

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TRISAKTI KARYA NUSANTARA**

***THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK DISCIPLINE, MOTIVATION, AND WORK
TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TRISAKTI KARYA NUSANTARA***

**Jonmaianto Sihombing¹, Ervin Nora Susanti², Oktavianti³, Sri Langgeng Ratnasari^{4*}, Herni
Widiyah Nasrul⁵, T. Munzir⁶, Zulkifli⁷, Widodo Ismanto⁸, Mahmud⁹, Regina Antonius
Clarensia¹⁰, Gandhi Sutjahjo¹¹**

¹⁻¹⁰Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

¹¹Universitas Batam, Indonesia

*Co Author: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trisakti Karya Nusantara Batam secara parsial dan simultan. Penelitian ini merupakan kuantitatif menggunakan desain deskriptif dengan tempat penelitian PT. Trisakti Karya Nusantara Batam. Teknik sampling dari penelitian ini menggunakan rumus slovin. Populasi dari penelitian ini adalah 150 karyawan. Sampel penelitian ini 111 orang karyawan. Data dari penelitian ini diperoleh dengan menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik inferensial dengan SPSS 23. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trisakti Karya Nusantara. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trisakti Karya Nusantara. Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trisakti Karya Nusantara. Pelatihan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trisakti Karya Nusantara. Secara simultan atau bersama-sama Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trisakti Karya Nusantara.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Motivasi; Pelatihan Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style, work discipline, motivation, and job training on employee performance at PT. Trisakti Karya Nusantara Batam partially and simultaneously. This study is quantitative using a descriptive design with the research location at PT. Trisakti Karya Nusantara Batam. The sampling technique of this study uses the Slovin formula. The population of this study was 150 employees. The sample of this study was 111 employees. Data from this study were obtained using a questionnaire. Data analysis techniques in quantitative research use inferential statistics with SPSS 23. The results of this study showed that Leadership Style has an effect but is not significant on Employee Performance at PT. Trisakti Karya Nusantara. Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Trisakti Karya Nusantara. Motivation has no effect and is not significant on Employee Performance

at PT. Trisakti Karya Nusantara. Job Training has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Trisakti Karya Nusantara. Simultaneously or together Leadership Style, Work Discipline, Motivation, and Work Training have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Trisakti Karya Nusantara.

Keywords: *Leadership Style; Work Discipline; Motivation; Work Training; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Bisnis merupakan kegiatan yang berusaha untuk mendapatkan keuntungan atau hasil yang diinginkan dengan segala sumber yang dimilikinya. Manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan bisnis, pengelola bisnis serta sekaligus menjadi pelaksana dalam proses produksi bisnis tersebut. Pada era globalisasi sekarang ini, salah satu bisnis yang memiliki profit yang sangat menjanjikan adalah bisnis industri perkapalan. Pada saat ini industri galangan kapal nasional telah mencapai 250 perusahaan, jumlah kapal yang beroperasi di dalam negeri baru sejumlah 6.000 unit dengan kapasitas 6 juta *gross tonnage* (GT). Jumlah yang terus meningkat menjadi 11.600 unit dengan kapasitas 18,4 juta GT. Hal ini membuktikan bahwa investasi perkapalan akan terus bertambah, terutama karena semakin banyaknya permintaan di sektor *offshore* (lepas pantai).

PT. Trisakti Karya Nusantara didirikan pada tanggal 17 Agustus 2016 sebagai perusahaan salah satu subkontraktor perkapalan yang bergerak dibidang *general contractor & supplier* berdiri pada Tahun 2016, berlokasi kantor di Jl. Putri Hijau Komp. Mitra Centre Blok B No. 8 Sagulung – Batam, yang didirikan seorang pengusaha lokal yang bernama Mr. Donny. PT. Trisakti Karya Nusantara memiliki ruang lingkup pekerjaan seperti mekanikal, arsitektur, *marine carpentry*, HVAC, *insulation*, *steel work*, piping, dan *supply manpower*. PT. Trisakti Karya Nusantara telah memiliki beberapa konsumen seperti PT. Dok Warisan Pertama, PT. Naninda, PT. GTI, PT. Asianfast Marine Industries, PT. Oceaneering, dan lain-lain. Sebagai subkontraktor perkapalan, tentunya perusahaan harus memiliki organisasi perusahaan yang sehat.

PT. Trisakti Karya Nusantara memiliki visi, misi, komitmen kualitas dan sertifikat kualitas ISO 9001:2015, serta sumber daya manusia yang merupakan asset vital organisasi, karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dalam strategi organisasi. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada dalam organisasi. Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan harapan organisasi, bagi organisasi yang memiliki hal tersebut akan dapat mencapai kinerja optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh karyawan individu maupun kelompok (*teamwork*) dalam organisasi sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Sebagai salah satu komponen utama suatu organisasi yaitu sumber daya manusia yang menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai visi serta misi organisasi. Namun, agar karyawan dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan, banyak faktor yang mempengaruhi bagi karyawan seperti perilaku / gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, disiplin kerja, pelatihan kerja, iklim kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini membahas empat faktor yang diidentifikasi yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan kerja yang mungkin mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Di PT. Trisakti Karya Nusantara dalam 3 tahun belakangan ini mengalami penurunan

produktivitas kinerja karyawan yang sangat signifikan. Hal ini terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang begitu kompleks dengan kurang adanya peranan kepemimpinan, motivasi, pelatihan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta kurang memberikan pembinaan kepada karyawan, sehingga dapat menyebabkan tingkat kinerja karyawan menjadi menurun. Berikut ini data penurunan kinerja karyawan:

Tabel 1. Penurunan Kinerja Karyawan

Tahun	Kriteria Penilaian					Persentasi (%)
	Keselamatan bekerja	kerjasama	Penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu	Penyelesaian masalah	Tingkat kemampuan & pengetahuan	
2019	152	152	152	152	152	100 %
2020	116	116	116	116	116	75 %
2021	90	90	90	90	90	60 %
Jumlah Karyawan					155 orang	

Sumber: Data HRD PT. Trisakti Karya Nusantara, 2024

Tabel 2. Penurunan Pekerjaan (*Project*)

Tahun	Lingkup Pekerjaan	Jumlah kapal repair	Persentasi (%)
2019	Mekanikal, Piping, Carpentry, HVAC, Architectural, Insulation, Supply manpower, dan Steel work.	38	100 %
2020	Mekanikal, Piping, Carpentry, HVAC, Architectural, Insulation, Supply manpower, dan Steel work.	27	75 %
2021	Mekanikal, Piping, Carpentry, dan Supply manpower	19	50 %

Sumber: Data Coordinator Project PT. Trisakti Karya Nusantara, 2024

Identifikasi Masalah

1. Bahwa setiap pimpinan departemen rata-rata dipilih atau diangkat dari dalam perusahaan, untuk menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Bahwa munculnya kinerja karyawan yang tidak sempurna diakibatkan adanya gaya kepemimpinan yang kurang perhatian terhadap bawahannya.
2. Harapan para karyawan terhadap tugas yang diberikan sesuai, Pendidikan dan pelatihan serta adil dalam pemberian penghargaan dari pimpinan perusahaan masih minim (kurang diperhatikan).
3. Kurang disiplinnya karyawan dilihat dari kehadiran, baik pada waktu pengecekan absensi pagi maupun menjelang jam berakhir kerja, yang selalu didapati adanya kekurangan di tiap lokasi kerja.

4. Kurangnya motivasi kerja, hal ini terlihat pada pekerjaan yang belum tepat waktu, melakukan pekerjaan dengan tidak sungguh-sungguh, serta belum berusaha agar hasil kerja memberikan kontribusi pada pencapaian target sesuai waktu yang ditentukan oleh konsumen.
5. Kinerja karyawan belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.

Rumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Trisakti Karya Nusantara?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Trisakti Karya Nusantara?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Trisakti Karya Nusantara?
4. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Trisakti Karya Nusantara?
5. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Trisakti Karya Nusantara?

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Menurut Sugiyono, (2016) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data yang diperoleh melalui penelitian adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid, reliable, dan obyektif. *Valid* menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Data yang valid pasti reliable dan obyektif. Reliabel berkenaan dengan derajat konsistensi data dalam interval waktu tertentu.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 155 karyawan tetap PT. Trisakti Karya Nusantara. Penelitian ini merupakan penelitian sampel karena tidak semua populasi penelitian dijadikan sumber data, tetapi hanya sebagian dari anggota populasi. Dalam penelitian ini, populasinya berjumlah 155 karyawan dengan menggunakan rumus slovin (5% tingkat kepercayaan), maka sampel yang digunakan berjumlah 111 karyawan.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yakni Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi (X_3), Pelatihan Kerja (X_4) dan Variabel terikat (dependen) dalam hal ini variabel dependennya adalah Kinerja (Y) dan Definisi operasional variable sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan adalah mengarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya (Sutikno, 2014).
2. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi (Sinambela, 2018).

3. Motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya (Wibowo, 2014).
4. Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan (Rahmawati, 2018).
5. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Abdullah, 2014).

Instrumen Penelitian

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner. Bersama kuisisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisisioner. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara: observasi awal, penelitian kepustakaan, kemudian penelitian lapangan. Penyebaran kuisisioner dilakukan pada saat penelitian lapangan, teknik penyerahan kuisisioner yaitu peneliti terjun langsung untuk menyebarkan kuisisioner dan mengambilnya langsung. Teknik ini lebih baik dibandingkan dengan melalui perantara karena dapat memperkecil perbedaan interpretasi antara responden dengan peneliti.

Teknik Analisis Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antar skor tiap butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Setelah itu menentukan hipotesis, H_0 : skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total konstruk dan H_a : skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan skor total konstruk. Uji dengan membandingkan r hitung (*tabel corrected item total correlation*) dengan r tabel (tabel product moment) dengan signifikan 0,05) untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$.

1. Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5% atau 0.05), berarti indikator tersebut adalah valid.
2. Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5% atau 0.05), berarti indikator tersebut tidak valid.

Jadi uji validitas ingin mengukur apakah pertanyaan pertanyaan yang ada didalam kuisisioner sudah benar dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Validitas instrument gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi (X_3) pelatihan kerja (X_4) terhadap kinerja karywan (Y) diambil dari responden penelitian dengan $n = 10$ dan taraf signifikan 5% , maka nilai r_{tabel} *Product Moment* adalah 0,666. Hasil Validitas instrument kuisisioner gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi (X_3) pelatihan kerja (X_4) terhadap kinerja karywan (Y) di analisis dengan menggunakan *program SPSS* yang dapat dilihat pada lampiran serta untuk hasil keseluruhan dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas X1, X2, X3, X3 dan Y

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
GayaKepemimpinanX1	182.5676	424.120	.908	.874
DisiplinKerjaX2	183.5225	423.979	.926	.886
MotivasiX3	182.3874	428.112	.940	.892
PelatihanKerjaX4	183.0991	416.345	.926	.923
KinerjaKaryawanY	183.8829	418.232	.921	.914

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2022

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dan konstruk. Dikatakan reliabilitas jika angka korelasi yang diperoleh $> r$ tabel taraf signifikansi 5 %. Dikatakan tidak reliabel jika angka korelasi $< r$ tabel pengujian. Reliabilitas dalam penelitian menggunakan program SPSS. Hasil reliabilitas kuisisioner dianalisis dengan rumus *Alfa Cronbach* dengan bantuan program SPSS, dapat dilihat pada tabel 10 dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Pengujian Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3, X4 dan Y

	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GayaKepemimpinanX1	182.5676	.908	.874	.970
DisiplinKerjaX2	183.5225	.926	.886	.967
MotivasiX3	182.3874	.940	.892	.965
PelatihanKerjaX4	183.0991	.926	.923	.967
KinerjaKaryawanY	183.8829	.921	.914	.968

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2022

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik inferensial. Statistik inferensial adalah jenis statistik yang fokus kepada pengolahan data sampel sehingga bisa mengambil keputusan atau kesimpulan pada populasi. Tujuan dari penggunaan statistik inferensial adalah untuk menduga nilai populasi. Dengan adanya penggunaan metode ini, tentu kita mengharapkan hasil pengukuran yang akurat dan tepat serta mampu menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Penggunaan statistik inferensial adalah pengambilan sampel, pemilihan analisis, dan pengambilan keputusan untuk keseluruhan populasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Sejarah Singkat dan Operasional PT. Trisakti Karya Nusantara**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Trisakti Karya Nusantara yang beralamat kantor di ruko Mitra Centre Blok B nomor 13, Kelurahan Sungai Langkai, Kecamatan Sagulung, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau. PT. Trisakti Karya Nusantara adalah salah satu subkontraktor perkapalan yang bergerak dibidang *general contractor & supplier* berdiri pada Tahun 2016, berlokasi kantor di Jl. Putri Hijau Komp. Mitra Centre Blok B No. 8 Sagulung – Batam, yang didirikan seorang pengusaha lokal yang bernama Mr. Donny. PT. Trisakti Karya Nusantara memiliki ruang lingkup pekerjaan seperti mekanikal, arsitektur, marine carpentry, HVAC, insulation, *steel work*, piping, dan *supply manpower*. PT. Trisakti Karya Nusantara telah memiliki beberapa konsumen seperti PT. Dok Warisan Pertama, PT. Naninda, PT. GTI, PT. Asianfast Marine Industries, PT. Oceaneering, dan lain-lain.

Angket disebarakan kepada 111 responden yang terpilih dan semua angket tersebut lengkap kembali pada peneliti, untuk dilakukan pengolahan data.

Deskripsi Identitas Responden

Responden terdiri dari 111 responden, terdiri dari 106 laki-laki dan 5 perempuan. Usia rata-rata responden 25-35 tahun, dimana usia termuda 25 tahun dan usia paling tua adalah 52 tahun.

Tabel 5. Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	106	95.5	95.5	95.5
perempuan	5	4.5	4.5	100.0
Total	111	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2022

Tabel 6. Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	45	40.5	40.5	40.5
31-40	42	37.8	37.8	78.4
41-50	15	13.5	13.5	91.9
51-60	9	8.1	8.1	100.0
Total	111	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2022

Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi statistik data penelitian untuk gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi (X_3) pelatihan kerja (X_4) dan kinerja karyawan (Y) dari 111 responden, disampaikan dalam bentuk tabel di bawah, deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang *mean*, *median*, *sum*, *minimum*, *maksimum*, *std. deviasi*, dan *variance*.

Tabel 7. Hasil deskripsi statistik variabel gaya kepemimpinan (X1)

N	Mean	Median	Sum	Minimum	Maximum	Std. Deviation	Variance
111	46,29	48	5139	31	50	5,40	29,17

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2022

Tabel 8. Hasil deskripsi statistic variabel Disiplin Kerja (X2)

N	Mean	Median	Sum	Minimum	Maximum	Std. Deviation	Variance
111	45,34	48	5033	32	50	5,32	28,35

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2022

Tabel 9. Hasil deskripsi statistic variabel Motivasi (X3)

N	Mean	Median	Sum	Minimum	Maximum	Std. Deviation	Variance
111	46,47	49	5159	33	50	5,15	26,57

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2022

Tabel 10. Hasil deskripsi statistik variabel Pelatihan Kerja (X4)

N	Mean	Median	Sum	Minimum	Maximum	Std. Deviation	Variance
111	45,76	48	5080	31	50	5,52	30,47

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2022

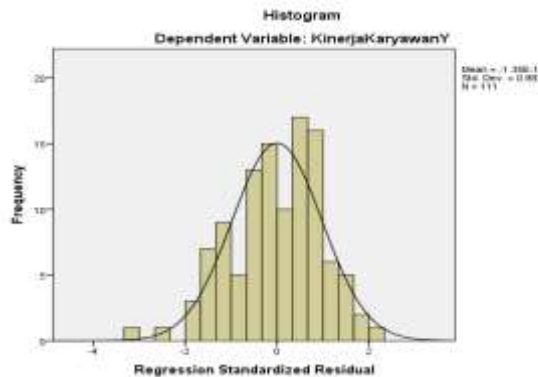
Tabel 11. Hasil deskripsi statistik variabel Kinerja Karyawan (Y)

N	Mean	Median	Sum	Minimum	Maximum	Std. Deviation	Variance
111	44,98	47	4993	30	50	5,49	30,19

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2022

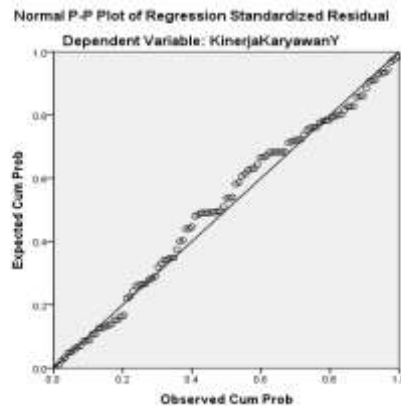
Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu pendekatan histogram atau dengan pendekatan grafik.



Gambar 2. Histogram Uji Normalitas Data

Sumber: Gambar, diolah dengan SPSS, 2022



Gambar 3. Grafik PP-Plot Uji Normalitas D

Sumber: Gambar, diolah dengan SPSS 23, 2022

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan salah satu uji asumsi yang biasa dilakukan untuk mengukur arah dan besarnya pengaruh variabel independen secara akurat. Peneliti menggunakan metode pengujian dengan uji VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan bantuan program SPSS dengan ketentuan, apabila nilai VIF di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,100, maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

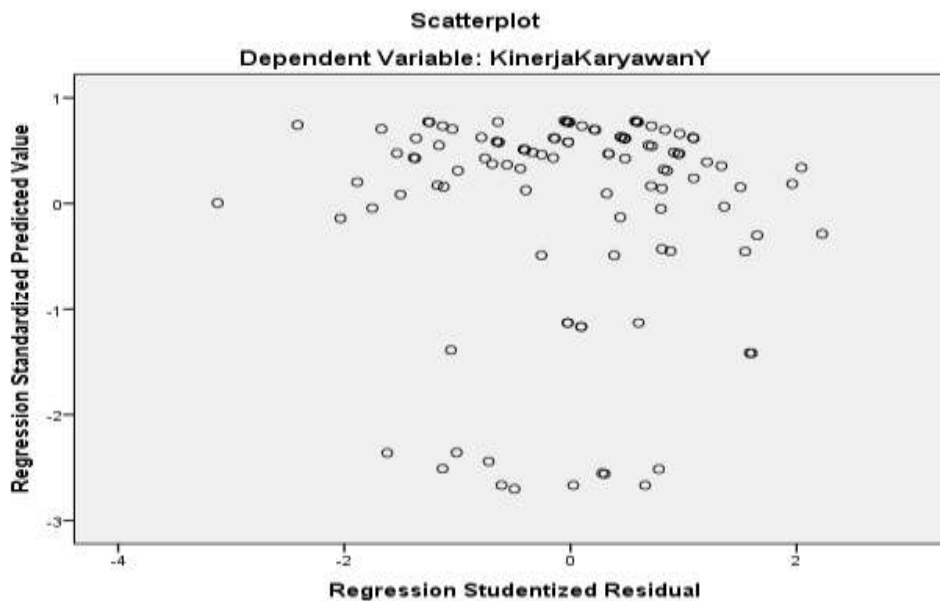
Tabel 12. Nilai uji VIF (*Variance Inflation Factor*)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
GayaKepemimpinanX1	0,126	7,921
DisiplinKerjaX2	0,120	8,352
MotivasiX3	0,108	9,285
PelatihanKerjaX4	0,186	5,363

Sumber: Data Primer, diolah dengan Program SPSS, 2022

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan yang lainnya (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).



Gambar 4. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas variabel X terhadap Y

Sumber: Gambar, diolah dengan program SPSS, 2022

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dapat dirumuskan persamaannya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + \epsilon$$

$$Y = 0,284 + 0,103 X_1 + 0,189 X_2 + 0,018 X_3 + 0,804 X_4 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi linier tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- Apabila Gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan dan variabel yang lain tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,103 satuan.
- Apabila Disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan dan variabel yang lain tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,189 satuan.
- Apabila Motivasi meningkat sebesar 1 satuan dan variabel yang lain tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,018 satuan.
- Apabila pelatihan kerja meningkat sebesar 1 satuan dan variabel yang lain tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,804 satuan.

Analisis Uji Hipotesis

Untuk mengetahui korelasi atau hubungan antar variabel maka dilakukan perhitungan dengan bantuan SPSS, korelasi ini dilakukan satu persatu antara gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi (X_3) pelatihan kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Trisakti Karya Nusantara.

a. Uji Signifikasi (Uji t) Secara Parsial atau uji sendiri-sendiri Variabel X1,X2,X3 dan X4 Terhadap Y.

Dalam hal ini digunakan analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi (X_3) pelatihan kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial, yang diolah dengan menggunakan program SPSS, sehingga diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 13. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,284	1,428		,199	,843
GayaKepemimpinanX1	,103	,181	,103	2,040	,968
DisiplinKerjaX2	,189	,185	,183	2,229	,028
MotivasiX3	,018	,092	,017	1,197	,845
PelatihanKerjaX4	,804	,066	,808	8,267	,000

Sumber: Data diolah menggunakan Program SPSS, 2022

Dari tabel uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) nilai t_{Hitung} (2,040) > t_{Tabel} (1,658) dan tingkat signifikansi (0,968) lebih besar dari 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- 2) Pada variabel disiplin kerja (X_2) nilai t_{Hitung} (2.229) > t_{Tabel} (1,658) dan tingkat signifikansi (0,028) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- 3) Pada variabel motivasi (X_3) nilai t_{Hitung} (1,197) < t_{Tabel} (1,658) dan tingkat signifikansi (0,845) lebih besar dari 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel motivasi (X_3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- 4) Pada variabel pelatihan kerja (X_4) nilai t_{Hitung} (8,267) > t_{Tabel} (1,658) dan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel pelatihan kerja (X_4) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b. Uji Linieritas (Uji F) Secara simultan atau Uji secara bersama-sama Variabel X1, X2, X3 dan X4 Kerja Terhadap Y.

Tabel 14. Anova untuk uji F

Tabel Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3036,994	4	759,248	282,417	.000 ^b
	Residual	284,970	106	2,688		
	Total	3321,964	110			

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa F_{Hitung} adalah 282,417 dengan signifikan nilai F_{Hitung} sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05 sedangkan nilai F_{Tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,92. Yang berarti gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi (X_3) pelatihan kerja (X_4) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), karena $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan berapa kuat besar variabel gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi (X_3) pelatihan kerja (X_4) menerangkan variabel kinerja karyawan (Y), dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 15. Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.914	.911	1,63963

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2022

Dari Tabel 15 dapat dilihat bahwa R^2 sebesar 0,914 yang artinya bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan pelatihan kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 91,4%, sementara sisanya sebesar 8,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Interpretasi hasil analisis penelitian yaitu melakukan penafsiran terhadap pengujian hipotesis. Walaupun hasil analisis statistik itu sendiri sudah merupakan suatu kesimpulan, tetapi belum memadai tanpa ada interpretasi yang dikaitkan dengan perumusan masalah. Interpretasi dan pengujian hipotesis diuraikan sebagai berikut ;

1. Berdasarkan uraian analisis bahwa besarnya korelasi antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dihitung dengan uji signifikansi bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) nilai t_{Hitung} (2,040) $>$ t_{Tabel} (1,658) dan tingkat signifikansi (0,968) lebih besar dari 0,05. Artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Berdasarkan uraian analisis bahwa besarnya pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dihitung dengan uji signifikansi ditemukan bahwa pada variabel disiplin kerja (X_2) nilai t_{Hitung} (2,229) > t_{Tabel} (1,658) dan tingkat signifikansi (0,028) lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan uraian analisis menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara variabel motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dihitung dengan uji signifikansi pada variabel motivasi (X_3) nilai t_{Hitung} (1,197) < t_{Tabel} (1,658) dan tingkat signifikansi (0,845) lebih besar dari 0,05. Artinya berpengaruh tidak signifikan variabel motivasi (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
4. Berdasarkan uraian analisis bahwa besarnya pengaruh antara variabel pelatihan kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dihitung dengan uji signifikansi ditemukan bahwa pada variabel pelatihan kerja (X_4) nilai t_{Hitung} (8,267) > t_{Tabel} (1,658) dan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel pelatihan kerja (X_4) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
5. Pengaruh secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi (X_3) dan pelatihan kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh harga koefisien korelasinya adalah Nilai *adjusted R²* sebesar 0,911 atau $R_{X_1X_2X_3X_4Y} = 0,911$ (nilai $R = 0,911$ ini diperoleh dari tabel Model Summary kolom kedua R dari hasil pengolahan data dengan program SPSS), maka mempunyai pengaruh variabel $X_1X_2X_3X_4$ secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 91,1%. Sedangkan uji F untuk melihat signifikansinya ditemukan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $282,417 > 3,92$, maka signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trisakti Karya Nusantara.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trisakti Karya Nusantara.
3. Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trisakti Karya Nusantara.
4. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trisakti Karya Nusantara.

REFERENSI

- Aiman Tanveer, (2015). Impact Of Training & Development on Employees Performance In Banks of Pakistan. *European Journal of Training and development*. Vol. 3 No. 1. 22-44.
- Anriza Julianry, Rizal Syarief & M. Joko Affandi 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3 No. 2. 236-245.

- Dimas Nidia Narso, (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wings Surya Gresik. *E-Journal Manajemen*. Universitas Bharangkara.
- Effendi Usman. (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Fattah Hussein. (2014). *Perilaku Pemimpin dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Elmatara.
- Fahmi Irham. (2013). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Sultan, Z. (2024). The Examining the Mediating Role of Personality on the Relationship between Talent, Technology Systems, and Employee Competency. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 27-40.
- Herlambang Susatyo. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit KDT.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Organisasi & Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadir, R. D., Ratnasari, S. L., & Abduh, M. A. (2022). What Drives Non Performing Financing? Evidence from Islamic Rural Banks in Indonesia During Covid-19. *Ikonomika*, 6(2), 410888.
- Kaengke, A.S. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Tesis*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Liana, Y. (2018). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jatim. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*. Vol:12, No.1. Juni. 2018.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Melvin Grandy Lolowang, Adolfinia & Genita Lumintang. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlina Kharisma Pasifik. *Jurnal EMBA*. Vol. 4 No. 2. 177 – 186.
- Mulyadi Deddy. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta
- Noor, Juliansyah. (2014). *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Jakarta: Grasindo
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. 2024. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Purnomo, F.X. Setio Edy dan Wijayanti, Ratna. 2013. Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktur, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan. *Tesis*. Semarang: Universitas Semarang.
- Pusvariauwaty, P., Ratnasari, S. L., Siahaan, A., Rahman, A. J., Hairunnisah, A. I., Rasal, A., ... & Kusmawan, E. (2024). Motivasi Manajemen Eksternal Stakeholders Sekolah Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Anak Didik Dan Kinerja Guru. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 602-611.
- Rahmawati, R., Oktora, K., Ratnasari, S.L., Ramadania, R., Darma, D.C. Is it true that lombok deserves to be a halal tourist destination in the world? A perception of domestic tourists *Geojournal of Tourism and Geosites*, 2021, 34(1), pp. 94–101.
- Rahmawati, R., Ratnasari, S.L., Hidayati, T., Ramadania, R., Tjahjono, H.K. What makes Gen Y and Z feel stressed, anxious and interested in doing social tourism when pandemic? *Cogent Business and Management*, 2022, 9(1), 2084973.

- Ramadania, R., Rosnani, T., Ratnasari, S. L., Fauzan, R., & Apriandika, M. N. (2023). Towards Organizational Citizenship Behavior and Religious Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 67-81.
- Ratnasari, Sri Langgeng. (2017) *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Unggul Pangestu Nirmana Multimedia Press & Publishing.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Yana, D. (2019). The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *ETIKONOMI*, 18(1), 63-72.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Ratnasari, S. L., Susanti, E.N., Ismanto, W., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2020). An Experience of tourism development: How is the strategy? *Journal of Environmental Management and Tourism*, 2020, 11(7), pp. 1877-1886.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S.L., Mahadi, N., Nordin, N.A., Darma, D.C. (2022). Ethical Work Climate, Social Trust, and Decision-Making in Malaysian Public Administration: The Case of MECD Malaysia. *Croatian and Comparative Public Administration*, 2022, 22(2), pp. 289-312
- Ratnasari, S. L., Badawi, S., Susanti, E. N., Susanto, A., Sari, H., Natta, U., ... & Hayati, M. (2024). The Effect Of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Competence And Work Environment On Police Personnel Performance. *PROCEEDING OF INTERNATIONAL CONFERENCE ON MULTIDISCIPLINARY STUDY* (Vol. 2, No. 1, pp. 18-29).
- Rahayu Vebriana Tri, Vivi Ariyani dan Soni Kurniawan. (2013). Determinasi Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Karyawan Di BULOG Cabang Madiun, *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* vol.I No.1.Madiun.
- Rivai, Veithzal. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Persada.

- Rivai, Z., Veithzal, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sari, H., Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Ismanto, W., Sutjahjo, G., Pasaribu, R. S., ... & Salman, N. F. B. (2023). Pengaruh Kompetensi, Ketrampilan, Konsep Diri, Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Guru. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 3(4), 260-269.
- Setyaningrum, R.P., Ratnasari, S.L., Soelistya, D., ...Desembrianita, E., Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business and Management*. 2024, 11(1), 2348718.
- Siagian, Sondang (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sunyonto Danang. (2013). *Perilaku Organisasional*. Jakarta: Penerbit CAPS (Center Academic Publishing Service).
- Susanto, A., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Megah, S. I., Wilany, E., & Yuliani, S. (2024). Beliefs of English Language Instruction by Indonesian Elementary School Teachers: Exploring the Influence of Environment and Educational Background. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(1), 1-13.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Alfabeta.
- Suwondo, Diah Indriani dan Eddy Madiono Santoso. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 17. No.2.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis SDM*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Supriyanto, Achmad Sani & Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner dan Analisis Data)*. Malang: UIN MALIKI Press.
- Umar, Husein. (2007). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Yudianto, P., Ratnasari, S. L., Hasibuan, S. S., Hamidi, H., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Nuryanto, N. (2024). Analisis Struktur Organisasi Matriks Terhadap Keuntungan Bisnis. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 625-633.
- Zainal dkk. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Zuhroh, D., Jermias, J., Ratnasari, S.L., ...Nurjanah, E., Fahlevi, M. The role of GoJek and Grab sharing economy platforms and management accounting systems usage on performance of MSMEs during covid-19 pandemic: Evidence from Indonesia. *Uncertain Supply Chain Management*. 2024, 12(1), pp. 249–262
- Zuhroh, D., J Jermias, SL Ratnasari, E Nurjanah, Sriyono, M Fahlevi. (2025). The Impact of Sharing Economy Platforms, Management Accounting Systems, and Demographic Factors on Financial Performance: Exploring the Role of Formal and Informal Education in MSMEs. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. Volume 11, Issue 1, March 2025, 100447.