

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTS X

Witri Mahanani¹, Nurwati², Adi Rizfal Efriadi³

¹ STIE Mulia Pratama, Bekasi, Indonesia

^{2,3} Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan, Jakarta, Indonesia

[*watisyam77@gmail.com](mailto:watisyam77@gmail.com)

Informasi Artikel	Abstrak
Histori Artikel (Diisi oleh Editor) Pengiriman : 6 Juni 2026 Revisi : 9 Juni 2026 Penerimaan : 10 Juni 2026 Terbit : Kata kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan DOI: JEL Classification: Email Penulis: watisyam77@gmail.com	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PTS X. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan responden sebanyak 40 orang yang terdiri atas dosen tetap dan tenaga kependidikan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pelatihan, motivasi kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterbatasan penelitian ini terletak pada jumlah responden yang relatif kecil dan hanya dilakukan pada satu perguruan tinggi swasta sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi secara luas. Kontribusi penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan pada lingkungan perguruan tinggi swasta.

Pendahuluan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (2) mendefinisikan bahwa: Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dosen memiliki peranan yang sangat penting sebagai ujung tombak pelaksana keseluruhan proses pendidikan. Dosen bertanggung jawab terhadap proses belajar mengajar, oleh karena itu dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan tinggi dosen memegang peranan dan kedudukan kunci dalam keseluruhan proses Pendidikan terutama di perguruan tinggi. (Trianto dan Tutik 2006:3). Kekuatan utama perguruan tinggi dalam kehidupannya terletak pada kekuatan sumber daya dosen. Upaya pembenahan kurikulum, perbaikan prasarana dan sarana, manajemen perguruan tinggi merupakan hal penting, namun tanpa adanya dosen yang bermutu dan sejahtera, semuanya itu menjadi kurang bermakna. Kinerja dosen merupakan faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan suatu perguruan tinggi dalam melaksanakan misinya, kinerja dosen merupakan penggerak bagi keberhasilan tujuan yang hendak dicapai oleh lembaga perguruan tinggi. Adapun tugas dosen berdasarkan Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 38/KEP/MK.WASPAN/8/1999 Tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya Pasal 3 disebutkan Tugas pokok Dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat.

Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 60 menegaskan bahwa dalam melaksanakan tugas ke profesional, dosen berkewajiban sebagai berikut :

1. Melaksanakan, pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat
2. Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
3. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
4. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
5. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika.
6. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Dalam hal ini peneliti hanya akan membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dosen dan karyawan adalah faktor pelatihan, motivasi, kepemimpinan dan kinerja, sedangkan faktor lain yang mempengaruhi tidak dibahas dalam penelitian ini.

Motivasi diambil dari bahasa Inggris yaitu kata *motivation* yang berasal dari bahasa *latin movere* yang artinya menggerakkan. Menurut Uno (2007:3) motivasi berasal dari kata motif yaitu daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni sebagai suatu daya pendorong untuk melakukan sesuatu.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dosen. Motivasi kerja yang dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri dosen untuk melaksanakan tugas. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing (dosen). Bagi seorang dosen, tugas dan tanggung jawab tersebut terlihat dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Diduga dosen yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Herzberg dalam Hasibuan (2003:109) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivator. Faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah, sedangkan faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu; prestasi, pengakuan, tanggung jawab, promosi, dan pertumbuhan. Kinerja dosen yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh lembaga perguruan tinggi dalam rangka meningkatkan kualitas akademi, agar kinerja dosen tersebut tercapai maka dosen sebaiknya mendapatkan kepuasan dalam bekerja lebih dahulu. Ketika dosen merasakan kepuasan dalam bekerja maka dosen akan cenderung melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan seluruh kemampuan yang dimiliki tanpa mengenal waktu dan menghitung pamrih rajin masuk bekerja.

Selain motivasi kerja, kepemimpinan pegawai juga tidak kalah penting dalam mendukung kinerja pegawai. Kepemimpinan sebagai upaya pemimpin untuk mempengaruhi pengikut agar mau bertindak untuk tujuan tertentu yang mewakili nilai-nilai dan motivasi, kebutuhan dan keinginan, aspirasi dan harapan dari pemimpin dan pengikut. Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja pegawainya, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga kemampuan pemimpin itu dalam menciptakan semangat di dalam diri setiap bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kurangnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai yang rendah. Hal ini berarti pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menjadi panutan bagi bawahannya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya.

Dengan semakin meningkatnya kinerja pegawai pada bagian yang ditempatinya, secara tidak langsung membuat organisasi tersebut semakin berkembang menjadi baik, kinerja pegawai harus menjadi bagian terpenting bagi organisasi untuk mengembangkan organisasi menjadi lebih baik lagi. Kinerja pegawai sangat bergantung pada gaya kepemimpinan seorang pemimpin di organisasi tersebut.

Oleh karena itu sebagai seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus bisa beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan agar bisa meningkatkan kinerja pegawai perusahaan. Oleh karena itu sangat dibutuhkan kepemimpinan baik dari level top management untuk dapat mengembangkan kemampuan bekerja para karyawan dan dosen PTS X menjadi semakin baik lagi ke depannya.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Mochamad Hanafi (2020) peran MSDM diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. MSDM membicarakan potensi besar tenaga kerja manusia yang merupakan motor penggerak faktor-faktor penunjang kegiatan manajemen yang harus dimanfaatkan sebaik mungkin melalui sinergi dengan lingkungan. Perubahan teknologi yang sangat cepat memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri

dengan lingkungan usahanya. Menurut Putra (2019) SDM yang sudah dimiliki perusahaan perlu dikembangkan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (karyawan) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional. Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Penelitian yang dilakukan Worlu Okechukwu (2017) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah metode terkonsentrasi keunggulan kompetitif dalam memilih tenaga kerja yang terampil, berdedikasi dan mudah beradaptasi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
3. Pengarahan (*Directing*)
4. Pengendalian (*Controlling*)
5. Pengadaan (*Procurement*)
6. Pengembangan (*Development*)
7. Kompensasi (*Compensation*)
8. Pengintegrasian (*Integration*)
9. Pemeliharaan (*Maintenance*)
10. Kedisiplinan (*Discipline*)
11. Pemberhentian (*Separation*)

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019) adalah sebagai berikut :

- a. menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.
- b. menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g. memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- h. melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.
- i. mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangon.

Pelatihan

Dalam pandangan manajemen modern sekarang, manusia tidak lagi hanya diposisikan sekadar sebagai sumber daya utama dalam organisasi tetapi sudah lebih dari itu, yakni bahwa manusia itu sudah menjadi aset organisasi di masa depan atau yang lebih populer dikenal dengan konsep human capital. Apabila organisasi memiliki sumber daya manusia yang profesional, berkualitas, berkomitmen, dan berintegritas yang baik dipastikan organisasi tersebut dapat berkembang dengan pesat.

Pada dasarnya, pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan karyawan dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi. Hal yang searah dirumuskan bahwa pelatihan pada intinya adalah sebuah proses belajar oleh sebab itu, pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya (Anriza Julianry, 2017). Sesungguhnya pelatihan bukan hanya dikhususkan untuk karyawan baru saja melainkan pegawai lama yang akan dipromosikan ke posisi tertentu.

Veithzal Rivai (2009) mengatakan bahwa pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Langkah yang Diperlukan Dalam Pelatihan

Veithzal Rivai (2009) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Berbagai langkah yang perlu diterapkan dalam pelatihan:

1. Pihak yang diberikan pelatihan harus termotivasi untuk mengikuti pelatihan yang akan dilaksanakan.
2. Pelatih harus belajar terlebih dahulu mengenai materi yang akan diberikan saat pelatihan.
3. Proses pembelajaran harus dapat diterapkan dengan baik dengan pendekatan rasional.
4. Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikkan sehingga memudahkan yang dilatih memahami materi tersebut.
5. Berbagai bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang komprehensif dan dapat memenuhi kebutuhan yang dilatih
6. Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap bagi peserta pelatihan.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama yaitu pembelajaran. Di dalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implisit, melalui pemahaman karyawan dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah yang kreatif serta menjadikan karyawan efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

Kategori Pelatihan

Marbawi Adamy (2016) pelatihan dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu:

1. *In-house* atau *on-site training* berupa *on the job training*, seminar atau lokakarya, instruksi lewat media (video, tape, dan satelit) dan instruksi yang berbasis komputer.
2. *External* atau *outside training*, terdiri dari kursus di universitas atau perguruan tinggi, seminar dan lokakarya yang diselenggarakan oleh universitas atau pelatihan privat, kursus tertulis, serta pelatihan yang diadakan oleh asosiasi dagang, organisasi profesional, dan lembaga/organisasi teknik.
3. Kombinasi keduanya, berdasarkan kategori karyawan, pelatihan dapat berupa program orientasi karyawan baru, pelatihan umum secara ekstensif, *pelatihan job-specific*, praktik standar setahap demi setahap dan pelatihan peralatan serta prosedur operasi.

Sesungguhnya, pelatihan adalah tanggung jawab bersama antara karyawan dengan organisasi. Karyawan berkewajiban merancang dan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar karir yang lebih baik baginya ke depan. Sebaliknya, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja kelompok atau bagian sedangkan kinerja bagian yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja organisasi.

Indikator-Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

1. Instruktur
Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para trainer yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan karyawan harus benar - benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan untuk karyawan.
2. Peserta
Peserta pelatihan karyawan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan bagi karyawan.
3. Materi
Materi pelatihan karyawan SDM merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan karyawan SDM yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan karyawan pun harus update agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
4. Metode
Metode pelatihan karyawan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan program pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
5. Tujuan Pelatihan
Merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan karyawan harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar dapat memahami pelatihan karyawan perusahaan tersebut.
6. Sasaran
Sasaran pelatihan untuk karyawan perusahaan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

Lutfiatul Husnah (2018) menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa pelatihan kerja yang meliputi jenis pelatihan, materi, metode yang digunakan dan kualifikasi pelatih berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung teori indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara.

Asmara Hendra Komara (2016) dengan jurnal Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru. Dimana pelatihan terdiri dari metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur/pelatih berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi berhubungan dengan sikap dan perilaku individu dalam aktivitas dan pekerjaannya. Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yakni *move* yang berarti menggerakkan (*to move*). Menurut Usmara (2006), motivasi kerja sebagai satu set energi kekuatan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar individu untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dan untuk menentukannya pada bentuk, arah, intensitas dan durasi.

Motivasi sebagai kemampuan seorang manajer dalam memberikan sebuah kegairahan, kegiatan dan pengertian sehingga para anggotanya mampu mendukung dan bekerja secara ikhlas untuk mencapai tujuan organisasi sesuai tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan kata lain motivasi adalah memberikan semangat atau dorongan kepada para pekerja untuk mencapai tujuan bersama dengan cara memenuhi kebutuhan dan harapan mereka serta memberikan sebuah penghargaan (*reward*).

Untuk menjadi bagian dari sumber daya manusia yang potensial maka seorang karyawan harus memiliki motivasi untuk maju dan produktif sehingga skillnya itu bermanfaat bagi organisasi maupun bagi dirinya sendiri. Karena motivasi merupakan aspek motorik yang mampu meningkatkan kemampuan produktivitas dan kualitas.

Teori Motivasi

Teori motivasi yang digunakan adalah Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (*Maslow's Need Hierarchy Theory*). Teori motivasi yang sering disebut adalah Teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Hasibuan, 2013). Teori ini menyatakan bahwa manusia mempunyai berbagai keperluan dan mencoba mendorong untuk bergerak memenuhi keperluan tersebut.

Dalam penelitian Eritha Sulastri (2017) menyatakan bahwa Maslow mengelompokkan kebutuhan menjadi lima tingkatan kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*),
2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*),
3. Kebutuhan Sosial (*social needs*),
4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*),
5. Kebutuhan Realisasi Diri (*selfactualization needs*),

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) Indikator motivasi kerja terbagi menjadi enam indikator yaitu:

1. Balas jasa.
 - a) Pemberian hadiah atau reward
 - b) Promosi jabatan
2. Kondisi kerja.
 - a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b) Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih
3. Fasilitas kerja.
 - a) Sarana yang memadai
 - b) Prasarana yang memadai
4. Prestasi kerja.
 - a) Hasil kerja yang maksimal
 - b) Pencapaian tugas yang ditargetkan
5. Pengakuan dari atasan.
 - a) Pujian atas keberhasilan karyawan
 - b) Penilaian prestasi kerja karyawan

Kepemimpinan

Menurut Thoha (2015) menjelaskan kepemimpinan adalah sifat, karakteristik atau teknik yang dilakukan individu saat berupaya membina dan menggerakkan karyawannya baik secara individual atau kelompok agar karyawan bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Kemudian, Wibowo (2016) menjelaskan kepemimpinan sebagai kemampuan individu yang memanfaatkan kekuasaannya untuk mempengaruhi, memotivasi, mendukung kerja orang lain yang dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kemudian Adiawaty (2020) juga menyatakan hal yang sama di mana kepemimpinan adalah kemampuan individu yang memiliki kekuasaan penuh untuk mempengaruhi, menggerakkan, serta mengarahkan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan

Menurut Badu dan Djafri (2017) gaya kepemimpinan adalah cara yang dilakukan oleh sosok pemimpin yang mempengaruhi karyawannya untuk bertindak sesuai dengan keinginannya. Pola

tingkah laku pemimpin dirancang dengan mengintegrasikan tujuan organisasi kepada karyawannya agar tercapai. Adapun gaya kepemimpinan yaitu:

1. *Autokratis*,
2. *Laissez-faire* (kendali bebas),
3. Demokratis,

Menurut Luthans (2011) menyatakan bahwa karakteristik dari pemimpin abad ke-21 adalah mampu menciptakan sesuatu yang baru, sosok pemimpin yang asli, pengembangan, terkonsentrasi pada sumber daya manusia, menghidupkan kepercayaan, memiliki perspektif jangka panjang, menanyakan permasalahan apa dan mengapa, memiliki pandangan yang sama dengan sesamanya, menentang kemapanan, mengakui tanggung jawab sebagai pemimpin, dan mengerjakan sesuatu dengan benar.

Karakteristik mampu menciptakan budaya kerja yang baik, di mana pimpinan dapat mendorong karyawannya untuk berperilaku dengan mengarahkan usaha Bersama karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Fungsi Kepemimpinan

Adapun fungsi-fungsi pokok kepemimpinan menurut Rivai, dkk (2015) adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Instruktif
2. Fungsi Konsultatif
3. Fungsi Partisipasi
4. Fungsi Delegasi
5. Fungsi Pengendalian

Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Suwatno (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi sosok kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Faktor genetis,
2. Faktor sosial,
3. Faktor bakat,

Indikator-indikator Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016) dalam Padauleng (2019), adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
2. Kemampuan Memotivasi
3. Kemampuan Komunikasi
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
5. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kinerja

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Menurut Mathis dan Jackson (2001) kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan.

Robbins (2006) mengemukakan bahwa istilah lain dari kinerja adalah human output yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, *turnover*, *citizenship*, dan *satisfaction*.

Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja atau kriteria.

Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2006) adalah:

1. Kualitas,
2. Kuantitas,
3. Ketepatan waktu,
4. Efektivitas,
5. Kemandirian,

Variabel kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator (1) Kehadiran Tepat Waktu (2) Kemampuan Memenuhi Hasil Pekerjaan Secara Kualitas Dan Kuantitas (3) Tanggung Jawab Yang Tinggi (4) Mampu Bekerja sama Dengan Rekananya (5) Memiliki Inisiatif (6) Tingkat Pekerjaan Yang rendah (Prawirosentono, 2008).

Kriteria Mengukur Kinerja Karyawan

Konsep Bernardin & Russell dalam Siahaan (2007) mengajukan enam kriteria mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. *Quality*,
2. *Quantity*,
3. *Timelines*,
4. *Cost-Effectiveness*,
5. *Need for supervisor*,
6. *Interpersonal impact*.

Rima Handayani (2018) dalam jurnal *The Effect of Training and Motivation on Employee Performance* dijelaskan bahwa salah satu upaya yang dapat ditempuh untuk dapat bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan karena dengan pelatihan karyawan dapat meningkatkan, mengembangkan keterampilan dan kemampuannya yang akan mempengaruhi kinerja.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menggunakan data primer dari kuesioner dengan skala linkert. Pengujian kuesioner menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan data yang digunakan valid dan reliabel. Data diolah menggunakan *SPSS 27 for windows*. Tempat penelitian ini di lakukan di PTS X yang beralamat di Bekasi, Jawa Barat. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan dan Dosen di PTS X yang berjumlah 40 orang.

Hasil dan Pembahasan

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian benar-benar stabil dan tepat dari suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun dilakukan berulang-ulang. Untuk menguji reliabilitas sampel menggunakan Teknik Cronbach Alpha dengan dasar pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut : Jika nilai Cronbach Alpha > 0.60 maka kuesioner yang diuji dinyatakan reliabel. Jika nilai Cronbach Alpha < 0.60 maka kuesioner yang diuji dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 1. Uji Reliabilitas Pertanyaan Seluruh Variabel

Variabel	Jumlah pertanyaan	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Pelatihan	12	0,845	Reliabel
Motivasi Kerja	23	0,749	Reliabel
Kepemimpinan	10	0,782	Reliabel
Kinerja Karyawan	12	0,707	Reliabel

Dari uji reliabilitas statistik dapat diperoleh nilai Cronbach Alpha variabel pelatihan sebesar 0,845, motivasi kerja sebesar 0,749, kepemimpinan sebesar 0,782, dan kinerja karyawan sebesar 0,0707, hasil dari olah data sesuai dengan kriteria nilai, yaitu sudah lebih besar dari 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel pelatihan, motivasi kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan sudah reliabel.

Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah jika nilai signifikansi > 0,05, maka nilai residual terdistribusi normal. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka nilai residual tidak terdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.06835394
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.044
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.998
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.997
	Upper Bound	.999

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0,200 > 0,05. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan bahwa jika nilai signifikansi > 0,05 maka nilai residual terdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Model yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas adalah jika tolerance > 0,10, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas variabel independen. Atau jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independen.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficientsa

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.666	1.501
	Motivasi Kerja	.521	1.918
	Kepemimpinan	.459	2.180

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari variabel pelatihan sebesar 0,666 lebih besar dari 0,10. Nilai tolerance dari variabel motivasi kerja sebesar 0,521 lebih besar dari 0,10,

serta nilai tolerance dari variabel kepemimpinan sebesar 0,459 lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Untuk nilai VIF dapat dilihat pada tabel bahwa variabel pelatihan sebesar 1,501 atau kurang dari 10,00. Nilai VIF variabel motivasi kerja sebesar 1,918 atau kurang dari 10,00, serta nilai VIF dari variabel kepemimpinan sebesar 2,180 atau kurang dari 10,00. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain. Jika dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji glejser. Dalam uji ini, apabila hasil $\text{sig} > 0.05$ maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, model yang baik ialah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.254	5.366		1.352	.185
	Pelatihan	.104	.090	.225	-.339	.256
	Motivasi Kerja	-.024	.071	-.077	-1.483	.737
	Kepemimpinan	-.245	.166	-.070	.373	.147

a. Dependent Variable: absut

Berdasarkan tabel, dapat dilihat tidak ada variabel yang signifikan dalam regresi yang Absut. Tingkat signifikansi $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan model yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Kuantitatif

1. Koefisien regresi berganda

Teknik analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh perubahan yang terjadi pada variabel bebas.

Tabel 5. Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.050	8.197		3.056	.004
	Pelatihan	.079	.153	.089	.516	.609
	Motivasi Kerja	-.195	.118	-.321	-1.651	.107
	Kepemimpinan	.792	.251	.654	3.153	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data SPSS, dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Rumus : } Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \\ Y &= 25,050 + 0,079X_1 - 0,195X_2 + 0,792X_3 + e \end{aligned}$$

Keterangan : Y = Kinerja karyawan
X₁ = Pelatihan
X₂ = Motivasi kerja
X₃ = Kepemimpinan

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

a. Nilai Konstanta

Nilai konstanta sebesar 25,050 mengindikasikan bahwa jika variabel independen yaitu pelatihan, motivasi kerja, kepemimpinan diabaikan atau 0 maka kinerja karyawan PTS X bernilai positif

b. Koefisien regresi b₁X₁

Koefisien regresi variabel pelatihan bernilai positif , yaitu 0,079 artinya setiap peningkatan pelatihan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,079 satuan. Jika pelatihan mengalami penurunan satu satuan maka kinerja karyawan mengalami penurunan 0,079 dengan asumsi variabel-variabel yang lain tetap.

c. Koefisien regresi b₂X₂

Koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai negatif, yaitu 0,195 artinya setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,195 satuan. Jika motivasi kerja mengalami penurunan satu satuan maka kinerja karyawan mengalami penurunan 0,195 dengan asumsi variabel-variabel yang lain tetap.

d. Koefisien regresi b₃X₃

Koefisien regresi variabel kepemimpinan bernilai positif, yaitu 0,792 artinya setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,792 satuan. Jika kepemimpinan mengalami penurunan satu satuan maka kinerja karyawan mengalami penurunan 0,792 dengan asumsi variabel-variabel yang lain tetap.

2. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi diperlukan untuk mengukur seberapa besar kontribusi dari variabel bebas (X) yang diteliti terhadap variabel terikat (Y)

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 ^a	.290	.231	3.19364
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja				

Tabel diatas menunjukkan koefisien determinasi (R²) adalah 0,290 atau 29% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu pelatihan, motivasi kerja, kepemimpinan. Sedangkan sisanya 71% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar penelitian ini

3. Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25.050	8.197		3.056
	Pelatihan	.079	.153	.089	.516
	Motivasi Kerja	-.195	.118	-.321	-1.651
	Kepemimpinan	.792	.251	.654	3.153

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diketahui pengaruh antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pada uraian berikut :

1) Pengujian hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$. Nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$, dengan rumus $\alpha/2 = 0,05/2$ yaitu 0,025. Dengan derajat kebebasan (df) = $n-k$, yaitu $40-3 = 37$.

Keterangan : df = degree of freedom

n = jumlah responden

k = jumlah variabel independen

Di dapat nilai 0,025 dari 37 dapat dilihat pada distribusi nilai t tabel, sehingga nilai t tabel yaitu 2.026. Untuk variabel pelatihan (X_1) nilai t hitung adalah 0,516 dan sig adalah 0,609. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa $0,516 < 2,026$ dan nilai signifikansi $0,609 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan (X_1) tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PTS X. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini **ditolak**

2) Pengujian hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$. Nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$, dengan rumus $\alpha/2 = 0,05/2$ yaitu 0,025. Dengan derajat kebebasan (df) = $n-k$, yaitu $40-3 = 37$.

Di dapat nilai 0,025 dari 37 dapat dilihat pada distribusi nilai t tabel, sehingga nilai t tabel yaitu 2.026. Untuk variabel motivasi kerja (X_2) nilai t hitung adalah -1,651 dan sig adalah 0,107. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa $-1,651 < 2,026$ dan nilai signifikansi $0,107 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan PTS X. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak

3) Pengujian hipotesis 3

Pengujian hipotesis 3 dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$. Nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$, dengan rumus $\alpha/2 = 0,05/2$ yaitu 0,025. Dengan derajat kebebasan (df) = $n-k$, yaitu $40-3 = 37$.

Di dapat nilai 0,025 dari 37 dapat dilihat pada distribusi nilai t tabel, sehingga nilai t tabel yaitu 2.026. Untuk variabel kepemimpinan (X_3) nilai t hitung adalah 3,153 dan sig adalah 0,003. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa $3,153 > 2,026$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PTS X. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini **diterima**

4. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara signifikan berpengaruh pada variabel dependen, dan apakah hipotesis dari variabel independen terhadap dependen diterima atau ditolak. Nilai signifikan yang digunakan adalah 0,05

Tabel 8. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.923	3	49.974	4.900	.006 ^b
	Residual	367.177	36	10.199		
	Total	517.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Dari hasil uji nilai F (Tabel ANOVA) dapat diketahui secara bersama-sama atau simultan nilai F hitung antara pelatihan, motivasi kerja, kepemimpinan adalah 4,900 dengan nilai signifikan 0,006. Sedangkan nilai F tabel ditentukan dengan rumus ($\alpha = 0,05$, $df(N_1) = k - 1 = 3$ dan $df(N_2) = n - k = 36$) maka didapat nilai F tabel yaitu 2,87 dan nilai signifikan 0,006 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Kesimpulan F hitung $4,900 > 2,87$ F tabel, dan nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X₁), motivasi kerja (X₂), kepemimpinan (X₃) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika pelatihan baik, motivasi kerja baik, kepemimpinan baik akan meningkatkan kinerja karyawan PTS X.

PEMBAHASAN

Berdasarkan data hasil penelitian yang didapatkan dengan menggunakan metode pengukuran skala likert dan dianalisis dengan menggunakan bantuan metode SPSS diperoleh hasil dari koefisien determinasi (R²) adalah 0,290 atau 29% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu pelatihan, motivasi kerja, dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya 71% dijelaskan oleh sebabsebab yang lain di luar penelitian ini.

1. Pengaruh Pelatihan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji t, perbandingan nilai t hitung dengan t tabel pada variabel pelatihan (X₁) yaitu : nilai t hitung sebesar 0,516 lebih kecil dari < t tabel 2,026, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ ditolak, yang berarti bahwa secara parsial menyatakan "tidak ada pengaruh signifikan dan positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai signifikan variabel pelatihan yaitu 0,609 lebih besar dari 0,05 ($0,609 > 0,05$) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak, yang artinya pelatihan (X₁) tidak berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji t, perbandingan nilai t hitung dengan t tabel pada variabel motivasi kerja (X₂) yaitu : nilai t hitung sebesar -1,651 lebih kecil dari < t tabel 2,026, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₂ ditolak, yang berarti bahwa secara parsial menyatakan "tidak ada pengaruh signifikan dan negatif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai signifikan variabel motivasi kerja yaitu 0,107 lebih besar dari 0,05 ($0,107 > 0,05$) dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa hipotesis ditolak, yang artinya motivasi kerja (X₂) tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Kepemimpinan (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji t, perbandingan nilai t hitung dengan t tabel pada variabel kepemimpinan (X₃) yaitu : nilai t hitung sebesar 3,153 lebih besar dari > t tabel 2,026, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₂ diterima, yang berarti bahwa secara parsial menyatakan "ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai signifikan variabel motivasi kerja yaitu 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang artinya kepemimpinan (X₃) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y).

IMPLIKASI MANJERIAL

Implikasi manajerial dari pembahasan dan hasil analisis dalam penelitian pengaruh pelatihan, motivasi kerja, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PTS X diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi yayasan dan unsur pimpinan lainnya. Dimana implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil temuan pada penelitian ini didapatkan bahwa dalam hal yang terkait dengan pelatihan, motivasi kerja pada kinerja karyawan PTS X ternyata tidak berpengaruh, sedangkan kepemimpinan dalam penelitian ini memiliki pengaruh. Maka perlunya aktivitas atau pelatihan serta motivasi yang baik dan sesuai agar dapat berimplikasi terhadap kinerja karyawan PTS X dengan memperhitungkan manfaat pada seluruh karyawan dan adanya penekanan terhadap 40 responden agar semakin tinggi loyalitas dan kualitas serta motivasi kerja para karyawan ditengah gempuran banyak nya kampus-kampus yang semakin menjamur di kota bekasi karena hal itu berdampak pada persaingan dalam dunia pendidikan.
2. Kontribusi utama dari penelitian ini adalah untuk mencoba menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi kerja dan kepemimpinan memiliki dampak yang besar terhadap jumlah mahasiswa yang mau berinvestasi untuk berkuliah di STIE Pmulia Pratama karena itu juga berdampak pula menghadirkan keuntungan yang berbeda. Namun penelitian ini tidak mengesampingkan besarnya investasi PTS X dalam meningkatkan kualitas karyawan dengan memberikan pelatihan dan motivasi kerja, dimana akan lebih baik jika pelatihan tersebut sesuai dengan job desk/ pendidikan karyawan masing-masing karena itu berdampak dengan daya serap dan teknik aplikasi pelatihan yang didapat, serta motivasi yang di berikan oleh profesional jadi bisa di ukur hasilnya dari sebelum dan sesudah pemberian motivasi.

Kesimpulan dan Saran

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTS X.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTS X.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTS X.
4. Pelatihan, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTS X.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dijabarkan, maka peneliti mengajukan saran-saran untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan PTS X.

1. PTS X perlu mengadakan pelatihan yang sesuai dengan bagian dan keahlian karyawan karena karyawan yang memiliki keahlian yang update dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Karena pelatihan merupakan salah satu yang menunjang kinerja karyawan agar dapat menjadikan sumberdaya manusia yang unggul
2. PTS X juga perlu memperhatikan cara untuk memotivasi kerja karyawan nya untuk dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja, baik itu berupa kompensasi, pujian, fasilitas kerja, fasilitas kesehatan, fasilitas pendukung dalam bekerja, dan lain sebagainya.
3. PTS X perlu meningkatkan kepemimpinan yang efektif karena kepemimpinan yang baik terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan PTS X. Sehingga diharapkan dengan kepemimpinan yang baik, tepat, dan berkelanjutan dapat membantu perusahaan dalam upaya mencapai tujuan serta membantu kinerja karyawan yang stabil dengan sumber daya yang unggul

Daftar Pustaka

- Adiawaty, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 45–56.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanaf Publishing.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R. (2018). The Effect of Training and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(8), 45–52.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hanafi, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Julianry, A. (2017). Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 11–20.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Okechukwu, W. (2017). Human Resource Management and Organizational Performance. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 6(8), 45–58.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Putra. (2019). Pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 23–34.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2015). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siahaan, M. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, E. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 112–121.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Trianto, & Tutik, T. T. (2006). *Tinjauan Yuridis Hak serta Kewajiban Pendidik Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Uno, H. B. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usmara, A. (2006). *Motivasi Kerja: Proses, Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Amara Books.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, S., & Syarief, F. (2022). Determinasi Kinerja Karyawan: Pelatihan, Kepemimpinan, Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 4(2), 125–135.
- Megawaty, Dauda, P., Baottong, M. H., Saeni, N., & Nurdin, M. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 6(3), 35–50.
- Agustin, M., & Sutisna, N. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2).

