
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Hiroshi

Mis Fertyno Situmeang

Politeknik Negeri Ambon

E-mail: mis.situmeang@gmail.com

Article History:

Received: 19 Januari 2024

Revised: 27 Januari 2024

Accepted: 31 Januari 2024

Keywords: Faktor – Faktor, Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Hiroshi Cabang Ambon. Penelitian ini adalah penelitian empiris. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau biasa disebut sensus yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, meliputi; uji hipotesis melalui uji t-statistik untuk menguji koefisien regresi parsial serta uji F-statistik untuk menguji pengaruh bersama-sama atau simultan, dengan tingkat kepercayaan 0,05 atau 5%. Hasil pengujian menunjukkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor pertama yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Faktor kedua adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor ketiga yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan mengembangkan strategi dan kebijakan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, Sumber Daya Manusia (SDM) atau yang sering dikenal dengan *human resources* berperan penting bagi kemajuan perusahaan. Dikatakan penting karena SDM merupakan kunci yang memastikan kemajuan perusahaan dengan melahirkan potensi-potensi keuntungan bisnis yang tidak pernah terduga sebelumnya. Pentingnya SDM menjadikan perusahaan untuk lebih selektif dalam menerima tenaga kerja baru sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan. Perusahaan juga memerlukan SDM berkinerja tinggi yang mampu bekerja dengan lebih baik dan lebih cepat untuk itu perusahaan harus mendorong peningkatan skill karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dengan se-efektif dan se-efisien akan mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang optimal dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor kepemimpinan (*leadership*), motivasi (*motivation*), pelatihan

(*training*).

Gaya kepemimpinan merupakan suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu (Wibowo, 2010). Pola perilaku seorang pemimpin menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan organisasi bersangkutan untuk mencapai tujuannya, karena terkait dengan penerapan nilai-nilai budaya yang diberlakukan bagi seluruh anggota organisasi tersebut. Pemimpin dan budaya organisasi menjadi satu kesatuan utuh yang saling berkaitan dan berpengaruh dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial. Kepemimpinan yang baik mengakibatkan proses manajemen akan berjalan dengan baik dan karyawan akan bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Pada faktor motivasi kerja karyawan dalam bekerja sangat berkaitan dengan apa yang menjadi keinginan, harapan dan berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Hal ini mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan dalam bekerja, apakah sebagai seorang pemalas, acuh tak acuh, antusias, bahkan menjadi seorang yang mampu bekerja dalam tantangan dan tekanan. Saat sekarang ini di mana arus informasi dan perubahan begitu cepat dan kompleks, karyawan dituntut tidak saja harus memiliki seperangkat pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*ability*) memadai tetapi juga harus memiliki motivasi kerja yang kuat.

Motivasi adalah pemberian dorongan individu untuk bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Murty & Hudiwinarsih, 2012), dan menurut Siagian (2011) motivasi adalah kekuatan pendorong yang menggerakkan organisasi anggota untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan siap serta bersedia memenuhi komitmennya. Menurut Hamzah (2008), motivasi kerja adalah dorongan atau proses yang memotivasi seseorang untuk bertindak ke arah usaha yang sungguh-sungguh, seperti: Tanggung jawab atas kinerja pekerjaan, layanan yang diberikan, pengembangan pribadi dan kemandirian dalam bertindak sehingga tujuan dapat dicapai. Motivasi kerja karyawan berkaitan dengan keberhasilan organisasi karena motivasi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas, kualitas kerja, komitmen karyawan pada organisasi dan budaya kerja. Oleh karena itu, motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Pelatihan merupakan investasi yang penting dalam pengembangan karyawan. Menurut (Notoadmojo, 2015) pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kompetensi karyawan sehingga dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik. Pelatihan yang tepat dan relevan berdampak pada kinerja karyawan seperti membantu karyawan mengatasi tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan, meningkatkan efisiensi dan memperbaiki hasil kerja. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan motivasi karyawan karena karyawan merasa didukung dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri.

PT Hiroshi Cabang Ambon merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan produk dan alat kesehatan. PT Hiroshi Cabang Ambon menjual produk terbaik dengan harga terjangkau yang dapat menjangkau ke setiap level konsumen, sehingga setiap penggunanya tetap bisa merasakan manfaat serta pengalaman menggunakan alat kesehatan dengan teknologi terbaru tanpa harus mengeluarkan budget yang besar.

Melihat banyak persaingan pada bidang penjualan produk dan alat kesehatan di Kota Ambon saat ini, maka untuk memajukan usaha PT Hiroshi Cabang Ambon tentunya perlu

meningkatkan kinerja yang meliputi produktivitas, kualitas pelayanan, inovasi produk, dan memanfaatkan kecanggihan teknologi saat ini. Peningkatan kinerja ini sangat penting dikarenakan semakin pesatnya persaingan, maka para konsumen tentunya semakin cerdas dalam mencari kepuasan untuk mereka. Untuk kepuasan itu, pelanggan akan melihat sebesar biaya yang ditawarkan oleh perusahaan, untuk kepuasan yang akan mereka dapatkan.

PT Hiroshi Cabang Ambon terus melakukan upaya terkait dengan peningkatan kinerja yaitu dengan melakukan pelatihan kerja (*training*) yang ditunjukkan bagi karyawan yang berhubungan dengan peningkatan mutu pelayanan. Pelatihan kerja ini dilakukan seminggu sekali bagi setiap karyawan yang mana dalam pelatihan tersebut diberikan materi sesuai dengan divisi kerja dari masing-masing karyawan yang mengikuti pelatihan. Selain itu, guna meningkatkan kinerja karyawan, pihak perusahaan juga sangat memperhatikan daftar hadir dari setiap karyawan. PT Hiroshi Cabang Ambon memiliki karyawan sebanyak 37 orang yang terdiri dari 3 divisi yaitu, divisi Marketing 12 orang, Service 5 orang dan Sales 20 orang.

Absensi karyawan akan dilakukan berdasarkan divisi kerja yaitu untuk divisi *marketing* dan *sales* dimulai dari pukul 10.00 pagi sampai dengan pukul 20.00 malam. Sedangkan untuk divisi *service* dimulai dari pukul 09.00 pagi sampai dengan pukul 18.00 sore. Sehingga hal ini dapat memberikan motivasi bagi setiap karyawan agar selalu datang bekerja tepat waktu dan optimal. Dan dengan kinerja yang optimal target perusahaan yang telah ditentukan dapat tercapai secara maksimal. Selain itu, untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, PT Hiroshi Cabang Ambon akan memberikan bonus atau reward bagi karyawan yang memenuhi target penjualan produk.

Evaluasi kinerja karyawan pada PT Hiroshi Cabang Ambon, biasanya dilakukan oleh kamtor pusat setiap triwulan. Hasil penilaian kinerja seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT Hiroshi Cabang Ambon

Indikator	Penilaian		
	Rendah	Sedang	Tinggi
Ketepatan waktu		√	
Kualitas pekerjaan		√	
Kuantitas hasil		√	
Presensi/kehadiran			√

Sumber: PT Hiroshi Cabang Ambon

Tabel 1 menunjukkan hasil evaluasi kinerja karyawan pada PT Hiroshi Cabang Ambon rata-rata dikategorikan sedang. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Untuk pimpinan perusahaan harus memberikan teladan dan motivasi bagi karyawan. Karyawan juga hendaknya diikutkan dalam pelatihan yang akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam mendukung pekerjaannya. Berdasarkan dari paparan diatas maka penulis merasa tertarik untuk menulis tentang “Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Hiroshi Cabang Ambon”

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hiroshi Cabang Ambon ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hiroshi Cabang Ambon ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hiroshi Cabang Ambon?

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2017). Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Sementara itu Marjaya (2019), berpendapat bahwa kinerja berkaitan erat dengan tujuan atau sebagai suatu hasil dari perilaku kerja individu, hasil yang diharapkan dapat merupakan tuntutan dari individu itu sendiri.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli di atas dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam Marjaya,2019) ada dua variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Variabel individual yaitu meliputi sikap, karakteristik, kepribadian, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya.
2. Variabel situasional yaitu terdiri dari :
 - a. Faktor fisik pekerjaan meliputi metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang, lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
 - b. Faktor sosial dan organisasi meliputi peraturan organisasi, jenis latihan, dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja dalam Mangkunegara (2017) adalah :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Teori - Teori Kinerja

a. Goal Theory

Teori ini dikemukakan oleh Georgopoulos (1985) yang disebut path goal theory. Menurutnya performance adalah fungsi dari *facilitating process* dan *inhibiting process*. Prinsip dasarnya adalah jika seseorang melihat bahwa performance yang tinggi itu merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan *need* (*goal*) tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan.

Kesimpulan dari teori ini adalah bahwa performance merupakan fungsi dari motivasi untuk berproduksi dengan level tertentu. Motivasinya ditentukan oleh kebutuhan yang mendasari

tujuan yang bersangkutan dan merupakan alat dari tingkah laku produktif terhadap tujuan yang diharapkan.

b. *Attribusi / Expectancy Theory*

Pertama kali dikemukakan oleh Marjaya (2019), pendekatan teori atribusi ini mengenai kinerja yang dirumuskan sebagai berikut: $P = M \times A$

Keterangan:

$P = Performance$ (kinerja)

$A = Ability$ (kemampuan)

$M = Motivation$ (motivasi)

Berdasarkan rumus diatas, teori kinerja (*performance*) adalah hasil interaksi antara motivasi (*motivation*) dan kemampuan (*ability*).

Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya..

Kepemimpinan menurut Dubrin (2005) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. (Brahmasari & Suprayetno, 2008) Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Teori-teori Kepemimpinan

Wursanto (2002) menyatakan teori kepemimpinan adalah Bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Beberapa teori tentang kepemimpinan yaitu:

a. **Teori Kelebihan**

Teori ini beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal yaitu kelebihan ratio, kelebihan rohaniah, kelebihan badaniah.

b. **Teori Sifat**

Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik, sifat-sifat kepemimpinan yang umum misalnya bersifat adil, suka melindungi, penuh rasa percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif dan kreatif.

c. **Teori Keturunan**

Menurut teori ini, seseorang menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan, karena orangtuanya seorang pemimpin maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orangtuanya.

d. **Teori Kharismatik**

Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai kharisma (pengaruh yang sangat besar). Pemimpin ini biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

e. Teori Bakat

Teori ini disebut juga teori ekologis, yang berpendapat bahwa pemimpin lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena memang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat kepemimpinan harus dikembangkan, misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut menduduki suatu jabatan.

f. Teori Sosial

Teori ini beranggapan pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin. Setiap orang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin asal dia diberi kesempatan. Setiap orang dapat dididik menjadi pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktek.

Motivasi

Pengertian Motivasi

Stanton (1981) mendefinisikan bahwa “*A motive is a stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy*”. (Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas). Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (1969) bahwa “*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*”. (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara,2017)

Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah adanya serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu. Pelatihan harus bisa meningkatkan efektivitas karyawan, meningkatkan kepuasan karyawan, serta bisa memenuhi program kesempatan kerja yang sama dan mencegah keusangan karyawan (Simamora, 1997). Menurut (Sinambela, 2018) pelatihan adalah tanggungjawab yang dilakukan secara bersama-sama antara karyawan dengan organisasi, dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk merancang dan mengikuti pelatihan, yang mana semua itu untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar jalur karier yang lebih baik bagi karyawan ke depan. Sebaliknya, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

Hipotesis

Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Secara rinci peran pimpinan dapat dikelompokkan ke dalam 3 kategori, peran yang bersifat interpersonal, informasional, dan peran pengambilan keputusan (Sutrisno, 2013). Peran interpersonal menuntut manajer untuk mempunyai keterampilan manusiawi, sehingga manajer mampu berinteraksi dengan manusia lain baik yang ada di dalam perusahaan maupun dengan pihak luar perusahaan.

Peran informasional berkaitan dengan pemantauan arus informasi di dalam perusahaan

maupun diluar perusahaan. Dari berbagai informasi tersebut kemudian diolah untuk selanjutnya didistribusikan atau digunakan sendiri oleh manajer untuk mengambil keputusan. Manajer akan mengambil berbagai keputusan baik yang sifatnya strategis maupun taktis. Selain itu manajer juga bertanggungjawab terhadap seluruh kegiatan perusahaan, termasuk melakukan pengawasan dan tindakan korektif yang dapat merugikan perusahaan.

H1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang bertindak atau berperilaku tertentu (Hanafi, 2011). Seorang karyawan yang bekerja dengan motivasi untuk memenuhi keutuhan atau keinginan tertentu pada umumnya lebih bersemangat dan lebih bersedia untuk menggunakan seluruh kemampuannya. Dengan demikian mereka lebih produktif dibanding ketika mereka bekerja tanpa motivasi. Menurut Kadarisman (2012) motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen yaitu adanya kebutuhan, dorongan untuk berbuat baik, dan tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku sehingga perusahaan memerlukan SDM yang memiliki motivasi yang tinggi agar dapat memberikan kinerja yang baik.. berdarakan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) berpendapat pelatihan adalah tunjukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Pelatihan kerja adalah seluruh kegiatan untuk member, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Pelatihan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Kerja.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini yaitu, pada PT Hiroshi Cabang Ambon. Waktu penelitian dilakukan selama tahun 2023. Populasi merupakan keseluruhan elemen/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu sehingga dapat dijadikan amatan dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Hiroshi Cabang Ambon.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut atau sebagian dari elemen/objek populasi. Dari sampel tersebut, akan mempermudah dalam melakukan analisis dan mendapatkan kesimpulan. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Hiroshi Cabang Ambon yang berjumlah 37 orang yang terdiri dari setiap divisi yaitu Marketing 12 orang, Service 5 orang dan Sales 20 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau biasa disebut sensus yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Jenis Data dan Sumber Data

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian menggunakan kuisisioner.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survei, yakni mendatangi dan membagikan kuisisioner secara langsung kepada responden penelitian.

Definisi Operasional dan pengukuran variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2014). Variabel dalam penelitian ini adalah:

Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2014). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

Kepemimpinan (X₁)

Kepemimpinan adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam mempengaruhi tingkah laku orang lain atau kelompok agar bekerja sama di dalam situasi tertentu dalam pencapaian tujuan. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang diadaptasi dari Wijayanti (2012), kuisisioner ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menggunakan skala likert dengan 5 alternatif jawaban dengan skor 5 Sangat Setuju (SS) 4 Setuju (S) 3 Kurang Setuju (KS) 2 Tidak Setuju (TS) 1 Sangat Tidak Setuju (STS).

Pengukuran variabel kepemimpinan diukur berdasarkan Indikator yaitu: bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, dan bersikap menghargai.

Motivasi (X₂)

Motivasi adalah suatu perbuatan usaha untuk menggerakkan dan mendorong orang lain agar mereka mau bekerja sama dalam melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan yang menjadi tujuannya, sampai kebutuhan itu terpuaskan kemudian digantikan dengan tujuan-tujuan yang lainnya.

Pengukuran variabel motivasi diukur berdasarkan Indikator yaitu: hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, pemberian tunjangan.

Pelatihan Kerja (X₃)

Pelatihan kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan ataupun pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang diadaptasi dari Wijayanti (2012), kuisisioner ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menggunakan skala likert dengan 5 alternatif jawaban dengan skor 5 Sangat Setuju (SS) 4 Setuju (S) 3 Kurang Setuju (KS) 2 Tidak Setuju (TS) 1 Sangat Tidak Setuju (STS).

Pengukuran variabel pelatihan kerja diukur berdasarkan Indikator yaitu: pelatihan sebagai peningkatan keterampilan bagi pegawai, pelatihan merupakan aktivitas yang terencana, pelatihan dapat memberikan jawaban atas persoalan yang ada, pelatihan merupakan aktivitas belajar bagi karyawan.

Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah **Kinerja Karyawan (Y)** PT. Hiroshi Cabang Ambon, yaitu bagaimana hasil dari kerja karyawan tersebut. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang diadaptasi dari Wijayanti (2012), kuisisioner ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menggunakan skala likert dengan 5 alternatif jawaban dengan skor 5 Sangat Setuju (SS) 4 Setuju (S) 3 Kurang Setuju (KS) 2 Tidak Setuju (TS) 1 Sangat Tidak Setuju (STS).

Pengukuran variabel kinerja karyawan diukur berdasarkan Indikator yaitu: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama.

Teknik Analisis Data

Model Analisis Bagian ini berisi deskripsi tentang jenis atau teknik analisis dan mekanisme penggunaan alat analisis dalam penelitian serta alasan mengapa alat analisis tersebut digunakan, termasuk hal-hal yang berkaitan dengan pengujian asumsi dari alat analisis atau teknik analisis yang dimaksud.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara melihat korelasi skor masing-masing item pernyataan dalam kuesioner dengan skor totalnya. Korelasi positif dan signifikan berarti data yang dikumpulkan dengan instrumen tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*. Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *cronbach's Alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliable (Ghozali, 2016).

Uji Asumsi Klasik

Oleh karena alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi, maka perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi yang diisyaratkan dalam analisis regresi uji nilai selisih mutlak untuk memenuhi kriteria BLUE (*Best Linier Unbias Estimate*). Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode grafik dan statistik. Metode grafik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat normal *probability plot*. Normal *probability plot* adalah membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2016). Dasar pengambilan keputusan melalui analisis ini, jika data menyebar disekitar garis diagonal sebagai representasi pada distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya secara statistik, uji normalitas data dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* yaitu membandingkan distribusi kumulatif relatif hasil observasi dengan distribusi kumulatif relatif teoritisnya. Data populasi dikatakan berdistribusi normal jika koefisien Asymp Sig (2 – tailed) lebih besar dari $\alpha = 0,05$

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur validitas bebas yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai $VIF = 10$ dan nilai *tolerance* = 0,1. Untuk melihat variabel bebas dimana saja saling berkorelasi adalah dengan metode menganalisis matriks korelasi antar variabel bebas. Korelasi yang kurang dari 0,05 menandakan bahwa variabel bebas tidak terdapat multikolinearitas yang serius (Ghozali, 2016).

Uji Heteroskedastisitas

Dasar analisis :

- a). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.

b). Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka terjadi homoskedastisitas (Ghozali, 2016).

Uji lebih meyakinkan bahwa model memiliki heterokedastisitas atau tidak maka dilakukan uji glejser, glejser meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis hubungan antara beberapa variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Rumusannya dapat dijabarkan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
X1	= Kepemimpinan
X2	= Motivasi
X3	= Pelatihan Kerja
a	= Konstanta
b1, b2, b3	= Koefisien regresi
e	= Error Term (Nilai Gangguan)

Pengujian Hipotesis

Uji T-Statistik

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2016). Langkah-langkah Uji Hipotesis untuk Koefisien Regresi adalah:

- Perumusan Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1) $H_0 : \beta_1 = 0$ Tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (X_1) terhadap variabel terikat (Y). $H_1 : \beta_0 \neq 0$. Ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (X_1) terhadap variabel terikat (Y).
- Penentuan harga t tabel berdasarkan taraf signifikansi dan taraf derajat kebebasan. Taraf signifikansi = 5% (0,05)

3.5.2 Uji F-Statistik.

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Cara pengujiannya sebagai berikut:

- Probabilitas < taraf signifikan 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara semua variabel bebas secara simultan/bersama terhadap variabel terikatnya.
- Probabilitas > taraf signifikan 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara semua variabel bebas secara simultan/bersama terhadap variabel terikatnya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (*Goodness of fit*), yang dinotasikan dengan R^2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi (R^2) mencerminkan kemampuan variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Pengumpulan Data Penelitian

Proses pengumpulan data penelitian dilakukan selama 2 (dua) minggu dari saat penyebaran kuisisioner sampai pengumpulan kembali kuisisioner. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, peneliti menyebarkan 37 kuisisioner kepada responden yaitu PT Hiroshi Cabang Ambon. Adapun proses penyebaran sampai pengumpulan data penelitian diuraikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Proses Pengumpulan Data Penelitian

Uraian	Total
Kuisisioner yang diserahkan ke responden	37
Kuisisioner yang dapat dikumpulkan dari responden	37
Tingkat pengembalian (<i>response rate</i>) 34/36*	100%
Kuisisioner yang tidak diserahkan responden	-
Kuisisioner yang tidak dapat digunakan (rusak)	2
Kuisisioner yang dapat digunakan (baik)	35

Sumber: Hasil pengolahan data primer tahun 2023

Tabel 4.1 di atas menjelaskan bahwa, total kuisisioner yang diserahkan ke responden sebanyak 37 kuisisioner. Kuisisioner yang kembali setelah diserahkan sebanyak 37 kuisisioner dengan tingkat pengembaliannya sebesar 100%. Setelah dilakukan pemeriksaan lebih lanjut, terdapat 2 kuisisioner yang rusak, dimana responden tidak mengisi secara lengkap semua pernyataan yang ada dalam kuisisioner tersebut. Oleh karena itu, hanya 35 kuisisioner yang digunakan dalam melakukan tabulasi data penelitian serta dijadikan sebagai sampel dalam pengujian selanjutnya.

Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden merupakan profil demografi dari 96 (Sembilan puluh tujuh) responden yang berpartisipasi dalam penelitian meliputi; usia, jenis kelamin dan penghasilan.

Karakteristik Responden Ditinjau dari Usia

Usia merupakan umur dari responden penelitian yang diklasifikasikan dalam 4 (empat) kategori umur. Uraian mengenai hal tersebut seperti dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. Karakteristik Responden (Usia)

Kategori Usia Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
a) 20 – 30 th	18	51,43
b) 31 – 40 th	12	34,28
c) 41 – 50 th	4	11,43
d) > 50 th	1	2,86
Total	35	100

Sumber: Hasil pengolahan data primer tahun 2023

Karakteristik responden ditinjau dari usia pada tabel di atas menunjukkan dari 35 responden yang penelitian yang berumur antara 20 s/d 30 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 51,43% sedangkan responden yang berumur antara 31 s/d 40 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 34,28%. Selanjutnya, responden yang berumur antara 41 s/d 50 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 11,43% dan responden yang berumur di atas 50 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2,86%.

Karakteristik Responden Ditinjau dari Jenis Kelamin

Jenis kelamin yang dimaksudkan adalah laki-laki dan perempuan. Uraian mengenai hal

dimaksud seperti terlihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. Karakteristik Responden (Jenis Kelamin)

Jenis Kelamin Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
a) Laki-laki	12	34,29
b) Perempuan	23	65,71
Total	35	100

Sumber: Hasil pengolahan data primer tahun 2023

Karakteristik responden ditinjau dari jenis kelamin pada tabel di atas menunjukkan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang atau sebesar 34,29% sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang atau sebesar 65,71%.

Karakteristik Responden Ditinjau dari Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir yang dimaksudkan disini adalah gelar ilmu atau lulusan dari responden yang dikategorikan dalam 4 (kelompok) pendidikan. Uraian mengenai hal tersebut seperti terlihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. Karakteristik Responden (Pendidikan Terakhir)

Pekerjaan Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
a) SMA Sederajat	20	57,14
b) D3	7	20
c) S1	8	28,86
d) S2	-	-
Total	35	100

Sumber: Hasil pengolahan data primer tahun 2023

Karakteristik responden ditinjau dari pekerjaan pada tabel di atas menunjukkan responden dengan pendidikan SMA Sederajat sebanyak 20 orang atau sebesar 57,14% lebih banyak dari responden dengan latar belakang pendidikan D3 yang sebanyak 7 orang atau sebesar 20%. Selanjutnya, responden dengan latar belakang pendidikan S1 sebanyak 8 orang atau sebesar 28,86% dan latar belakang pendidikan S2 tidak ada.

Hasil Deskriptif Statistik Variabel

Hasil jawaban responden atas indikator-indikator berkaitan dengan variabel kepemimpinan (X_1), variabel motivasi (X_2), variabel Latihan kerja (X_3) dan variabel kinerja pegawai (Y) ditabulasi kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS *versi 24* menghasilkan deskripsi statistik variabel penelitian seperti yang tampak pada tabel berikut;

Tabel 6. Hasil Analisa Deskriptif Statistik

Variabel	N	Descriptive Statistics			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	35	21	40	31.17	5.096
X1	35	10	25	18.97	4.355
X2	35	18	45	33.00	5.297
X3	35	12	25	18.71	3.205
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Hasil pengolahan data primer tahun 2023

Hasil pengujian statistik deskriptif dalam tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Variabel Kepemimpinan (X_1)

Variabel kepemimpinan (X_1) diukur dengan indikator yang terdiri atas 5 pernyataan kuesioner dimana hasil analisis deskriptif statistik menunjukkan nilai terendah sampai tertinggi antara 10 sampai dengan 25. Hal ini berarti, kepemimpinan yang dirasakan kurang menurut responden berada pada kisaran 10 dan kepemimpinan yang dirasakan responden baik pada kisaran 25. Disamping itu, nilai standar deviasi variabel sebesar 4,355 lebih kecil dari nilai rata-rata variabel yang sebesar 18,97 sehingga dapat disimpulkan bahwa responden cenderung merasakan adanya kepemimpinan yang baik dalam organisasi.

b) Variabel Motivasi (X_2)

Variabel motivasi (X_2) diukur dengan indikator yang terdiri atas 9 pernyataan kuesioner. Berdasarkan hasil analisis deskriptif statistik, nilai terendah sampai tertinggi antara 18 sampai 45. Hal ini berarti, tanggapan responden atas motivasi yang kurang berada pada kisaran 18 dan yang lebih baik berada pada kisaran 45. Disamping itu, nilai standar deviasi variabel sebesar 5,297 lebih kecil dari nilai rata-rata variabel yang sebesar 33 sehingga disimpulkan bahwa responden cenderung beranggapan bahwa adanya motivasi yang baik dalam organisasi.

c) Variabel Pelatihan Kerja (X_3)

Variabel pelatihan kerja (X_3) diukur dengan indikator yang terdiri atas 5 pernyataan kuesioner. Berdasarkan hasil analisis deskriptif statistik, nilai terendah sampai tertinggi antara 12 sampai 25. Hal ini berarti, tanggapan responden atas pelatihan kerja yang dirasakan kurang berada pada kisaran 12 dan yang lebih berada pada kisaran 25. Disamping itu, nilai standar deviasi variabel sebesar 3,205 lebih kecil dari nilai rata-rata variabel yang sebesar 18,71 sehingga disimpulkan bahwa responden cenderung beranggapan bahwa adanya pelatihan kerja yang diikuti oleh karyawan.

d) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan diukur dengan instrumen yang terdiri atas 8 pernyataan kuesioner, yang berdasarkan hasil analisis deskriptif statistik menghasilkan nilai terendah sampai tertinggi antara 21 sampai 40. Hal ini berarti, tanggapan responden atas kinerja yang kurang berada pada kisaran 21 dan yang lebih tinggi berada pada kisaran 40. Disamping itu, nilai standar deviasi variabel sebesar 5,096 lebih kecil dari nilai rata-rata variabel yang sebesar 31,17 sehingga disimpulkan bahwa responden cenderung merasakan bahwa adanya kinerja yang baik.

Hasil pengujian statistik deskriptif untuk masing-masing variabel lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel di bagian lampiran.

Hasil Pengujian Kualitas Data**Hasil Pengujian Validitas Data**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya jawaban responden atas kuesioner yang di bagikan. Suatu kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi pearson, yaitu mengorelasikan skor item dengan skor total item. Hasil analisis korelasi *bivariate* dengan melihat output *pearson correlation* dimana korelasi positif berada diatas batas minimal 0,30 dan signifikan pada tingkat signifikansi 0,00 berarti data yang dikumpulkan dengan instrumen tersebut valid. Hasil pengujian validitas berdasarkan analisis statistik dengan pendekatan aplikasi SPSS'24 dirangkumkan dalam tabel berikut:

1) Variabel Kepemimpinan (X_1)

Variabel kepemimpinan yang diukur dengan 5 (lima) pernyataan kuesioner dan hasil pengujian validitas data, diperoleh nilaiseperti pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Validitas Data Variabel Kepemimpinan (X₁)

Indikator (Pernyataan Kuisioner)	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Nilai <i>Signifikan</i>	Kesimpulan Hasil Pengujian
X1.1	0,904	0,00	Valid
X1.2	0,912	0,00	Valid
X1.3	0,874	0,00	Valid
X1.4	0,916	0,00	Valid
X1.5	0,902	0,00	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer tahun 2023

Hasil pengujian validitas pada tabel di atas menunjukkan korelasi yang positif dan nilai *pearson correlation* berada di atas batas minimal 0,30 dengan tingkat signifikan pada level 0,00. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang mengukur variabel kepemimpinan adalah valid.

2) Variabel Motivasi (X₂)

Variabel motivasi yang diukur dengan 9 (sembilan) pernyataan kuesioner dan berdasarkan jawaban masing-masing responden dilakukan pengujian validitas menunjukkan hasil pada tabel berikut:

Tabel. 8 Hasil Pengujian Validitas Data Variabel Motivasi (X₂)

Indikator (Pernyataan Kuisioner)	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Nilai <i>Signifikan</i>	Kesimpulan Hasil Pengujian
X2.1	0,904	0,00	Valid
X2.2	0,902	0,00	Valid
X2.3	0,827	0,00	Valid
X2.4	0,904	0,00	Valid
X2.5	0,902	0,00	Valid
X2.6	0,827	0,00	Valid
X2.7	0,904	0,00	Valid
X2.8	0,902	0,00	Valid
X2.9	0,827	0,00	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer tahun 2023

Hasil pengujian validitas pada tabel di atas menunjukkan korelasi yang positif dan nilai *pearson correlation* berada di atas batas minimal 0,30 serta tingkat signifikan pada level 0,00. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang mengukur variabel motivasi adalah valid.

3) Variabel Pelatihan Kerja (X₃)

Variabel pelatihan kerja yang diukur dengan 5 (lima) pernyataan kuesioner dan berdasarkan jawaban masing-masing responden dilakukan pengujian validitas menunjukkan hasil pada tabel berikut:

Tabel. 9 Hasil Pengujian Validitas Data Variabel Pelatihan Kerja (X₃)

Indikator (Pernyataan Kuisioner)	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Nilai <i>Signifikan</i>	Kesimpulan Hasil Pengujian
X3.1	0,938	0,00	Valid
X3.2	0,884	0,00	Valid

X3.3	0,915	0,00	Valid
X3.4	0,921	0,00	Valid
X3.5	0,894	0,00	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer tahun 2023

Hasil pengujian validitas pada tabel di atas menunjukkan korelasi yang positif dan nilai *pearson correlation* berada di atas batas minimal 0,30 serta tingkat signifikan pada level 0,00. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang mengukur variabel lingkungan kerja adalah valid.

4) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan yang diukur dengan 8 (delapan) pernyataan kuesioner dan berdasarkan jawaban masing-masing responden dilakukan pengujian validitas menunjukkan hasil pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Pengujian Validitas Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator (Pernyataan Kuisioner)	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Nilai <i>Signifikan</i>	Kesimpulan Hasil Pengujian
Y.1	0,906	0,00	Valid
Y.2	0,911	0,00	Valid
Y.3	0,759	0,00	Valid
Y.4	0,779	0,00	Valid
Y.5	0,911	0,00	Valid
Y.6	0,759	0,00	Valid
Y.7	0,878	0,00	Valid
Y.8	0,801	0,00	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer tahun 2023

Hasil pengujian validitas pada tabel di atas menunjukkan korelasi yang positif dan nilai *pearson correlation* berada di atas batas minimal 0,30 serta tingkat signifikan pada level 0,00. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang mengukur variabel kinerja pegawai adalah valid.

Uji Reliabilitas

Ghozali, (2014) menjelaskan bahwa uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesiner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu. Reliabilitas instrumen dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan nilai koefisien *chronbach's Alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih dari 0,60 maka disimpulkan bahwa instumen tersebut handal atau reliabel. Hasil pengujian tersebut, dapat di lihat dalam tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Jumlah Indikator Kusioner	Kesimpulan Hasil
Kepemimpinan (X ₁)	0,943	5	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,963	9	Reliabel
Pelatihan Kerja (X ₃)	0,947	5	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,939	8	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data primer tahun 2023

Hasil pengujian reliabilitas data pada tabel di atas menunjukkan nilai koefisien

cronbach's alpha keseluruhan variabel tidak ada yang kurang dari nilai batas minimal 0,60. Hal ini menyimpulkan bahwa indikator-indikator untuk masing-masing variabel dikategorikan reliabel atau handal. Dengan demikian pengukuran instrumen baik validitas maupun reliabilitas adalah valid dan reliabel sehingga dapat dipakai dalam analisis selanjutnya. Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel bagian lampiran.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk menilai baik tidaknya model regresi yang dikembangkan dalam penelitian ini. Dalam pengujian yang menggunakan analisis regresi, diperlukan adanya suatu pengujian dengan mempertimbangkan kemungkinan adanya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Kalaupun terdapat adanya penyimpangan tersebut, selanjutnya akan dilakukan perbaikan terhadap data penelitian maupun model regresi yang berupa transformasi atau pengurangan data penelitian. Hasil pengujian asumsi klasik seperti dijelaskan pada sub-sub pokok berikut ini:

Hasil Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk Menguji normalitas data, dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K S), dan grafik histogram maupun grafik p-plot. Adapun hasil output SPSS'24 untuk pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel dan berikut ini:

**Tabel 12. Hasil Uji Normalitas (KS-Model)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

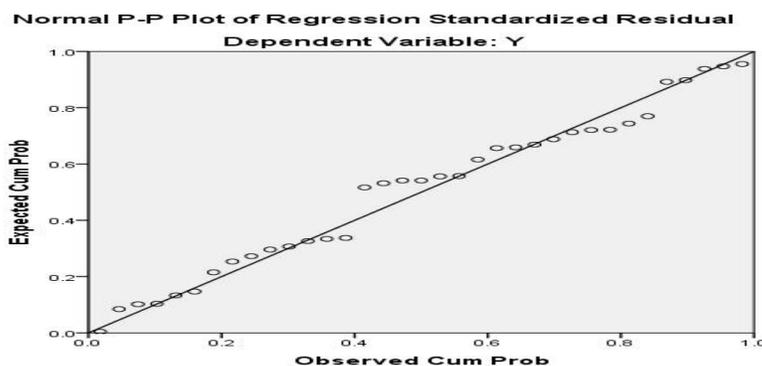
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		35
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0E-7
	<i>Std. Deviation</i>	3.11036169
	<i>Absolute</i>	.117
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	.077
	<i>Negative</i>	-.117
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.695
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.719

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil pengolahan data primer tahun 2023

Hasil uji normalitas dengan menggunakan K-S Model di atas, terlihat bahwa nilai *kolmogorof smirnov test* variabel sebesar 0,695 dengan tingkat signifikan 0,719 yang signifikan jauh di atas nilai signifikansi 0,05. Hal ini berarti nilai residual semua variable terdistribusi secara normal atau memenuhi asumsi klasik normalitas. Selain uji normalitas dengan *Kolmogorof-Smirnov Test*, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melihat grafik p-plot yang terlihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1 Uji Normalitas Grafik P-Plot

Sumber: Hasil pengolahan data primer tahun 2023

Pada grafik p-plot di atas, terlihat titik-titik menyebar menghimpit disekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian untuk variabel bebas dan terikat terdistribusi secara normal.

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2014), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) penelitian. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
X1	.857	1.167
X2	.808	1.237
X3	.845	1.184

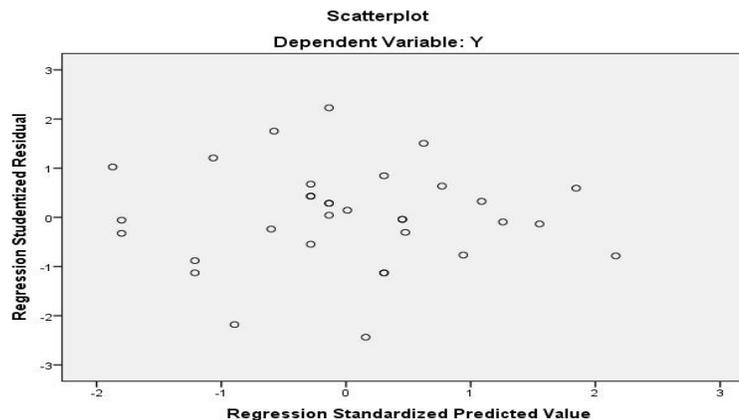
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan data primer tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa angka *tolerance* dari variabel independen variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan variabel pelatihan kerja (X_3) nilai *tolerance* lebih dari 0,10 yang berarti bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen. Disamping itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan hal yang sama, dimana tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang ada tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Karena syarat model dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10.

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Teknik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik sebaran nilai residual. Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil pengolahan data primer tahun 2023

Berdasar pada grafik *scatterplot* di atas, tampak bahwa sebaran data tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik data menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Pengujian Signifikansi Parameter Individual (Uji – t Statistik)

Uji – t statistik pada dasarnya dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara masing-masing variabel dapat menerangkan variasi variabel dependen. Hasil dari dilakukannya uji – t statistik , dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis (Uji t-statistik)

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	1.250	4.243		.295	.770
1 X1	.350	.139	.299	2.527	.017
X2	.458	.117	.477	3.908	.000
X3	.435	.190	.274	2.296	.029

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan data primer tahun 2023

Hasil uji t statistik pada tabel di atas, untuk pengujian hipotesis penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berhubungan positif dengan nilai koefisien sebesar (0,350) serta nilai signifikan sebesar 0,017 serta jika diukur dengan derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05 maka disimpulkan, terdapat pengaruh positif signifikan variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini diterima.

Selanjutnya, variabel motivasi (X_2) berhubungan positif dengan nilai koefisien sebesar (0,458) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 serta jika diukur dengan derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang diusulkan

dalam penelitian ini diterima.

Lebih lanjut, variabel pelatihan kerja (X_3) berhubungan positif dengan nilai koefisien sebesar (0,435) dengan nilai signifikan sebesar 0,029 serta jika diukur dengan derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel pelatihan (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini diterima.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependennya. Nilai (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 15. Hasil Uji Determinansi (R^2)
Model Summary^b**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.591	3.257

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan data primer tahun 2023

Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa, besarnya nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,591 atau sekitar 59,1%. Hal ini memberi arti bahwa variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini hanya sebesar 59,1%, sedangkan sisanya 40,9% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yang diuraikan dalam penelitian ini adalah “diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan variabel kepemimpinan (X_1) berhubungan positif dengan nilai koefisien sebesar (0,350) serta nilai signifikan sebesar 0,017 serta jika diukur dengan derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05 maka disimpulkan, terdapat pengaruh positif signifikan variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini diterima.

Hubungan positif antara kepemimpinan dan kinerja karyawan memberi arti bahwa hubungan keua variabel ini searah. Semakin baik kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan perusahaan, akan berdampak kepada semakin baik kinerja karyawan. Sebaliknya, jika kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan perusahaan kurang baik, maka berdampak kepada semakin menurunnya kinerja karyawan. Selanjutnya, pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memberi arti bahwa kepemimpinan berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan mean rata-rata dari tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan (X_1) untuk pernyataan 1 s/d 5 adalah sebesar sebesar 3,80. Hal ini berarti bahwa, semua responden rata-rata cenderung menjawab kea rah setuju setuju atas semua pernyataan variabel kepemimpinan (X_1). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa

karyawan pada PT Hiroshi Cabang Ambon merasakan adanya kepemimpinan yang baik dalam perusahaan. Hal ini akan berdampak pada semakin baik kinerja yang ditunjukkan karyawan atas segala pekerjaan yang dilakukan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua yang diuraikan dalam penelitian ini adalah “diduga motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis melalui uji t statistik menunjukkan, variabel motivasi (X_2) berhubungan positif dengan nilai koefisien sebesar (0,458) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 serta jika diukur dengan derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini diterima.

Adanya hubungan yang positif antara motivasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) berarti hubungan kedua variabel ini searah. Artinya bahwa, semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam suatu organisasi akan berdampak pula terhadap semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, jika motivasi kurang dirasakan oleh karyawan, berdampak pula terhadap menurunnya kinerja karyawan. Selanjutnya, adanya pengaruh yang signifikan motivasi (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) mengindikasikan bahwa, motivasi berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan mean rata-rata dari tanggapan responden terhadap variabel motivasi (X_2) untuk pernyataan 1 s/d 9 adalah sebesar 3,69. Artinya bahwa semua responden rata-rata cenderung menjawab ke arah setuju atas semua pernyataan variabel motivasi (X_2), sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT Hiroshi Cabang Ambon merasa adanya motivasi baik yang diberikan oleh organisasi. Hal ini akan berdampak pada semakin baik kinerja yang ditunjukkan karyawan atas segala pekerjaan yang dilakukan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga yang diuraikan dalam penelitian ini adalah “diduga pelatihan karyawan (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis melalui uji t statistik menunjukkan, variabel pelatihan kerja (X_3) berhubungan positif dengan nilai koefisien sebesar (0,435) dengan nilai signifikan sebesar 0,029 serta jika diukur dengan derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel pelatihan (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini diterima.

Adanya hubungan yang positif antara pelatihan kerja (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) berarti hubungan kedua variabel ini searah. Artinya bahwa, semakin baik pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan dalam suatu organisasi akan berdampak pula terhadap semakin baik pula kinerja karyawan. Sebaliknya, jika kurangnya pelatihan yang diikuti oleh karyawan, berdampak pula terhadap menurunnya kinerja karyawan. Selanjutnya, adanya pengaruh yang signifikan pelatihan karyawan (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) mengindikasikan bahwa, pelatihan karyawan berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan mean rata-rata dari tanggapan responden terhadap variabel pelatihan kerja (X_3) untuk pernyataan 1 s/d 5 adalah sebesar 3,74 artinya bahwa semua responden rata-rata cenderung menjawab ke arah setuju atas semua pernyataan variabel pelatihan kerja (X_3), sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT Hiroshi Cabang Ambon merasa adanya pelatihan kerja yang diberikan oleh organisasi. Hal ini akan berdampak pada semakin baik kinerja yang ditunjukkan karyawan atas segala pekerjaan yang dilakukan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka ada beberapa kesimpulan yang diangkat dalam penelitian ini antara lain:

Variabel kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji-t statistik yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,350 dengan nilai signifikan sebesar 0,017 di bawah tingkat signifikan 0,05 sehingga disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai diterima.

Variabel motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji-t statistik yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,458 dengan nilai signifikan sebesar 0,00 di bawah tingkat signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai diterima.

Variabel pelatihan kerja (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji-t statistik yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,435 dengan nilai signifikan sebesar 0,029 di bawah tingkat signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap variabel kinerja pegawai diterima.

Saran Penelitian

Bagi pimpinan pada PT Hiroshi Cabang Ambon, seharusnya memperhatikan dengan baik faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan berimplikasi terhadap semakin tercapainya tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan hal-hal yaitu: 1) Kepemimpinan yang baik merupakan teladan bagi semua karyawan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan hendaknya menjalankan fungsi pokoknya sebagai pimpinan dengan baik dalam mengarahkan karyawannya. 2) Meningkatkan motivasi karyawan melalui penghargaan atau *reward* serta bentuk motivasi lainnya seperti intensif dalam bentuk materi yang memri rangsangan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. 3) Pelatihan kerja yang memadai dalam meningkatkan mutu dan kualitas karyawan dalam tugas masing-masing.

Sedangkan untuk penelitian selanjutnya, Nilai *Adjusted R Square* yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebesar 59,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian selanjutnya dapat menambah bahkan menggunakan variabel-variabel lainnya untuk mendapatkan temuan-temuan baru yang lebih bermanfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Variabel lainnya yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya seperti; budaya organisasi, lingkungan kerja, rekan kerja, gaji dan upah atau variabel lainnya yang dapat dianalisis dalam pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- B. Uno, Hamzah. (2008). Teori Motivasi dan Pengukurannya . Bumi Aksara.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, No. 2. September 2008: 124-135.
- Dubrin Andrew J., 2005. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.

- Fillmore, H. Stanford. (1969). Human Resource Management. Fourteenth Edition. McGraw Hill. New York
- Georgopolus dan Tannenbaum, 1985, Efektivitas Organisasi, PT. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS 23 (Edisi Kelima). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, Rosa. (2011). Meningkatkan produktifitas kerja. Jakarta
- Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., dan F. Pasaribu. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No. (1): 129–147.
- M. Kadarisman. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Murty, & Hudiwinarsih. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1 No. 1, 10-17.
- Notoadmojo. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rusmawita. (2016). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 5, Mei 2016 hlm 121-127 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
- Siagian, S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, (1997), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Penerbit STIE YKPN.
- Stanton, William J. (1981: 445) (2007). Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2013). Manajemen Kinerja. PT Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti, Dwi Wahyu. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Daya Anugerah Semesta Semarang. Semarang : Universitas Negeri Semarang
- Wursanto. 2002. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta: Andi