis bahwa besarnya korelasi antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dihitung dengan uji signifikansi bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) nilai t_{Hitung} (2,040) > t_{Tabel} (1,658) dan tingkat signifikansi (0,968) lebih besar dari 0,05. Artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan uraian analisis menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dihitung dengan uji signifikansi pada variabel motivasi (X_2) nilai t_{Hitung} (1,197) < t_{Tabel} (1,658) dan tingkat signifikansi (0,845) lebih besar dari 0,05. Artinya berpengaruh tidak signifikan variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan uraian analisis bahwa besarnya pengaruh antara variabel pelatihan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dihitung dengan uji signifikansi ditemukan bahwa pada variabel pelatihan kerja (X_3) nilai t_{Hitung} (8,267) > t_{Tabel} (1,658) dan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel pelatihan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
4. Pengaruh secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan pelatihan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh harga koefisien korelasinya adalah Nilai *adjusted* R^2 sebesar 0,911 atau $R_{X_1X_2X_3Y} = 0,911$ (nilai $R = 0,911$ ini diperoleh dari tabel Model Summary kolom kedua R dari hasil pengolahan data dengan program SPSS), maka mempunyai pengaruh variabel $X_1X_2X_3$ secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 91,1%. Sedangkan uji F untuk melihat signifikansinya ditemukan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $282,417 > 3,92$, maka signifikan.



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trisakti Sumber Karya.
2. Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trisakti Sumber Karya.
3. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trisakti Sumber Karya.

REFERENSI

- Aiman Tanveer, (2015). *Impact Of Training & Development on Employees Performance In Banks of Pakistan. European Journal of Training and development*. Vol. 3 No. 1. 22-44.
- Anriza Julianry, Rizal Syarief & M. Joko Affandi 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3 No. 2 . 236-245.
- Dimas Nidia Narso, (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wings Surya Gresik. *E-Journal Manajemen*. Universitas Bharangkara.
- D. Permatasari, (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Skripsi*. STIE Bank BPD Jateng.
- Effendi Usman. (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta. Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Fadillah, Umi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Satpol PP Kota Surakarta. *Jurnal*. Widya Cipta 3.
- Fattah Hussein. (2014). *Perilaku Pemimpin dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Penerbit Elmatara.
- Fahmi Irham. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Herlambang Susatyo. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Penerbit KDT.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Organisasi & Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kiki Cahaya Setiawan. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*.
- Kaengke, A.S. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado*. Thesis. Program Pasca Sarjana. Universitas Sam Ratulangi.
- Liana, Y. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jatim*. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*. Vol:12, No.1. Juni. 2018
- Megawati, E. (2014). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asia Marco Di Kabupaten Karanganyar*. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.



- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Melvin Grandy Lolowang, Adolfini & Genita Lumintang. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlina Kharisma Pasifik. Jurnal EMBA. Vol. 4 No. 2. 177 – 186.
- Mulyani, S. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Enigma. *Skripsi*. Prodi Manajemen. Universitas Pamulang.
- Mulyadi Deddy. (2015). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung. Alfabeta
- Noor, Juliansyah. (2014) Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen. Jakarta :Grasindo
- Purnomo, F.X. Setio Edy dan Wijayanti, Ratna. 2013. Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan. Semarang: Universitas Semarang.
- Pratama, R.R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Di PT. Alfa Scorpio Medan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Sumatera Utara.
- Ratnasari, S.L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Takamori Indonesia Batam. *Jurnal*. Universitas Riau Kepulauan.
- Rosmadi, (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garda Utama. *Skripsi*. Universitas Persada Indonesia.
- Ratnasari, Sri Langgeng. (2017) Perencanaan Sumber Daya Manusia. Surabaya: Unggul Pangestu Nirmana Multimedia *Press & Publishing*.
- Rahayu Vebriana Tri, Vivi Ariyani dan Soni Kurniawan. (2015). Determinasi Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Karyawan Di BULOG Cabang Madiun, Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi vol.I No.1.Madiun.
- Rivai, Veithzal. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta Grafindo Persada.
- Rumengan, Jemmy. (2015). Metodologi Penelitian Dengan SPSS. Batam. Penerbit Universitas Batam Press.
- Rivai, Z., Veithzal, dkk. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sihombing, J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. E-Tech Manufacturing Batam. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Riau Kepulauan.
- Siagian, Sondang (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sunyonto Danang .(2015). Perilaku Organisasional. Jakarta. Penerbit CAPS (*Center Academic Publishing Service*).
- Sutrisno, Edy. (2015). Manajemem Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Sugiyono.(2017). Metode Penelitian Manajemen. Yogyakarta.Penerbit Alfabeta.
- Suwondo, Diah Indriani dan Eddy Madiono Santoso. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan . Juenal Diterbitkan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 17 . No.2.
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis SDM. Yogyakarta: Penerbit ANDI.



-
- Supriyanto, Achmad Sani & Vivin Maharani. 2013. Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner dan Analisis Data). Malang : UIN MALIKI Press.
- Tanujaya, L.R. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coronet Crown. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Kristeb Petra.
- Umar, Husein. (2017). Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Windy Dyah Indrayani, (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya. *Skripsi*. Fakultas Ekonbomi. UNiversitas Semarang.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Jakarta. Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Zainal dkk. (2014). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Penerbit PT Raja Grafind Persada