

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
DANAMAS INSAN KREASI ANDALAN MEDAN**

**Stephanie Gloria Hartati¹
Sarah Virginia Ginting²
Demak Claudia Yosephine Simanjuntak³**

**Program Studi Manajemen Universitas Prima Indonesia
E-mail : claudiayoseph8@gmail.com**

Abstract

The object of this research is at PT. Danamas, Medan's Mainstay Creation Insan. This study aims to determine the effect of job training factors, company leadership style factors, and work motivation factors on employee performance. The theories used in the research are human resource theories related to Job Training, Leadership Style, Work Motivation, and Performance. The method in this research uses a quantitative approach with quantitative descriptive research type. Technique for testing the data using Slovin. The method of collecting data by distributing questionnaires. The analysis method used is multiple linear regression, the coefficient of determination of the test simultaneously (F-test) and partially (T-test). The number of employees is 100 employees with a sample of 80 employees. The results of this study indicate that job training, leadership style, and work motivation simultaneously and partially have a positive and significant effect on employee performance with a determination coefficient of 17.9% and the remaining 82.1% is explained by independent variables which are not examined such as Job Training, Leadership Style and Work Motivation. With the value of Fcount is equal to 6,749 which is bigger than Ftable which is 3.11 with sig 0.000 < 0.05 and the value of tcount > ttable for job training variable (3,544 > 1,664), leadership style variable (0.147 > 1,664) and work motivation variable (2,668 > 1,664). Thus Job Training, Leadership Style, and Work Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Danamas Insan Kreasi Andalan.

Keywords: *Job Training, Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Pelatihan kerja adalah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan ditunjukkan untuk meningkatnya prestasi kerja para karyawan. Dengan adanya pelatihan kerja, karyawan dapat bekerja lebih efektif sehingga meningkatkan kinerjanya.

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dan pengaruh sangat besar kepada perusahaan atau organisasi. Dan hal yang tidak mudah karena harus

memahami setiap perilaku bawahan, suksesnya sebuah organisasi atau perusahaan tergantung dari gaya kepemimpinan yang dilakukan.

Motivasi meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan untuk memperoleh hasil kinerja yang baik. Oleh karena itu karyawan yang mempunyai tingkat motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan adalah sebuah anak perusahaan dari Dana Pensiun Karyawan BCA dengan fokus bisnis Outsourcing. Yang berlokasi di Jalan Baja Raya no 2 Medan. Selain itu PT. Danamas Insan Kreasi Andalan di dukung oleh Dana Pensiun Karyawan BCA yang solid, dan sanggup membiayai proyek-proyek skala besar yang memerlukan investasi diawal. Namun pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan Medan mengalami penurunan kinerja yang terlihat dari penjualan yang menurun dan tidak mampu mencapai target yang telah di tetapkan perusahaan. Kurang nya pelatihan kerja dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan serta pemimpin yang kurang mendengarkan bawahan nya menjadi tolak ukur menurun nya kinerja perusahaan di PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan.

Dari fenomena-fenomena yan telah ditemukan ini, maka penulis tertarik melakukan suatu penilitan, di perusahaan ini dan memilih judul “ **Pengaruh Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Medan.** ”

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Pelatihan Kerja karyawan belum dilaksanakan pada semua jenjang jabatan di PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan
2. Gaya Kepemimpinan yang penerapannya tidak sesuai dengan keadaan karyawan akan menghambat dalam pencapaian tujuan perusahaan
3. Menurunnya motivasi kerja karyawan dalam bidang pekerjaannya sehingga mennurun nya pendapatan perusahaan.

Adapun tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Menguji dan Menganalisis pengaruh Penelitian terhadap kinerja karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan
2. Menguji dan Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan
3. Menguji dan Menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan Kerja

Menurut Suwatno & Priansa, (2011:118) ,Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari knowledge, skill, attitude dan behaviour yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan

Menurut Rivai dan Sagala (2013: 211-212), mendefinisikan pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh

dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.

Menurut Marwansyah (2016:155), pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, serta meningkatkan kompetensi kerja, produktivas kerja, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Menurut Gary Dessler (2015-284), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur
Meningkatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill.
2. Peserta pelatihan
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi
3. Metode
Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif.
4. Materi
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
5. Tujuan pelatihan
Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang di selenggarakan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hersey dan Blanchart (2012,34) kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Menurut Thoha (2011:42), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:42), gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seseorang pimpinan, baik yang nampak maupun yang tidak nampak oleh bawahannya.

Menurut Hasibuan (2016:171) indicator gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter
 - a. Wewenang mutlak terpusat padapimpinan
 - b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan
 - c. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.
2. Kepemimpinan delegatif
 - a. Pemimpin melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan
 - b. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan
 - c. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat.
3. Kepemimpinan Partisipatif

- a. Wewenang pemimpin tidak mutlak
- b. Keputusan dibuat bersama antara pemimpin dan bawahan
- c. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat

Motivasi

Menurut Lita Wulantika (2012:45) Motivasi motor penggerak yang berada dalam diri manusia, sangat penting untuk terus-menerus digerakkan karena dengan motivasi kehidupan manusia akan lebih baik.

Menurut Nawawi (2011:351) Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.

Menurut Uno (2010:73) ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja, yaitu antara lain:

1. Dimensi Motivasi Internal Indikator
 - a. Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas
 - b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - c. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
 - d. Memiliki tujuan yang jelas dan menentang
 - e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
 - f. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
 - g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
2. Dimensi Motivasi Eksternal Indikator
 - a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
 - b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
 - c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.
 - d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Kinerja Karyawan

Menurut Edison ,dkk (2016 : 190), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya.

Menurut Umam (2012:186), kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2011:172), Indikator kinerja karyawan meliputi:

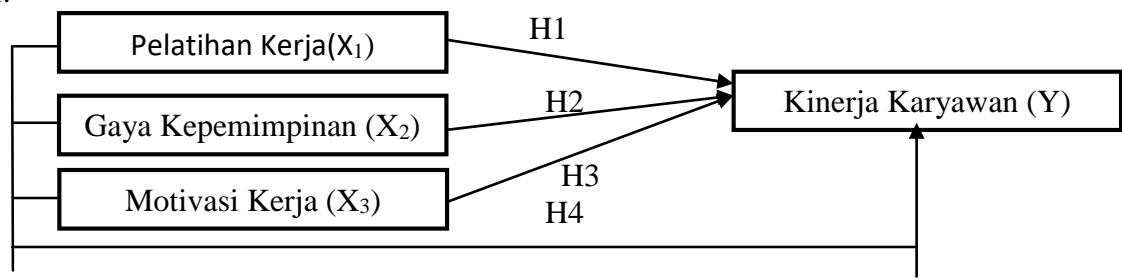
1. Kualitas yang dihasilkan

- Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- 2. Kuantitas yang dihasilkan
Berkenaan dengan jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- 3. Waktu kerja
Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerjanya yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- 4. Kerja sama
Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usahanya teman sekerjanya.

HIPOTESIS

Berikut ini adalah kerangka pemikiran teoritis yang akan diterapkan dalam penelitian

ini:



METODE PENELITIAN

Observasi dilaksanakan di PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan yang beralamat di Jalan Baja Raya No.2 Medan Petisah, Waktu Penelitian ini dimulai Sejak Bulan September 2020 sampai pada bulan Mei 2021.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini memiliki alur yang jelas dan teratur. Menurut Sugiyono (2013: 7) penelitian kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sujarweni (2015: 49), “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain”.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan yang berjumlah 386 karyawan.

Menurut Sugiyono (2017: 118) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan rumus slovin tersebut maka jumlah sample yang diambil dalam penelitian ini adalah 80.

Uji Instrument Penelitian

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016:52), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan menggunakan *software SPSS (Statistic Package for The Social Science)* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} \geq 0,361$, maka item pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} \leq 0,361$, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016:47-48), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeated measure* atau pengukuran ulang.
2. *One shot* atau pengukuran sekali saja.

Analisis Deskriptif

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013: 160), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2013: 105), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen”. Untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut grafik *Scatterplot* dan uji *Glejser*. Kriteria uji *Glejser* yaitu: jika $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika $\text{sig} < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Model Penelitian

Menurut Sugiyono (2011: 227), ”Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (*kriterium*), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan

nilainya)”. Model analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2013: 97), “Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai yang digunakan adalah *Adjusted R Square* dikarenakan penelitian lebih mengarah pada penelitian populasi (pengambilan melalui random dari populasi yang ditetapkan)

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2013: 98), “Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen”. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. $H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya Pelatihan, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara serempak tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan.
2. $H_a: b_1 = b_2 \neq 0$, artinya komunikasi dan kompensasi finansial secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan.

Dalam penelitian ini nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , pada tingkat signifikan (α) = 5%.

Kriteria penilaian hipotesis pada uji F ini adalah :

1. H_0 Diterima apabila : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
2. H_a Diterima apabila : $F_{hitung} > F_{tabel}$

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2013: 98), “Uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan”. Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. $H_0: b_1 = b_2 = 0$, Artinya komunikasi; kompensasi finansial secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan.
2. $H_a: b_1 = b_2 \neq 0$, Artinya komunikasi; kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan.

Dalam penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , pada tingkat signifikan (α) = 5%.

Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah :

1. H_0 Diterima apabila : $-t_{tabel} \leq t_{hitung} < t_{tabel}$
2. H_a Diterima apabila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian dilakukan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan, variabel bebas (independent variabel) adalah Pelatihan Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Motivasi Kerja (X_3), sedangkan variabel yang terikat (dependent variabel) adalah kinerja (Y), dapat di lihat pada tabel Deskriptif Statistik berikut ini:

Tabel 1
Hasil Statistics Deskritive
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
PELATIHAN KERJA	80	31,00	50,00	40,3500	4,97615
GAYA KEPEMIMPINAN	80	15,00	30,00	24,0250	3,91678
MOTIVASI KINERJA	80	26,00	50,00	43,3000	5,88798
Valid N (listwise)	80	26,00	45,00	36,0750	3,67948

Statistik deskriptif berhubungan dengan bagaimana data dapat digambarkan (dideskripsikan) atau di simpulkan. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata dari hasil pengukuran variabel Pelatihan Kerja (X_1) adalah nilai mean 40.35 dengan standart deviasi 4.976, variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) adalah memiliki nilai rata-rata mean 24.02 dengan standart deviasi 3.916, variabel Motivasi Kerja (X_3) adalah memiliki nilai rata-rata mean 43.30 dengan standart deviasi 5.887, variabel Kinerja (Y) adalah memiliki nilai rata-rata mean 36.07 dengan standart deviasi 3.679.

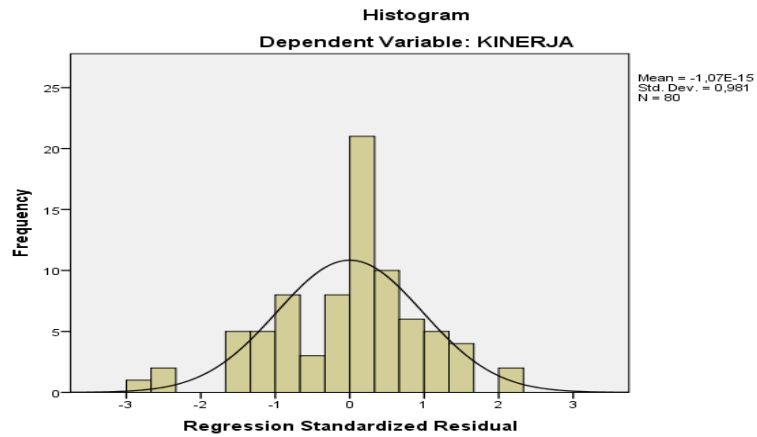
Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Di dalam Uji Normalitas dilakukan dengan 2 cara pengujian, yaitu:

1. Uji menggunakan Grafik, dapat dilakukan dengan dua cara:
 - a) Grafik Histogram

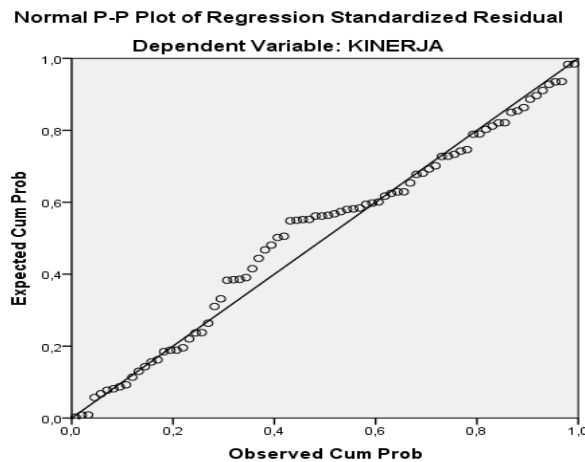
Hasil pengujian dapat di lihat pada Grafik berikut ini:



Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)
Gambar 1
Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa grafik histogram data tersebut melenceng ke kanan dan ke kiri, maka pengujian data tersebut dinyatakan berdistribusi normal karena memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan kurva menyerupai lonceng.

b) Normal *Probability Plot*



Gambar 2
Grafik normal P.P Plot Of Regression Standardized Residul

Bedasarkan gambar 2 normal P.P *Plot Of Regresioan Standardized Residul* di atas dapat di lihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal, dan tidak ada data yang letaknya jauh dari garis diagonal tersebut maka dinyatakan data tersebut berdistribusi normal.

2. Analisis Statistik

Uji statistik yang di gunakan untuk menguji normalitas residul adalah uji statistik

non –parametik kolmogrov smirnov (K-S).

Tabel 2

**Hasil Uji Normalitas Data (One-Sample Kolomogrov-Smirnov Text)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandarized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,26965270
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,124
	Absolute Negative	,037
	Positive	-,124
Kolmogorov-Smirnov Z		1,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,168

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Data tabel 2 di atas, dapat di simpulkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.168 lebih besar dari 0.05 maka dengan demikian data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 3

**Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PELATIHAN KERJA	,943	1,060
	GAYA KEPEMIMPINAN	,941	1,063
	MOTIVASI	,994	1,006

a. Dependent Variable: KINERJA

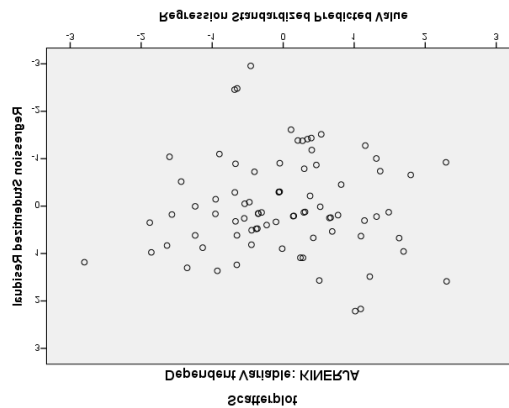
Dari tabel 3.6 di atas dapat dilihat nilai *tolerance* tiap variabel independent sebagai Pelatihan Kerja $X_1 = 0.943$, Gaya Kepemimpinan $X_2 = 0.941$, Motivasi $X_3 = 0.994$ lebih besar dari 0.1, sedangkan nilai VIF tiap variabel independent sebesar

Pelatihan Kerja $X_1 = 1.060$, Gaya Kepemimpinan $X_2 = 1.063$, Motivasi $X_3 = 1.006$ lebih kecil dari 10, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

1. Grafik Scatter Plot

Gambar 3
Grafik Scatterplot



Dari gambar 4 di atas dapat di lihat bahwa data tersebut menyebar tidak beraturan dengan tidak membentuk suatu pola tertentu dan menjauhi titik 0, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari heterokedastisitas.

2. Uji Glejser

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4

Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,896	2,745		,326	,745
1 PELATIHAN KINERJA	,040	,048	,098	,836	,406
GAYA KEPEMIMPINA N	,003	,061	,006	,051	,960
MOTIVASI	-,001	,040	-,004	-,033	,974

a. Dependent Variable: RES2

Dari tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *asympt.sig* tiap variabel independent sebesar Pelatihan Kerja $X_1 = 0,406$, Gaya kepemimpinan $X_2 = 0,960$, Motivasi $X_3 = 0,974$ lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi

Model Penelitian

Hasil penelitian ini terdapat tiga buah variabel bebas Pelatihan (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan memiliki satu variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Model regresi yang di gunakan yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 5
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,249	4,422		3,900	,000
PELATIHAN KINERJA	,275	,078	,372	3,544	,001
GAYA KEPEMIMPINAN	,015	,099	,015	,147	,883
MOTIVASI	,170	,064	,273	2,668	,009

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 3.9 pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda maka dapat diketahui sebagai berikut :

$$a = 17.249$$

$$b_1 = 0.275$$

$$b_2 = 0.015$$

$$b_3 = 0.170$$

$$e = 0,05$$

Sehingga persamaan regresi linier berganda yang di dapat sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 17.249 + 0.275 \text{ Pelatihan Kinerja} + 0.015 \text{ Gaya Kepemimpinan} + 0,170 \text{ Motivasi} + 0.05$$

Koefisiensi Determinasi Hipotensi (R^2)

Tabel 6
Koefisiensi Determinasi Hipotensi

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,459 ^a	,210	,179	3,33356

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

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan pada tabel 6 di atas bahwa dapat disimpulkan:

- a) $R = 0.459$ berarti hubungan (*corelation*) antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi terhadap variabel kinerja tinggi

- b) Nilai Koefisien *Adjusted R Square* (R Square) adalah sebesar 17,9%.hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan Kerja (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂) dan variabel Motivasi Kerja (X₃) sedangkan sisanya 82,1% adalah variabel bebas lainnya yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil uji F dapat dilihat di tabel 7. Berikut :

Tabel 7
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224,990	3	74,997	6,749	,000 ^b
	Residual	844,560	76	11,113		
	Total	1069,550	79			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN KINERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Berdasarkan pada Tabel 7 yang terdapatdi atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} adalah sebesar 6.749 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3.11 dengan sig 0.000 < 0.05. hal ini posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H_0 atau di simpulkan H_1 diterima. Dengan demikian Pelatihan Kerja (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂) dan Motivasi Kerja (X₃) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 8. berikut :

Tabel 8
Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,249	4,422		3,900	,000
	PELATIHAN KINERJA	,275	,078	,372	3,544	,001
	GAYA KEPEMIMPINAN	,015	,099	,015	,147	,883
	MOTIVASI	,170	,064	,273	2,668	,009

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan pada Tabel 6 yang menunjukkan bahwa :

1. Variabel pengaruh Pelatihan Kerja (X₁) memiliki t_{hitung} 3,544 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.664 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,544 > 1.664) dengan nilai signifikan

sebesar $0.001 < 0.05$. Sehingga hasil penelitian yang di peroleh maka menolak H_0 dan menerima H_a , dengan demikian dapat di simpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan.

2. Variabel Gaya Kepemimpina (X_2) memiliki t_{hitung} 0.147 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.664 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0.147 > 1.664$) dengan nilai signifikan sebesar $0.883 < 0.05$. Sehingga hasil peneliti yang di peroleh maka menolak H_0 dan menolak H_a , dengan demikian dapat di simpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_2) secara parsial Tidak Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan
3. Variabel Motivasi Kinerja (X_3) memiliki t_{hitung} 2.668 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.664 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.668 > 1.664$) dengan nilai signifikansi sebesar $0.009 < 0.05$. Sehingga hasil peneliti yang di peroleh maka menolak H_0 dan menerima H_a , dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pelatian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas menyimpulkan bahwa uji parsial (uji-t) pada Variabel pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,544 > 1.664$) dengan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ Sehingga hasil penelitian yang di peroleh maka menolak H_0 dan menerima H_a .

Hasil Koefisien X_1 (b_1) = 0.275 menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) atau dengan kata lain jika variabel pelatihan kerja (X_1) semakin diperbaiki sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,275.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2016: 198) mengungkapkan pendapatnya bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Demikian pula dengan pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahliannya. Sedangkan tujuan kinerja adalah untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya. Sedangkan tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas menyimpulkan bahwa pada uji parsial (uji-t) pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0.147 > 1.664$) dengan nilai signifikan sebesar $0.883 < 0.05$. Sehingga hasil peneliti yang di peroleh maka menolak H_0 dan menolak H_a

Hasil Koefisien X_2 (b_2) = 0.015 menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau dengan kata lain jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

semakin diperbaiki sebesar satuan maka kinerja karyawan bertambah sebesar 0.015

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Thoha (2010, h.42), mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas menyimpulkan bahwa pada uji parsial (uji-t) pada variabel Motivasi Kerja (X_3) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.668 > 1.664$) dengan nilai signifikansi sebesar $0.009 < 0.05$. Sehingga hasil peneliti yang di peroleh maka menolak H_0 dan menerima H_a .

Hasil Koefisien X_3 (b_3) = 0.170 menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau dengan kata lain jika variabel Motivasi Kerja (X_3) semakin diperbaiki sebesar satuan maka kinerja karyawan bertambah sebesar 0.170.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2013) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Mangkunegara (2012) juga mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dalam sebuah perusahaan motivasi memiliki peran yang penting dalam mengembangkan kinerja karyawan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk mewujudkan suatu kegiatan guna memperoleh hasil yang terbaik, oleh karena itu karyawan yang mempunyai motivasi tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Pengaruh Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari penjelasan sebelumnya diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang sebesar 0,000, jika dibandingkan dengan nilai alpa penelitian sebesar 0,05 maka diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih kecil dari nilai alpa. Ini menunjukkan bahwa H_0 dan H_1 diterima atau dengan kata lain bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) secara serempak berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Selanjutnya diketahui bahwa nilai $R Square$ sebesar 17,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan variabel Motivasi Kerja (X_3) sedangkan sisanya 82,1% adalah variabel bebas lainnya yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

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

1. Pengujian hasil secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,544 > 1,664$) menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan.
2. Pengujian hasil secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,147 > 1,664$) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan sebesar $0,883 < 0,05$ terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan.
3. Pengujian hasil secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,668 > 1,664$) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar $0,009 < 0,05$ terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan.

Saran

Saran-saran yang berguna bagi penelitian ini adalah :

1. Untuk Perusahaan, peningkatan ketiga variabel tersebut baik secara parsial maupun bersama-sama dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara maksimal. Maka disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan dan memperbaiki ketiga variabel didalam perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambah variabel lain di luar dari variabel yang diteliti oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- rani, M. A. (2018). KEPEMIMPINAN, KOMITMEN, DAN BUDAYA ORGANISASI MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT.SUMRE1CON DI KOTA BALIKPAPAN. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(1), 32–44. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v9i1.18>
- Aulia, R. (2018). Pengaruh Gaya Hidup Dan Ekuitas Merk Terhadap Minat Pembelian Ulang Pada Starbucks Coffee Bigmall Di Kota Samarinda. *E-Journal Administrasi Bisnis*, 6(4), 1256–1269.
- Br Napitupulu, L. A., Mafis, R., & Hasan, M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Pekenbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Bidang Ilmu Ekonomi*, 4(1), 338–352.
- Khairizah, A., Noor, I., Suprpto, A., Publik, J. A., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272, 3(7), 1268–1272.
- Kholifah, A. N. (2016). *Pengaruh Product Knowledge Dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Bank Btn Cabang Madiun*. September, 1–14.
- Machine, G., & Simulation, C. (1990). *Bab iii pembahasan* (pp. 22–48).
- Munandar, M. (2015). *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja*. 7–23.
- Nur Azizah. (2019). *Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan*

- Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung.* 30–32.
- Oliver, J. (2019). Bab III METODE PENELITIAN Jenis. *Hilos Tensados, 1*, 1–476.
- Pasaribu, R. F. A., Kakana, L. A., Hutahuruk, T. E., & Hutsoit, A. (2019). Pengaruh Harga dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian minyak goreng Bimoli pada PT. Salim Ivomas Pratama ,Tbk Lubuk Panam. *Ilmiah Socio Secretum, 9*(1), 183–194.
- Pustaka, K., Pemikiran, K., & Hipotesis, D. a N. (2004). *Bab II Kajian Pustaka , Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis. i*, 16–45.
- Rachmawati, R. W. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa, 9*(1), 1–16.
<https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.945>
- Resmi, S. (2016). *BAB II revisi* (p. 2).