

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kerupuk Edun Muhammad Cucu

Acep Angga Saepul Rahman
Prodi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Jalan Soekarno Hatta No. 448 Bandung 40266
acepangga@student.inaba.ac.id

Arie Hendra Saputro
Prodi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Jalan Soekarno Hatta No. 448 Bandung 40266
arie.hendra@inaba.ac.id

Fanji Wijaya
Prodi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Jalan Soekarno Hatta No. 448 Bandung 40266
fanji.wijaya@inaba.ac.id

Article's History:

Received 29 Juni 2023; Received in revised form 10 Juli 2023; Accepted 22 Juli 2023; Published 1 Agustus 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Rahman, A. A. S., Saputro, A. H., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kerupuk Edun Muhammad Cucu. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (4). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1359>

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kerupuk Edun. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini terdiri dari pegawai CV. Kerupuk Edun sebanyak 67 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus slovin dengan tingkat signifikansi 0,05, yang berjumlah 55 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dan kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kerupuk Edun. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kerupuk Edun. Secara keseluruhan, kepemimpinan, motivasi kerja, dan pelatihan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kerupuk Edun. Koefisien determinasi sebesar 0,812 menunjukkan bahwa 81,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), pelatihan kerja (X_3), sementara sisanya sebesar 18,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pendahuluan

Setiap perusahaan, termasuk sektor swasta dan publik, memerlukan manajemen yang efektif untuk mencapai tujuan mereka. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tersebut sangat bergantung pada kinerja individu-individu di dalamnya dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Pelayanan yang baik kepada publik atau masyarakat juga merupakan hasil dari manajemen yang baik.

Kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam manajemen, karena dengan adanya kepemimpinan yang baik, proses manajemen dapat berjalan dengan lancar dan para pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan semangat. Motivasi merupakan upaya memberikan dorongan kepada individu untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang diinginkan (Murty & Hudiwinarsih, 2012:215), sementara menurut Siagian (2011:138), motivasi adalah faktor yang mendorong anggota organisasi untuk melaksanakan tugas dan kewajiban mereka dengan rela dan sungguh-sungguh.

Pengembangan karyawan dapat diwujudkan melalui pelaksanaan pelatihan, yang merupakan salah satu cara untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai hasil kerja yang diharapkan. Peningkatan kinerja dapat dicapai dengan cara meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan terhadap tugas-tugas yang diemban. (Anwar Prabu Mangkunegara 2013:225), sedangkan menurut (Sugiyono 2019:166)

Pelatihan adalah suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan yang telah menjabat pada suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

Perusahaan Kerupuk Edun memiliki peran yang signifikan dalam memproduksi kerupuk yang berkualitas. Dengan peningkatan jumlah penduduk yang pesat, permintaan masyarakat terhadap kerupuk dari Perusahaan Kerupuk Edun Kabupaten Bandung juga semakin tinggi. Namun, berdasarkan observasi penulis dari realitas dan keluhan yang disampaikan masyarakat melalui media massa terhadap perusahaan ini, terungkap bahwa kualitas pelayanan masih belum memuaskan. Banyak kritik dan keluhan dari pengguna jasa, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti penanganan masalah yang lambat, kurang responsif terhadap keluhan masyarakat, dan sebagainya. Kualitas pelayanan yang belum optimal tentu dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan, serta faktor-faktor lainnya.

Fenomena yang sedang terjadi di Perusahaan Kerupuk Edun saat ini adalah adanya banyak karyawan yang belum bekerja secara optimal sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Contohnya, dalam proses pencapaian target, masih terdapat banyak target yang belum tercapai karena kelalaian dan kurangnya disiplin pegawai produksi dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kurangnya pelatihan kerja yang disediakan oleh perusahaan sesuai dengan tugas yang diemban juga menjadi faktor yang mempengaruhi. Di bagian packing, pegawai kurang teliti dalam membungkus kerupuk, yang seringkali menyebabkan kebocoran dan kerugian baik bagi perusahaan maupun pelanggan. Kesalahan semacam ini sangat merugikan Perusahaan Kerupuk Edun dan pelanggan, tetapi dapat diminimalisir melalui pelatihan yang diberikan kepada karyawan mengenai packing yang baik dan adanya dorongan motivasi dari pimpinan.

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Hasibuan 2017:3) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sedangkan Menurut Wibowo (2018:4) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi dengan tujuan mengembangkan potensi sumber daya manusia sehingga dapat memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara 2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut (Dessler 2017:237-238), kinerja karyawan adalah pengukuran tentang sejauh mana seseorang berhasil mencapai tujuan kerja yang ditentukan atau keberhasilannya dalam melakukan tugas-tugas yang diharapkan.

Menurut (Mangkunegara 2017:67), menjelaskan bahwa terdapat 4 (empat) dimensi dalam mengevaluasi kinerja karyawan, yaitu: a). Kuantitas pekerjaan, b). kualitas pekerjaan c). Ketepatan waktu d). kehadiran

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memimpin atau mengarahkan orang lain atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan bisa dilakukan oleh individu dalam berbagai level, mulai dari kepemimpinan dalam kelompok kecil hingga kepemimpinan dalam organisasi besar atau bahkan Negara.

Menurut (Wibowo 2016:6), kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pengendalian terhadap kegiatan yang dilakukan oleh kelompok orang untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memimpin orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Tri Wibowo 2018:3), Mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu, dan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan, seperti gaya kepemimpinan, karakteristik pemimpin, dan situasi organisasi. Menurut (Wibowo 2016:6), menjelaskan bahwa terdapat 4 (empat) dimensi kepemimpinan yaitu: a). Integritas b). kemampuan beradaptasi c). kecakapan teknis d). kepemimpinan interpersonal

Motivasi Kerja

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau mencapai suatu

tujuan tertentu. Ini bisa berasal dari dalam diri seseorang, seperti rasa ingin tahu atau keinginan untuk berkembang, atau dari luar, seperti hadiah atau pengakuan. Motivasi dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam berbagai cara, seperti meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja, atau memicu keinginan untuk belajar atau mencoba hal-hal baru.

Menurut (Sugiyono 2019:92-93) Motivasi kerja adalah keadaan internal individu yang menggerakkan dirinya untuk bertindak, berperilaku dan berusaha mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut (Anwar Prabu Mangkunegara 2013:124), Motivasi adalah proses yang menghasilkan keinginan untuk melakukan suatu tindakan dan bertujuan untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan manusia. (Sugiyono 2019:92-93) menjelaskan bahwa terdapat 4 (empat) dimensi motivasi kerja yaitu: a). Afektif, b), Kognitif, c). konatif, dan d). Sosial.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah suatu bentuk pembelajaran atau pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan kerja seseorang. Pelatihan kerja biasanya dilakukan oleh perusahaan atau organisasi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan kerja dapat berupa pelatihan teknis, seperti pelatihan untuk mengoperasikan mesin atau peralatan khusus, atau pelatihan non-teknis seperti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan interpersonal atau manajemen waktu. Pelatihan kerja dapat dilakukan secara internal oleh perusahaan atau melalui pihak luar seperti institusi pelatihan, konsultan, atau lembaga pendidikan. Pelatihan kerja merupakan investasi yang penting bagi perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan, dan juga memberikan manfaat bagi karyawan dalam meningkatkan keterampilan dan peluang karir.

Menurut (Sutrisno 2015:170), menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah suatu proses pembelajaran untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktivitas di tempat kerja. Sedangkan menurut (Sugiyono 2019:166), pelatihan kerja adalah suatu proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien. Menurut (Sugiyono 2019:166), menjelaskan bahwa terdapat 3 (tiga) dimensi pelatihan kerja yaitu: a). Intruksional, b). Psikologis, c). Sosial.

Metodelogi

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilakukan di Perusahaan Kerupuk Edun. Populasi penelitian terdiri dari 67 pegawai Perusahaan Kerupuk Edun. Sampel diambil menggunakan rumus slovin dengan tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, ukuran sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang. Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Observasi, dan kuesioner dengan skala likert digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini.

Hasil dan pembahasan

Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi tingkat validitas instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data. Metode yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan skor variabel jawaban responden dengan totalskor masing-masing variabel. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap 55 sampel yang dipilih tanpa memperhatikan karakteristik responden.

Tabel 1. Hasil Uji validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Sig. 2 tailed	Sig. 2 tailed < 0,05	Keterangan
Kinerja Karyawan	pencapaian target yang telah di tentukan	0,772	0,266	0,000	<0,05	Valid
	standar kerja	0,758	0,266	0,000	<0,05	Valid
	hasil pekerjaan meningkat dibanding sebelumnya	0,762	0,266	0,000	<0,05	Valid
	teliti dan rapih dalam menyelesaikan pekerjaan	0,823	0,266	0,000	<0,05	Valid
	menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,784	0,266	0,000	<0,05	Valid
	kecepatan dalam melakukan pekerjaan	0,790	0,266	0,000	<0,05	Valid

	ketepatan waktu saat masuk kerja	0,759	0,266	0,000	<0,05	Valid
	ketepatan waktu saat pulang kerja	0,743	0,266	0,000	<0,05	Valid
Kepemimpinan	kemampuan memegang komitmen	0,897	0,266	0,000	<0,05	Valid
	bersikap jujur dan adil	0,906	0,266	0,000	<0,05	Valid
	kemampuan berinovasi	0,835	0,266	0,000	<0,05	Valid
	adaptasi terhadap perubahan	0,864	0,266	0,000	<0,05	Valid
	mengaplikasikan pengetahuan teknis	0,755	0,266	0,000	<0,05	Valid
	kemampuan menginspirasi orang lain	0,913	0,266	0,000	<0,05	Valid
	memberikan dukungan	0,883	0,266	0,000	<0,05	Valid
Motivasi Kerja	keinginan untuk meraih keberhasilan	0,844	0,266	0,000	<0,05	Valid
	merasa puas dengan pencapaian yang telah di capai	0,880	0,266	0,000	<0,05	Valid
	persepsi terhadap kemampuan diri untuk mencapai tujuan	0,867	0,266	0,000	<0,05	Valid
	mempertahankan dan meningkatkan pencapaian yang telah di capai	0,887	0,266	0,000	<0,05	Valid
	memperbaiki diri dan meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan	0,803	0,266	0,000	<0,05	Valid
	dukungan social dari orang terdekat dalam mencapai tujuan	0,777	0,266	0,000	<0,05	Valid
	pengaruh motivasi dari lingkungan sosial dalam mencapai tujuan	0,843	0,266	0,000	<0,05	Valid
Pelatihan Kerja	Relevansi materi pelatihan	0,848	0,266	0,000	<0,05	Valid
	ketersediaan fasilitas Pendukung	0,826	0,266	0,000	<0,05	Valid
	metode pelatihan yang digunakan	0,822	0,266	0,000	<0,05	Valid
	kepercayaan diri dalam menerima pelatihan	0,879	0,266	0,000	<0,05	Valid
	kepuasan terhadap pelatihan	0,898	0,266	0,000	<0,05	Valid
	dukungan organisasi terhadap pelatihan	0,801	0,266	0,000	<0,05	Valid
	interaksi sosial antara atasan dan bawahan tentang pelatihan	0,713	0,266	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan Tabel 1 hasil pengujian menunjukan seluruh item pernyataan pada kuesioner variabel kinerja karyawan, kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan kerja adalah valid. Syarat dikatakan valid adalah apabila nilai r hitung > r tabel sebesar 0,266 dan nilai sig.2 tailed < 0,05 dengan total responden 55 responden.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Realibilitas	Nilai Krisis	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,904	0.700	Reliabel
Kepemimpinan	0,943	0.700	Reliabel

Motivasi Kerja	0,932	0.700	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,922	0.700	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan Tabel 2 hasil pengujian reliabilitas maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* pada variabel kinerja karyawan, kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan kerja lebih besar dari 0,700. Dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		55	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.96303437	
Most Extreme Differences	Absolute	.115	
	Positive	.076	
	Negative	-.115	
Test Statistic		.115	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.067	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.068	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.061
	Upper Bound	.074	

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 743671174.

Sumber: Pengolahan Data Penelitian 2023

Hasil output SPSS dapat diketahui nilai probabilitas Kolmogorov Smirnov dalam penelitian ini adalah 0,074. Nilai probabilitas ini lebih besar dari $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan residual dinyatakan berdistribusi normal pada taraf signifikan (α) = 5%.

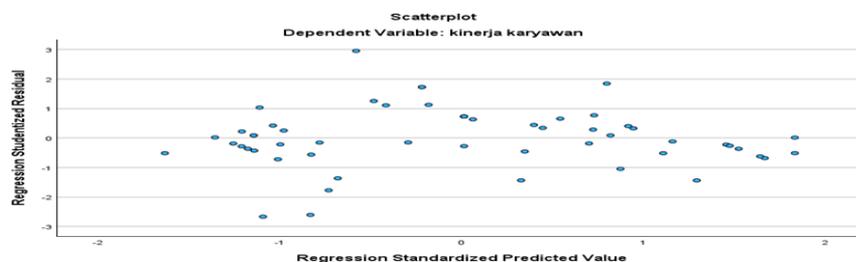
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.046	2.048		.511	.612		
	kepemimpinan	.676	.072	.714	9.352	<.001	.631	1.585
	motivasi kerja	.205	.085	.181	2.405	.020	.648	1.543
	pelatihan kerja	.199	.085	.153	2.340	.023	.857	1.166

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa ketiga variable bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 yang berarti antara data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Gambar 1:



Gambar 1. Scatterplot

Sumber: Pengolahan Data Penelitian 2023

Gambar 1 terlihat bahwa titik-titik pada scatterplot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas. Selain itu, titik-titik tersebut cenderung berada di sekitar nilai nol. Dari hal ini, dapat disimpulkan bahwa

tidak ada indikasi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut. Oleh karena itu, model regresi dianggap baik dan memenuhi kondisi yang ideal.

Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.046	2.048		.511	.612
	Kepemimpinan	.676	.072	.714	9.352	<.001
	Motivasi Kerja	.205	.085	.181	2.405	.020
	Pelatihan Kerja	.199	.085	.153	2.340	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y=1.046+0,676 X_1+0,205 X_2 +0,199 X_3$. Tabel 5 menjelaskan bahwa nilai B pada kepemimpinan (B1) sebesar 0,676. Nilai motivasi kerja (B2) sebesar 0,205. Nilai pelatihan kerja (B3) sebesar 0,199. dan nilai konstanta (a) sebesar 1.046. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan pelatihan kerja (X3) mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), pelatihan kerja (X3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun penentuan nilai t_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n-k = 55-4 = 51$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai t_{tabel} adalah 2.07. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.046	2.048		.511	.612
	Kepemimpinan	.676	.072	.714	9.352	<.001
	Motivasi Kerja	.205	.085	.181	2.405	.020
	Pelatihan Kerja	.199	.085	.153	2.340	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian 2023

Nilai t_{tabel} Kepemimpinan (X_1) sebesar 2,007 dengan tingkat signitifikan (α) sebesar 5%. Dari tabel 6 menunjukan Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t hitung > t tabel ($9,352 > 2,007$) serta dengan nilai signitifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai t_{tabel} Motivasi kerja (X_2) sebesar 2,007 dengan tingkat signitifikan (α) sebesar 5%. Dari tabel 6 menunjukan motivasi kerja (X_2) memiliki nilai t hitung > t tabel ($2,405 > 2,007$) serta dengan nilai signitifikan sebesar $0,020 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai t_{tabel} Pelatihan kerja (X_3) sebesar 2,007 dengan tingkat signitifikan (α) sebesar 5%. Dari tabel 6 menunjukan Pelatihan kerja (X_3) memiliki nilai t hitung > t tabel ($2,340 > 2,007$) serta dengan nilai signitifikan sebesar $0,023 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh pelatihan kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	899.656	3	299.885	73.498	<,001 ^b
	Residual	208.089	51	4.080		
	Total	1107.745	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian 2023

Tabel 7 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $73.498 > F_{tabel}$ 2.786 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan pelatihan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan pelatihan kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.901 ^a	.812	.801	2.01995	.812	73.498	3	51	<,001

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,812. Nilai ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan pelatihan kerja (X_3) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 81,2% terhadap variabilitas kinerja karyawan (Y). Sisanya, yaitu 18,8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kesimpulan

Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan CV. Kerupuk Edun. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Pelatihan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama, kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan CV. Kerupuk Edun.

Referensi

- Ahmad N. A., Mahmood R., & Ahmad Z. A. (2015). Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi Sektor Publik di Malaysia.
- Akbar A. & Handayani L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Indonesia.
- Arifin A. (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Armstrong M. & Baron A. (2017). *Managing Performance: Performance in Action*.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). *Self Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health*. *Canadian Psychology/Psychologie Canadiene*.
- Dessler G. (2017). *Human Resource Management*.

- Djamarah S.B. & Zain A. (2016). Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadiati S. (2017). Analisis Kepemimpinan Situasional dan Kepuasan Kerja Karyawan.
- Hadiwidodo D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina.
- Hamzah A. (2015). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi.
- Hani Handoko & Kuncoro Mudjiono (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Hasibuan M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iqbal M., Arifin Z., & Ahmad A.R. (2019). Apengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Ivancevich J. M. & Konopaske R. (2013). Human Resource Management. New York: McGraw-Hill
- Mangkunegara A. A. & Anwar Prabu (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mochtar Z. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Munaf D. R. (2014). Kepemimpinan Adaptif: Konsep dan Aplikasinya Dalam Meningkatkan Efektivitas Organisasi Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen.
- Northouse P. G. (2019). Leadership Theory and Practice. Sage Publications.
- Ratnasari A., Rachmah N., & Sari N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Industri Perbankan.
- Riduwan (2015). Skala Pengukuran Karya Bervariabel Penelitian. Alfabeta: Bandung.
- Rivai V. & Sagala E.J. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.
- Setiyadi, Y. W., Wartini, S., & ... (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Management Analysis.
- Setiyo Utomo. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. Parameter, 4(2).
- Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). Journal of Accounting & Management Innovation, 2(1), 67-83.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 3(3), 405-412.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen, 8(1).
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tegal Shipyard Utama Tegal. Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 12(1), 18-33.
- Siswanto E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit di Indonesia.
- Sutrisno E. (2015). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Tjiptono F. (2016). Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Wibowo T. (2018). Kepemimpinan: Teori, Psikologi, dan Praktik. Kencana Prenada Media Group.
- Wicaksono, W. D., & Hermani, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Public Departement Biro Perjalanan anTour & Travel. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(3).
- Widyanto A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertiwi Agung Persada Malang.
- Wijaya, J. I., Hamid, D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja

- (Studi pada Kasubag di Lingkungan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(2),34-47.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Wursanto, I. (2009). *Dasar-dasar ilmu Organisasi (Edisi Kedua ed.)*. Yogyakarta: Andi.
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in Organization*. 7th Edition. Prentice Hall.