



Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo

Ivan Ahmad Farisi¹, Khusnik Hudzafidah^{2*}, Dedi Joko Hermawan³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : khusnik@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja pada kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif dengan hubungan asosiasif kausal ialah jenis penelitian yang dipakai. Kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan pelatihan kerja (X3) ialah variabel independen. Sedangkan kinerja (Y) ialah variabel dependen yang dipakai didalam penelitian ini. Sampel didalam penelitian ini ialah sebanyak 35 karyawan dari total populasi 35 karyawan. Penetapan sampel yang dipakai didalam penelitian ini ialah non probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian, menampakkan uji dugaan sementara (Hipotesis) (Uji-T) yang sudah dikerjakan bisa diambil simpulan jika kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan, motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan serta pelatihan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kata Kunci : kepemimpinan, motivasi, pelatihan kerja, kinerja.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership, motivation and job training on employee performance. Quantitative research with causal associative relationships is the type of research used. Leadership (X1), motivation (X2) and job training (X3) are independent variables. Meanwhile, performance (Y) is the dependent variable used in this research. The sample in this research was 35 employees from a total population of 35 employees. The sample used in this research was non-probability sampling with a saturated sampling technique. The results of the research show that the temporary hypothesis test (Hypothesis) (T-Test) that has been carried out can conclude that leadership has an effect on employee performance, motivation has an effect on employee performance and job training has an effect on employee performance.

Keyword : leadership, motivation, job training, performance





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan. Disamping sumber daya alam dan sumber daya modal, sumber daya manusia juga memiliki peran yang sangat penting guna mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan menjadi faktor utama atau penggerak suatu perusahaan karena adanya Kepemimpinan yang berperan untuk mendorong melaksanakan tugasnya. Bila Kepemimpinan kurang berpengaruh dengan baik maka ia tidak akan berhasil dalam melakukan kewajibannya.

Selain kepemimpinan, pelatihan dan motivasi juga penting bagi para karyawan. Oleh sebab itu, kualitas pelayanan pimpinan kepada karyawan perlu ditingkatkan. Melalui pelatihan ini para karyawan bisa terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan. Motivasi sebagai pendorong yang mengakibatkan karyawan bersedia dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Untuk itu motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang sudah dipaparkan di atas, maka bisa dirumuskan sebuah permasalahan diantaranya: 1) Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UD Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo? 2) Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo? 3) Adakah pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi (Afandi, 2018). Indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2018), diantaranya Kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi dan kemampuan mengendalikan bawahan.

Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Sutrisno, 2016). Indikator motivasi Maslow (Mangkunegara, 2020) diantaranya, Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman,



Kebutuhan untuk rasa memiliki, Kebutuhan akan harga diri dan Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah proses secara sistematis yang mengubah tingkah karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Sudaryo et al., 2018). Beberapa indikator pelatihan Kerja menurut (Mangkunegara, 2018) antara lain, Instruktur, Peserta, Materi, Metode, Tujuan dan Sasaran.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2016). Indikator kinerja menurut (Wibowo, 2016) antara lain, tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi dan peluang.

Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mendukung diantaranya penelitian (Denok, 2019) dan (Ahmad & Syaiful, 2020) menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, penelitian (Adi, 2018) dan penelitian (Syafrin, 2016) dan (Syafrin, 2016) menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan penelitian (Syafrin, 2016) dan penelitian (Ahmad & Syaiful, 2020) menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis

H1: Diduga ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Diduga ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Diduga ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODOLOGI

Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal dipakai didalam penelitian ini. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Adapun pengertian Populasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Penelitian ini Populasi nya ialah seluruh karyawan pada UD. Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo sebanyak 35 responden.



Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Didalam penelitian ini Penetapan sampel yang dipakai ialah non probability sampling melalui teknik sampling jenuh. Sampel yang diterapkan oleh peneliti sebanyak 35 responden. Teknik pengumpulan data yang dipakai ialah kuesioner dan dokumentasi. Desain yang dipakai didalam penelitian ini yakni data primer serta data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber (Sujarweni, 2019). Data Sekunder merupakan data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, lapoaran pemerintah, artikel, buku-buku sebagai, majalah dan lain sebagainya(Sujarweni, 2019). Analisis data yang dipakai ialah uji validitas serta uji realibilitas, uji asumsi klasik (uji Normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedatisitas serta uji linieritas), analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta pengujian dugaan sementara (Hipotesis) mengenakan uji parsial (uji T).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	X1	X2	X3	Y	r _{table 5%}	Keterangan
	r _{hitung}	r _{hitung}	r _{hitung}	r _{hitung}		
1	0,452	0,811	0,561	0,825	> 0,3338	Valid
2	0,802	0,705	0,610	0,715	> 0,3338	Valid
3	0,746	0,700	0,473	0,867	> 0,3338	Valid
4	0,691	0,575	0,791	0,709	> 0,3338	Valid
5	-	0,561	0,684	0,579	> 0,3338	Valid
6	-	-	0,613	0,667	> 0,3338	Valid
7	-	-	-	0,566	> 0,3338	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dalam tabel 1 diatas, bisa tampak jika semua konsep pengukuran untuk semua variabel yang dipakai didalam penelitian ini valid sebab r_{hitung} > r_{tabel}. Berdasarkan uji validitas untuk setiap item variabel, skor r_{hitung} lebih dari nilai r_{tabel} = 0,3338. Kriteria didalam uji ini yakni r_{hitung} > r_{tabel} maka butir atau pernyataan valid (Priyatno, 2018).

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
----------	------------------	-----------	------------



Kepemimpinan (X ₁)	0,608	0,60	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,667	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja (X ₃)	0,668	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,817	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dalam tabel 2 tersebut bisa diambil simpulan setiap variabel yang dipakai didalam penelitian ini ialah reliabel sebab skor Cronbach's Alpha lebih dari ketentuan reliabilitas yakni 0,60. Kriteria didalam uji ini yakni skor Cronbach Alpha > 0,60 maka reliable (Priyatno, 2018).

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Kepemimpinan	1,493	< 10,00	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi	1,552	< 10,00	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pelatihan Kerja	1,331	< 10,00	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dalam tabel 3 tersebut, perolehan uji multikolineritas bisa dilihat jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel kepemimpinan (X₁) 1,493, variabel motivasi (X₂) 1,552 dan variabel pelatihan Kerja (X₃) 1,331 yang menampakkan nilai VIF lebih kecil dari 10. Semua ini menampakkan jika tidak terdapat kemiripan antar variabel independent diatas. Akibatnya, model ini tak punya multikolinearitas. Kriteria didalam uji ini yakni skor VIF < 10,00. Semua ini menampakkan jika data yang diperiksa tak mengalami multikolinearitas (Sujarweni, 2019).

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Kepemimpinan	0,519	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Motivasi	0,554	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Pelatihan Kerja	0,545	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023



Dalam tabel 4 diatas merupakan perolehan uji heteroskedastisitas, bisa tampak jika nilai signifikannya dari variabel kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja lebih dari 0,05. Maknanya, bisa dikatakan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas dengan variabel bebas itu di atas. Kriteria didalam uji ini yakni skor signifikansi $> \alpha = 0.05$ didalam semua ini tak mengalami heteroskedastisitas (Sujarweni, 2019).

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Model	<i>Asimp. Sig. (2-tailed)</i>	Ketentuan	Keterangan
1	0,200	$> 0,05$	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dalam tabel 5 diatas, bisa tampak jika nilai sig sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan begitu data ditemukan berdistribusi secara normal. Kriteria didalam uji ini yakni skor sig $> 0,05$ maka data terdistribusi secara normal (Ghozali, 2018).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	Keterangan
	-1,204	
Kepemimpinan	0,660	Hubungan Positif
Motivasi	0,400	Hubungan Positif
Disiplin Kerja	0,400	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

$$Y = -1,204 + 0,660 X1 + 0,400 X2 + 0,400 X3 + 5,301 + e$$

Nilai constanta (a) ialah -1,204 yakni bila tidak mengalami perubahan variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan pelatihan kerja (X3), maka didapat nilai kerja kinerja setinggi -1,204. Koefisien regresi b1 (kepemimpinan) = 0,660 yang mengatakan bila ada peningkatan satu satuan kepemimpinan akan memengaruhi seberapa baik kinerja setinggi 0,660 dengan variabel independen yang lain berupa motivasi dan pelatihan kerja. Koefisien regresi b2 (motivasi) = 0,400 yang mengatakan bila ada peningkatan satu satuan motivasi akan memengaruhi seberapa baik kinerja setinggi 0,400 dengan variabel independen yang lain kepemimpinan dan pelatihan kerja. Koefisien regresi b3 (pelatihan kerja) = 0,400 yang mengatakan bila ada peningkatan satu satuan pelatihan kerja akan memengaruhi seberapa baik kinerja setinggi 0,400 dengan variabel independent yang lain berupa kepemimpinan dan motivasi.



Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	<i>Adjusted R Square</i>	Keterangan
1	0,526	52,6% Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dalam tabel 7 diatas bisa tampak jika koefisien determinasi (R^2) setinggi 0,526 ini berarti jika 52,6% variabel dependent hasil kerja dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja. Sedangkan sisanya 47,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak di uji pada penelitian ini. Variabel bebas punya dampak yang sempurna pada variabel terikat bila skor koefisien determinasi mendekati 1 (Sujarweni, 2019).

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	Sig.	Ketentuan Sig.	Keterangan
Kepemimpinan	0,025	< 0,05	Berpengaruh
Motivasi	0,040	< 0,05	Berpengaruh
Pelatihan Kerja	0,048	< 0,05	Berpengaruh

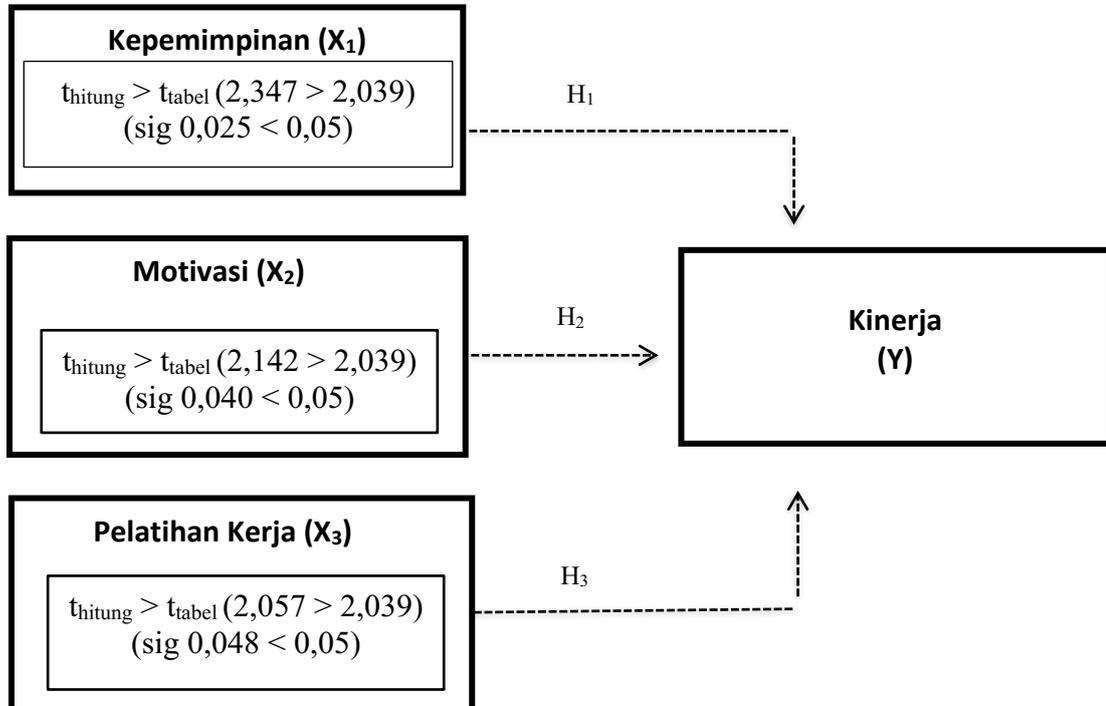
Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Perolehan uji t untuk variabel kepemimpinan (X_1) skor t hitung > t tabel ($2,347 > 2,039$) serta taraf signifikan $0,025 < 0,05$. Semua ini diambil simpulan jika variabel kepemimpinan (X_1) berdampak secara parsial pada kinerja (Y). Perolehan uji t untuk variabel motivasi (X_2) skor t hitung > t tabel ($2,142 > 2,039$) serta taraf signifikan $0,040 < 0,05$. Semua ini diambil simpulan jika variabel motivasi (X_2) berdampak secara parsial pada kinerja (Y). Perolehan uji t untuk variabel pelatihan kerja (X_3) skor t hitung < t tabel ($2,057 > 2,039$) serta taraf signifikan $0,048 < 0,05$. Semua ini diambil simpulan jika variabel pelatihan kerja (X_3) berdampak secara parsial pada kinerja (Y). Kriteria didalam uji ini yakni t hitung > t tabel serta skor sig < 0,05 (Sujarweni, 2019).



Pembahasan

Sesudah dikerjakan pengujian statistik secara parsial yang menggunakan uji t. Maka bisa tampak jika hasil dari kerangka berpikir, seperti dibawah ini :



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah, 2023

Pengaruh Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan

Lewat hasil perhitungan yang dikerjakan, variabel kepemimpinan (X₁) didapat skor $t_{hitung} > t_{tabel} (2,347 > 2,039)$ (Sig 0,025 < 0,05). Dengan begitu, variabel kepemimpinan (X₁) punya dampak secara parsial pada kinerja pada UD Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo. Dengan ini menampakkan jika bertambah baik tingkat kepemimpinan maka bertambah naik juga kinerja untuk semangat bekerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang sudah dikerjakan oleh (Rahmatullah, 2018) dan (Purwanti, 2015) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi pada Kinerja Karyawan

Lewat hasil perhitungan yang sudah dikerjakan, variabel motivasi (X₂) memperoleh skor $t_{hitung} > t_{tabel} (2,142 > 2,039)$ (Sig 0,040 < 0,05). Dengan begitu, variabel motivasi (X₂) punya dampak secara parsial pada kinerja UD Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo. Semua ini menampakkan jika bertambah banyak motivasi yang sudah diberikan maka bertambah menaikkan kinerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dikerjakan oleh (Wijaya & Andreani, 2015) dan (Saputri &



Andayani, 2018) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja pada Kinerja Karyawan

Berdasar hasil perhitungan, variabel disiplin kerja (X3) didapat skor thitung > ttabel (2,057 > 2,039) (Sig 0,048 < 0,05). Oleh karnanya, variabel pelatihan kerja (X3) punya dampak secara parsial pada kinerja pada UD Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo. Hal ini menunjukkan bahwa jika pelatihan kerja lebih ditingkatkan lagi maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang sudah dikerjakan oleh (Purwanti, 2015) dan (Sihaloho, 2021) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Jaya Abadi Kabupaten Probolinggo. Saran Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu menambah variabel lain diluar Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Kerja yang dianggap juga memiliki pengaruh terhadap Kinerja dan agar memperoleh hasil lebih luas peneliti dapat menambahkan jumlah responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Arwana Mas Palembang. *Ecoment Global*, 3(31).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator) (Pertama)*. Zanafa Publishing.
- Ahmad, A., & Syaiful, B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 243.
- Denok, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Ilmiah Ilmu Manajemen*, 13.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Prongram IBM SPSS 25 (A. Tejokusumo (ed.); Edisi 9)*.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. PT Rajawaligrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS (Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum)*. ANDI.
- Purwanti, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Prima Srandakan. 7.



- Rahmatullah. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTPN Cabang Sunggiminasa Kabupaten Gowa. 52.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam. *Of Appied Business Administration*, 2(2), 148.
- Sihaloho, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. 10(2), 125.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiyati, N. A. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik). *ANDI (Anggota IKAPI)*.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi pendekatan kuantitatif. Pustakabarupress.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Prenadamedia Group (ed.)).
- Syafrin, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru MTSN Batudaa Kabupaten Gorontalo. *Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 133.
- Wibowo. (2016). Edisi Kelima Manajemen Kinerja. PT Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. 3(2), 43.