

## Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patco Elektronik Teknologi

Karsih<sup>1</sup>, Ahmad Gunawan<sup>2</sup>, Meilia Maharani<sup>3</sup>, Agustina Mulia Putri<sup>4</sup>

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa<sup>1,2,3,4</sup>

Email :

anandakarsih75@gmail.com<sup>1</sup>, ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id<sup>2</sup>, meilia.maharani21@gmail.com<sup>3</sup>,  
agustinamuliaputri@gmail.com<sup>4</sup>,

Diterima: 17-01-2025 | Disetujui: 18-01-2025 | Diterbitkan: 19-01-2025

### ABSTRACT

*This research investigates how the performance of PT Patco Elektronik Teknologi employees is influenced by leadership, training and work motivation. The survey used was a questionnaire distributed to employees. The results of the analysis show that good leadership improves employee performance because an inspirational leader can motivate the team to achieve common goals. In addition, systematic and relevant training improves employee skills and knowledge, which results in increased productivity. Apart from that, work motivation is also proven to have an effect, because motivated employees show better performance. The results show that good leadership, appropriate training programs, and high motivation are important components in improving employee performance. PT Patco Elektronik Teknologi management must create ongoing leadership and training programs to improve performance.*

**Keywords:** Leadership, Training, Work Motivation and Employee Performance.

### ABSTRAK

Penelitian ini menyelidiki bagaimana kinerja karyawan PT Patco Elektronik Teknologi dipengaruhi oleh kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja. Survei yang digunakan adalah kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik meningkatkan kinerja karyawan karena pemimpin yang inspiratif dapat memotivasi tim untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, pelatihan yang sistematis dan relevan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang berdampak pada peningkatan produktivitas. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh, karena karyawan yang termotivasi menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik, program pelatihan yang tepat, dan motivasi yang tinggi adalah komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen PT Patco Elektronik Teknologi harus membuat program kepemimpinan dan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja.

**Kata Kunci:**“ Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Karsih, K., Gunawan, A. ., Maharani, M. ., & Putri, A. M. . (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patco Elektronik Teknologi. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1b), 2622-2633. <https://doi.org/10.62710/njmwqq84>

## PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, perusahaan harus terus meningkatkan kinerja karyawan mereka untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan karena kinerja individu secara kolektif mempengaruhi produktivitas dan efisiensi perusahaan. Kinerja karyawan yang ideal tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja.

Untuk mengarahkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, kepemimpinan sangat penting. Menurut Robbins (2008:87), gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat membangun lingkungan kerja yang positif di mana karyawan merasa didukung dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Sebagaimana diungkapkan Kartini Kartono (2003:27) bahwa : “Pemimpin adalah seorang anggota kelompok yang paling berpengaruh terhadap aktivitas kelompoknya dan yang memainkan peranan penting dalam merumuskan ataupun mencapai tujuan-tujuan kelompok. Untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, pemimpin yang baik dapat memberikan arahan, menginspirasi, dan mengelola potensi karyawan dengan baik.

Pelatihan yang tepat juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Pelatihan yang tepat dapat membantu karyawan memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga dapat meningkatkan kepercayaan karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan baik . Pelatihan adalah kesempatan yang diberikan oleh sebuah organisasi tertentu dalam rangka mendorong serta meningkatkan keterampilan kerja (Gustiana et al., 2022). Oleh karena itu, pelatihan adalah salah satu cara utama untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Pelatihan yang tepat juga sangat penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Menurut Ivancevich dalam (Edy, 2016) mengungkapkan bahwa, Pelatihan merupakan sebuah aktivitas untuk meningkatkan usaha kinerja karyawan dalam pekerjaan saat ini ataupun jabatan kedepannya. Tujuan organisasi harus dilaksanakan dengan baik oleh seluruh karyawannya. Pelatihan memberi karyawan kesempatan untuk tumbuh secara profesional dan pribadi, memberi mereka kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan mereka, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Akibatnya, karyawan lebih puas dan lebih baik dalam pekerjaan mereka.

Faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Motivasi juga merupakan faktor untuk mendorong karyawan agar dapat melakukan sesuatu kegiatan. Motivasi kerja juga sering disebut sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang. Salah satu cara untuk mendorong motivasi kerja adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Apabila perusahaan lebih memperhatikan kompensasi, diharapkan keahlian dan motivasi kerja karyawan akan meningkat.

Beberapa hal yang dapat menjadi faktor munculnya motivasi diantaranya adalah pencapaian, pengakuan, sifat pekerjaan, tanggung jawab, serta kemajuan (Musyadad et.al, 2022). Berbagai faktor, seperti insentif, kesempatan untuk berkembang, dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, dapat memengaruhi motivasi kerja. Jika karyawan termotivasi, mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Penelitian ini akan menyelidiki bagaimana kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana perusahaan dapat mengoptimalkan ketiga elemen ini untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014:39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dinamakan metode survei, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi pada PT Patco Elektronik Teknologi yang beralamat di Jl. Cisokan Raya No.3B, Sukaresmi, Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi. Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus yaitu keseluruhan populasi akan dijadikan sampel/responden (Sugiyono 2015:85). Penelitian ini mengambil sampel seluruh karyawan PT Patco Elektronik Teknologi yang berjumlah 66 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas mengukur sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, Sugiyono (2012:168). Hasil validitas ditunjukkan dengan membandingkan antara  $r$  hitung dengan  $r$  tabel apabila  $r$  hitung lebih besar dari pada  $r$  tabel maka dapat dikatakan variable yang diteliti telah valid, dengan tingkat signifikan sebesar 0,03.

**Tabel 1 Uji Validitas Instrumen Penelitian  
Kepemimpinan ( $X_1$ )**

|      | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted | Keterangan |
|------|-------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|------------|
| X1.1 | 76.77                         | 187.594                              | .641                                   | .764                                   | Valid      |
| X1.2 | 76.97                         | 185.938                              | .762                                   | .761                                   | Valid      |
| X1.3 | 77.17                         | 181.218                              | .775                                   | .754                                   | Valid      |
| X1.4 | 76.95                         | 184.659                              | .797                                   | .759                                   | Valid      |
| X1.5 | 77.12                         | 184.231                              | .761                                   | .758                                   | Valid      |

|         |       |         |       |      |       |
|---------|-------|---------|-------|------|-------|
| X1.6    | 77.33 | 182.749 | .757  | .756 | Valid |
| X1.7    | 77.55 | 178.929 | .736  | .751 | Valid |
| X1.8    | 77.21 | 187.000 | .721  | .763 | Valid |
| X1.9    | 76.91 | 184.638 | .703  | .760 | Valid |
| X1.10   | 77.24 | 179.202 | .849  | .750 | Valid |
| X1TOTAL | 40.59 | 50.769  | 1.000 | .925 |       |

Sumber: Data penelitian yang telah diolah, 2024

Uji validitas variabel kepemimpinan dilakukan 10 item pernyataan, karena hasil uji mendapatkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (Corrected item -Total Corelation  $> 0,03$ ) item di nyatakan valid.

**Tabel 2 Uji Validitas Instrumen Penelitian  
Pelatihan (X<sub>2</sub>)  
Item-Total Statistics**

|         | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted | Keterangan |
|---------|-------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|------------|
| X2.1    | 80.00                         | 133.354                              | .754                                   | .761                                   | Valid      |
| X2.2    | 80.41                         | 131.938                              | .670                                   | .759                                   | Valid      |
| X2.3    | 80.21                         | 132.754                              | .617                                   | .762                                   | Valid      |
| X2.4    | 79.97                         | 133.568                              | .730                                   | .762                                   | Valid      |
| X2.5    | 80.08                         | 129.486                              | .810                                   | .753                                   | Valid      |
| X2.6    | 79.88                         | 134.508                              | .701                                   | .764                                   | Valid      |
| X2.7    | 79.94                         | 130.150                              | .796                                   | .754                                   | Valid      |
| X2.8    | 80.17                         | 129.495                              | .849                                   | .752                                   | Valid      |
| X2.9    | 80.08                         | 129.917                              | .827                                   | .753                                   | Valid      |
| X2.10   | 80.15                         | 131.577                              | .742                                   | .758                                   | Valid      |
| X2TOTAL | 42.15                         | 36.407                               | 1.000                                  | .926                                   |            |

Sumber: Data penelitian yang telah diolah, 2024

Uji validitas variabel kepemimpinan dilakukan 10 item pernyataan, karena hasil uji mendapatkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (Corrected item -Total Corelation  $> 0,03$ ) item di nyatakan valid.

**Tabel 3 Uji Validitas Instrumen Penelitian**  
**Motivasi (X<sub>3</sub>)**  
**Item-Total Statistics**

|         | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted | Keterangan |
|---------|-------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|------------|
| X3.1    | 81.62                         | 154.516                              | .529                                   | .767                                   | Valid      |
| X3.2    | 81.14                         | 155.473                              | .715                                   | .766                                   | Valid      |
| X3.3    | 81.41                         | 149.661                              | .836                                   | .754                                   | Valid      |
| X3.4    | 81.38                         | 150.208                              | .734                                   | .757                                   | Valid      |
| X3.5    | 81.41                         | 152.707                              | .778                                   | .760                                   | Valid      |
| X3.6    | 81.20                         | 150.191                              | .851                                   | .755                                   | Valid      |
| X3.7    | 81.39                         | 151.781                              | .742                                   | .759                                   | Valid      |
| X3.8    | 81.45                         | 153.113                              | .751                                   | .761                                   | Valid      |
| X3.9    | 81.36                         | 148.420                              | .849                                   | .752                                   | Valid      |
| X3.10   | 81.47                         | 150.099                              | .835                                   | .755                                   | Valid      |
| X3TOTAL | 42.83                         | 41.926                               | 1.000                                  | .930                                   |            |

Sumber: Data penelitian yang telah diolah, 2024

Uji validitas variabel kepemimpinan dilakukan 10 item pernyataan, karena hasil uji mendapatkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (Corrected item -Total Corelation  $> 0,03$ ) item di nyatakan valid.

**Tabel 4 Uji Validitas Instrumen Penelitian**  
**Kinerja Karyawan (Y)**  
**Item-Total Statistics**

|        | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted | Keterangan |
|--------|-------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|------------|
| Y1     | 77.94                         | 149.412                              | .717                                   | .759                                   | Valid      |
| Y2     | 78.18                         | 146.028                              | .730                                   | .753                                   | Valid      |
| Y3     | 78.03                         | 147.507                              | .769                                   | .755                                   | Valid      |
| Y4     | 78.05                         | 148.229                              | .704                                   | .757                                   | Valid      |
| Y5     | 77.98                         | 151.707                              | .611                                   | .764                                   | Valid      |
| Y6     | 78.03                         | 147.322                              | .681                                   | .756                                   | Valid      |
| Y7     | 77.98                         | 147.923                              | .761                                   | .756                                   | Valid      |
| Y8     | 77.86                         | 147.566                              | .787                                   | .755                                   | Valid      |
| Y9     | 77.89                         | 146.066                              | .800                                   | .752                                   | Valid      |
| Y10    | 77.91                         | 146.822                              | .750                                   | .754                                   | Valid      |
| YTOTAL | 41.05                         | 40.875                               | 1.000                                  | .918                                   |            |

Sumber: Data penelitian yang telah diolah, 2024

Uji validitas variabel kepemimpinan dilakukan 10 item pernyataan, karena hasil uji mendapatkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (Corrected item -Total Corelation  $> 0,03$ ) item di nyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah hasil penelitian dimana tempat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, Sugiyono (2009:190). Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrument penelitian dapat diterima bila dalam kisaran Cronbach's Alpha  $> 0,60$  sampa dengan 0,80 dianggap baik atau reliabel serta dalam kisaran  $> 0,80$  sampa dengan 1.00 dianggap sangat baik sangat realibel.

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel         | Alpha Cronbach's | Kriteria                                     | Keterangan |
|------------------|------------------|----------------------------------------------|------------|
| Kepemimpinan     | 0,779            | Alpha Cronbach's<br>$> 0,6$ maka<br>reliabel | Reliabel   |
| Pelatihan Kerja  | 0,779            |                                              | Reliabel   |
| Motivasi Kerja   | 0,780            |                                              | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan | 0,777            |                                              | Reliabel   |

Sumber: Data penelitian yang telah diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 hasil pengujian realibilitas menunjukan bahwa koefisien (r) Alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan sebesar 0,60 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel dalam keadaan realibel.

## 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data apakah terdapat normalitas, Maka residul akan terdistribusi secara normal dan hasil hitung dari keseluruhan variabel lebih besar dari 0,05.

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                           |                | Unstandardized Residual |
|---------------------------|----------------|-------------------------|
| N                         |                | 66                      |
| Normal                    | Mean           | .0000000                |
| Parameters <sup>a,b</sup> | Std. Deviation | 2.96199227              |
| Most Extreme              | Absolute       | .082                    |
| Differences               | Positive       | .072                    |
|                           | Negative       | -.082                   |
| Test Statistic            |                | .082                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)    |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

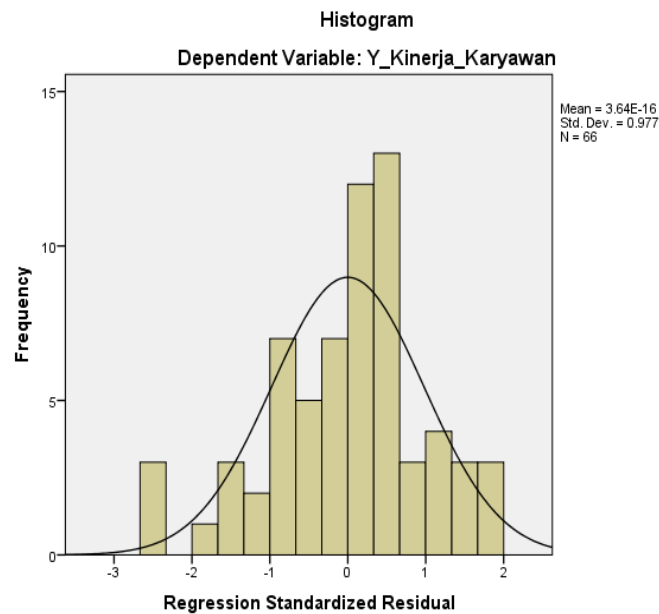
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

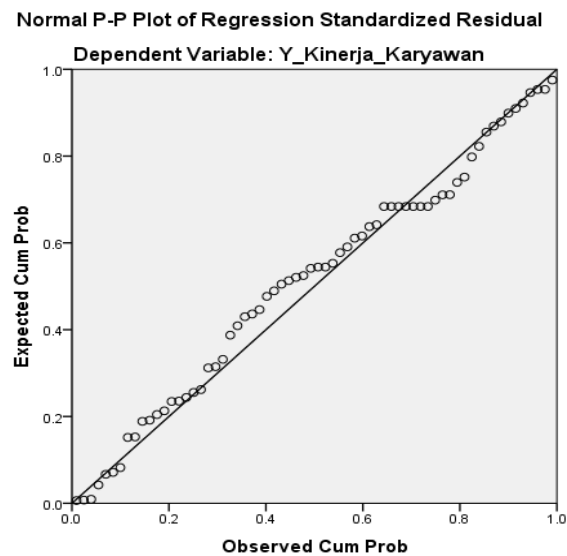
d. This is a lower bound of the true significance.

**Tabel 7 Hasil Uji Normalitas Histogram**



Sumber: Data penelitian yang telah diolah, 2024

**Tabel 8 Hasil Uji Normal P-P Plot of Regression**



Sumber: Data penelitian yang telah diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji normalitas menggunakan Uji Kologrov Smirnov menunjukan nilai Asymp sig residual sebesar  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan distribusi data regresi adalah bernilai normal. Hal ini juga didukung dan Hasil Uji Histogram diketahui bahwa grafik membentuk gunung atau lonceng, dan berdasarkan Grafik P-P Plot Regresion diketahui bahwa sebaran titik-titik nilai residual menyebarkan disekitar garis dan mengikuti garis diaogonal.

#### 4. Uji Hipotesis

##### 1. Uji Koefisien Determinasi $r^2$

Koefisien determinasi  $r^2$  bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah *Nol* dan *Satu*. Nilai yang kecil berarti kemampuan suatu variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Berikut hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .886 <sup>a</sup> | 0,785    | 0,775             | 3,033                      |

a. Predictors: (Constant), X3\_MOTIVASI, X1\_KEPEMIMPINAN, X2\_PELATIHAN

b. Dependent Variable: Y\_KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Data penelitian yang telah diolah, 2024

Berdasarkan data diatas menunjukan bahwa nilai R-Square sebesar 0,785 atau 78,5% variasi nilai Kinerja karyawan ditentukan oleh peran variabel Kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi dan sisanya untuk 21,5 dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

##### 2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen apakah variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) benar-bener berpengaruh secara parsial (*terpisah*) terhadap variabel denpendennya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Uji t pada penelitian dengan cara membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  yaitu:

$$\alpha = 0,05$$

$$dk = n - k - 1 = 66 - 3 - 1 = 62 \text{ maka } t_{tabel} = 1,662$$

**Tabel 10 Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1 (Constant)    | 1,335                       | 2,691      |                           | 0,496 | 0,622 |
| X1_Kepemimpinan | 0,222                       | 0,079      | 0,248                     | 2,825 | 0,006 |
| X2_Pelatihan    | 0,349                       | 0,140      | 0,329                     | 2,491 | 0,015 |
| X3_Motivasi     | 0,373                       | 0,129      | 0,378                     | 2,886 | 0,005 |

a. Dependent Variable: Y\_Kinerja\_Karyawan

b.

Sumber: Data penelitian yang telah diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen:

1. Hasil pengolahan data untuk variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,825 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,662 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Patco Elektronik Teknologi.
2. Hasil pengolahan data untuk variabel Pelatihan ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,491 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,662 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Patco Elektronik Teknologi.
3. Hasil pengolahan data untuk variabel Motivasi ( $X_3$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,886 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,662 maka dapat disimpulkan bahwa variabel harga berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Patco Elektronik Teknologi.

### 3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui konstanta dari keseluruhan variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) apakah benar-benar memiliki pengaruh simultan (*bersama-sama*). Uji F dalam penelitian ini dengan cara membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  yaitu:

$$\alpha = 0,05$$

$$dk = F(k ; n - k) = F(3 ; 109) \text{ maka } F_{tabel} = 2,70$$

**Tabel 11 Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

|   | Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 2086.593       | 3  | 695.531     | 75.618 | .000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 570.271        | 62 | 9.198       |        |                   |
|   | Total      | 2656.864       | 65 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y\_KINERJA\_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), X3\_MOTIVASI, X1\_KEPEMIMPINAN, X2\_PELATIHAN

Sumber: Data penelitian yang telah diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa hasil pengelolah data untuk keseluruhan variabel ( $X_1$ ), ( $X_2$ ) dan ( $X_3$ ) diperoleh hasil  $F_{hitung}$  sebesar  $75,618 > F_{tabel} 2,70$ . Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel berpengaruh simultan (*bersama-sama*) terhadap Kinerja Karyawan di PT Patco Elektronik Teknologi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil analisis data penelitian yang disajikan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Secara parsial variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan yang ditunjukkan dengan hasil nilai diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,825 maka dapat disimpulkan bahwa "kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan" dinyatakan diterima.
2. Secara parsial variabel Pelatihan ( $X_2$ ) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan yang ditunjukkan dengan hasil nilai diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,491 maka dapat disimpulkan bahwa "Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan" dinyatakan diterima.
3. Secara parsial variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan yang ditunjukkan dengan hasil nilai diperoleh diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,886 maka dapat disimpulkan bahwa "motivasi kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan" dinyatakan diterima.

## SARAN

- Bagi Perusahaan

Hasil penilitan menunjukan bahwa Kepemimpinan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja sangat berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu Perusahaan sebaiknya tetap memberikan semangat, support dan motivasi terhadap karyawan karena itu akan meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, W.S.U. (2015), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motifasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Enterpreneursip*, 9 (2).136-157.
- Gusitiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A (2022), Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemis: Jurnal Ekonomi Manajmen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.
- Kartono, Kartini. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Musyadad, V. F., Hanafiah H., Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran. *JIIP- Jurnal Ilmiah dan Pendidikan*, 5(6), 1936-1941.
- Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi BMT El-Raushan Tangerang. *JeniusVol 3. No.2*.
- Surjarweni V., Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Method)*. Bandung: Alfabeta.