

Analisis Pengaruh Motivasi, Mengikuti Pelatihan, Peran Kepemimpinan, dan Orientasi Pembelajaran terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT Daffa Jaya Utama

Fierna Fajar Swasti¹, Didik Subiyanto², Epsilandri Septyarini³

^{1,2,3} Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Kota Madya, Indonesia

¹ fiernafajarswasti079@gmail.com, ² didiks@ustjogja.ac.id,

³ epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, job training, leadership roles, and learning orientation on the performance of PT Daffa Jaya Utama employees. The research method uses quantitative. The population in this study were all employees of PT Daffa Jaya Utama as many as 50 employees. The sample used in this study were all 50 employees. The tests used in this research are validity, reliability, normality, heteroscedasticity, multicollinearity, multiple linear regression analysis, partial test, simultaneous test, and coefficient of determination test. The results showed that the variables of work motivation and leadership roles partially had no significant effect on employee performance, for job training and learning orientation variables partially had a significant effect on employee performance. Simultaneously the variables of work motivation, training, leadership roles, and learning orientation have a positive and significant impact on millennial children's investment interest

Keywords: *work motivation, job training, leadership roles, learning orientation, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja, peran kepemimpinan, dan orientasi pembelajaran terhadap kinerja karyawan PT Daffa Jaya Utama. Metode penelitian menggunakan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan PT Daffa Jaya Utama yaitu sebanyak 50 karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini seluruh karyawan yaitu 50 orang. Untuk uji yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, reliabilitas, normalitas, heterokedastisitas, multikolinieritas, analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan peran kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk variabel pelatihan kerja dan orientasi pembelajaran secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel motivasi kerja, pelatihan, peran kepemimpinan, dan orientasi pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat investasi anak milenial

Kata Kunci: *motivasi kerja, pelatihan kerja, peran kepemimpinan, orientasi pembelajaran, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh suatu instansi, keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi memegang peran yang sangat penting (Safitri, 2019). Manusia dalam melaksanakan pekerjaannya

melibatkan fisik dan mental secara kuat. Hal ini sangat terasa secara langsung disaat manusia itu selesai mengerjakan pekerjaannya. Dalam mewujudkan tujuannya, setiap manusia bekerja dengan melibatkan aspek fisik dan aspek mental. Aspek tenaga seperti aktivitas yang dilakukannya dalam mewujudkan tujuan tersebut, dan aspek mental yaitu sesuatu yang muncul dalam diri bahwa apa yang dilakukannya akan berhasil dengan baik. Aspek mental atau kepercayaan diri yang dimaksud sering disebut dengan istilah motivasi (Ekhsan, 2019).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sutanjar & Saryono, (2019) menjelaskan bahwa, agar sebuah pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan serius dan sempurna, diperlukan motivasi yang kuat dalam diri seorang pekerja. Seseorang bekerja atau mau melaksanakan pekerjaannya dikarenakan didalam dirinya lahir pikiran bahwa dari pekerjaan yang dilakukannya tersebut dapat melahirkan sebuah kompensasi, baik berupa upah/gaji, tunjangan, insentif, maupun fasilitas yang akan diberikan akibat pekerjaan yang dilakukannya tersebut. Motivasi sendiri merupakan sebuah pendorong yang muncul dari dalam diri manusia yang mampu mengarahkan serta mengontrol tingkah laku (Lusri & Siagian, 2017).

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang di tentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Sahanggamu & Mandey, 2014).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sutya et al., (2016) faktor selain motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pemimpin yang baik akan mampu menjalankan fungsinya sebaik mungkin, tidak ditunjukkan dari kekuasaan yang dimiliki, akan tetapi ditunjukkan pula pada perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan serta upaya meningkatkan kualitas karyawan dan juga sifat mengayomi yang diwujudkan oleh sikap pemimpin kepada karyawannya agar kinerja karyawan semakin baik guna mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan sendiri berarti suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, serta melakukan pengawasan terhadap orang yang melakukan sebuah pekerjaan sesuai perintah yang telah direncanakan (Fariza & Mirani, 2019).

Pada penelitian ini peneliti memilih salah satu perusahaan yaitu PT Daffa Jaya Utama yang berada di desa Bandung, kecamatan Kutoarjo, kabupaten Purworejo. Perusahaan ini merupakan organisasi yang bergerak di bidang jasa konstruksi, pemasok barang, dan jasa penyedia tenaga kerja atau buruh. PT Daffa Jaya Utama diharapkan dapat memberikan kinerja terbaiknya kepada para pelanggan agar para

pelanggan merasa nyaman dan puas atas kinerja karyawan dari PT Daffa Jaya Utama tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Syafruddin et al., (2021) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Menurut Bolung et al., (2018) populasi merupakan seluruh data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia.

Sample

Pengertian sampel menurut Bolung et al., (2018) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang di teliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasi hasil penelitian sampel. Menurut Hartanto, (2012) pengertian sampel adalah himpunan unit atau elemen observasi yang dipilih sedemikian rupa sehingga unit atau elemen dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan dari PT Daffa Jaya Utama sebanyak 50 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *non probability sampling*, merupakan sebuah metode pengambilan sampel yang bergantung kepada kemampuan serta batasan peneliti dalam menarik sampel yang diperlukan dalam penelitiannya. Jenis yang digunakan yaitu dengan *purposive sampling*, karena jenis ini lebih menekankan pada sampel yang memiliki kriteria sampel sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Lusri & Siagian, 2017). Dalam menentukan kriteria sampel peneliti menggunakan responden yang bekerja di PT Daffa Jaya Utama. Dari hal tersebut maka peneliti memutuskan mengambil 50 responden yang digunakan sebagai sampel pada penelitian ini dan menggunakan kuisioner untuk memperoleh data penelitian.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuisisioner. Metode kuisisioner dalam bentuknya mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidaknya-tidaknya dalam pengetahuan dan atau keyakinan pribadi (Hartanto, (2012).

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variable-variabel yang telah di tentukan. Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika memiliki item signifikansi r hitung $>$ r tabel (Syafuruddin et al., 2021).

Uji Realiabilitas

Dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji Reliabilitas dilakukan dengan menghitung cronbach alpha dari masing-masing instrument dalam suatu variable. Instrument yang dipakai dikatakan andal (reliable) jika memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,6 (Ekhsan, 2019).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan variable terikat dan variable bebas. Menurut Syahputra et al., (2020) model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dipakai dalam penelitian berguna untuk mengukur model regresi apakah ditemukannya kolerasi antar variabel independent. Bentuk regresi dapat dikatakan baik yaitu tidak mengalami kolerasi diantara variabel independent yang digunakan. Dalam sebuah analisis statistik dapat diketahui dengan mengacu dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga dilihat dari hasil pada nilai *tolerance*. Bilamana nilai VIF lebih kecil dari 10,00 berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas dan begitu sebaliknya bilamana nilainya lebih besar maka akan terjadi multikolinearitas. Begitupun dengan nilai *tolerance*, jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas tetapi jika nilainya kurang dari 0,1 berarti akan terjadi gejala multikolinearitas (Syahputra et al., 2020).

Uji Heterokedastisitas

Disimpulkan bahwa, tidak terjadi Heterokedastisitas karena titik-titik tidak menyebar di atas dan dibawah atau sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul

haya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak berpola (Kasenda, 2013).

Teknik Analisa Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Bentuk umum dari regresi linier berganda secara matematis berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Utami & Hartanto, 2010) sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4$$

Keterangan :

β_0	= Konstanta
X_1	= Motivasi
X_2	= Peran Kepemimpinan
X_3	= Pelatihan Kerja
X_4	= Orientasi Pembelajaran
Y	= Kinerja Karyawan

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien regresi untuk variabel motivasi, peran kepemimpinan, pelatihan kerja, dan orientasi pembelajaran.

Uji Statistik F

Menentukan signifikansi, nilai signifikansi (P value) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. nilai signifikansi (P value) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji Statistik T

Menentukan signifikansi nilai signifikansi (P value) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. nilai signifikansi (P value) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bermaksud untuk mengukur mana yang paling baik dalam analisa regresi yang dilakukan dalam penelitian. Apabila nilai (R^2) besar maka variable independent memiliki pengaruh yang baik terhadap variable dependen begitu sebaliknya, jika hasil (R^2) memiliki hasil dibawah nol maka variable independent lemah dalam mempengaruhi variable dependen (Hartanto, (2012).

Definisi Variabel

Peran Kepemimpinan

Menurut Sutya et al., (2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan menyangkut dengan orang lain atau karyawan, sehingga pemimpin harus memiliki sebuah kemampuan dan kecerdasan untuk mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan menyangkut kemampuan dan kecerdasan seseorang untuk membentuk Kerjasama, komitmen, serta kesetiaan karyawan sehingga karyawan bekerja dengan penuh semangat dan merasa senang.

Motivasi

Menurut Theodora, (2015) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Sedangkan motivasi menurut Kasenda, (2013) adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Pelatihan Kerja

Yulianti, (2015) mengemukakan pendapatnya, “Latihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Dilain pihak, bila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggungjawab pekerjaan diwaktu yang akan datang dan kegiatan ini disebut dengan pengembangan sumber daya manusia.”

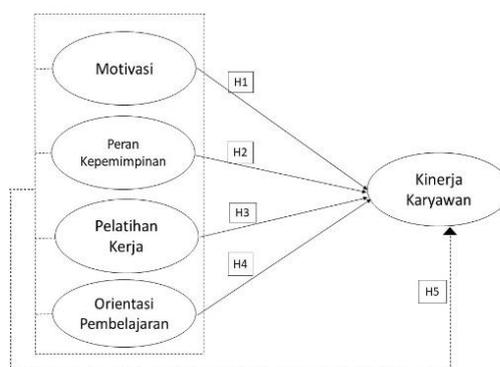
Kinerja Karyawan

Menurut Astuti & Prayogi, (2018) menyatakan bahwa kegiatan peningkatan kinerja produktivitas dimulai dengan upaya menumbuhkan dorongan atau motivasi supaya sukses dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kesadaran personel yang bersangkutan.

Orientasi Pembelajaran

Menurut Syafruddin et al., (2021) orientasi pembelajaran dapat diartikan sebagai sebuah hasil yang dicapai oleh setiap karyawan dalam perusahaan pada pemahaman, interpretasi, dan wawasan yang berbeda sehubungan dengan perusahaan. Karyawan memiliki keinginan untuk terus belajar serta mengembangkan keterampilan serta kemampuannya.

Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Daffa Jaya Utama

H2: Peran kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Daffa Jaya Utama.

H3: Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Daffa Jaya Utama

H4: Orientasi pembelajaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Daffa Jaya Utama

H5: Motivasi, Peran Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Dan Orientasi Pembelajaran Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Daffa Jaya Utama

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.1 Uji Validitas

Motivasi Kerja				
Item	Pearson Corelation	R Tabel	Sig Hitung	Keterangan
X1.1	0,528	0,2732	0,00	Valid
X1.2	0,721	0,2732	0,00	Valid
X1.3	0,670	0,2732	0,00	Valid
X1.4	0,734	0,2732	0,00	Valid
X1.5	0,761	0,2732	0,00	Valid

Tabel 1.2 Uji Validitas

Pelatihan Kerja				
Item	Pearson Corelation	R Tabel	Sig Hitung	Keterangan
X1.1	0,785	0,2732	0,00	Valid
X1.2	0,833	0,2732	0,00	Valid
X1.3	0,768	0,2732	0,00	Valid
X1.4	0,883	0,2732	0,00	Valid
X1.5	0,857	0,2732	0,00	Valid

Tabel 1.3 Uji Validitas

Peran Kepemimpinan				
Item	Pearson Corelation	R Tabel	Sig Hitung	Keterangan
X1.1	0,837	0,2732	0,00	Valid
X1.2	0,584	0,2732	0,00	Valid

X1.3	0,799	0,2732	0,00	Valid
X1.4	0,739	0,2732	0,00	Valid
X1.5	0,704	0,2732	0,00	Valid

Tabel 1.4 Uji Validitas

Orientasi Pembelajaran				
Item	Pearson Corelation	R Tabel	Sig Hitung	Keterangan
X1.1	0,613	0,2732	0,00	Valid
X1.2	0,745	0,2732	0,00	Valid
X1.3	0,584	0,2732	0,00	Valid
X1.4	0,651	0,2732	0,00	Valid
X1.5	0,762	0,2732	0,00	Valid

Tabel 1.5 Uji Validitas

Kinerja Karyawan				
Item	Pearson Corelation	R Tabel	Sig Hitung	Keterangan
X1.1	0,574	0,2732	0,00	Valid
X1.2	0,712	0,2732	0,00	Valid
X1.3	0,784	0,2732	0,00	Valid
X1.4	0,626	0,2732	0,00	Valid
X1.5	0,591	0,2732	0,00	Valid

Berdasarkan hasil uji pada tahap validitas data diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja, pelatihan kerja, peran kepemimpinan, orientasi pembelajaran dan kinerja karyawan memiliki nilai *Persoan Corelation* lebih besar dari r tabel sebesar 0,2732. Apabila nilai *Persoan Corelation* lebih besar dari nilai r tabel, maka data yang digunakan pada setiap indikator adalah valid, dan penelitian ini dapat dilanjutkan menggunakan data yang ada ke tahap selanjutnya.

Uji Relibilitas

Tabel 1.6 Uji Reliabilitas

Item	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja	0,735	0,60	<i>Reliabel</i>
Pelatihan Kerja	0,883	0,60	<i>Reliabel</i>
Peran Kepemimpinan	0,780	0,60	<i>Reliabel</i>
Orientasi Pembelajaran	0,670	0,60	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan	0,669	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber : Olah data SPSS

Terkait uji reliabel pada penelitian ini diperoleh hasil sebagai yang telah dicantumkan pada tabel diatas, yang mana nilai *cronbach's alpha* setiap variabel penelitian lebih besar dari nilai kritis 0,60. Yang mana nilai masing-masin variabel motivasu kerja sebesar 0,735, pelatihan kerja sebesar 0,883, untuk peran kepemimpinan 0,780, orientasi pembelajaran sebesar 0,670 dan untuk variabel kinerja karyawan dengan nilai 0,669. Sehingga data pada penelitian ini dikatakan reliabel dan bisa dilanjutkan untuk penelitiannya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1.7 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96690336
Most Extreme Differences	Absolute	.172
	Positive	.172
	Negative	-.135
Test Statistic		.172
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.093 ^d
	99% Lower Bound	.085
	Confidence Interval Upper Bound	.100

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Olah data SPSS

Tabel diatas merupakan hasil uji normalitas pada data di penelitian ini, data penelitian ini dikatakan normal karena pada nilai *monte carlo sig. 2 tiled* lebih besar dari 0,05, sehingga data yang diperoleh dapat dilanjutkan untuk diolah ke tahap selanjutnya

Uji Multikolinearitas

Tabel 1.8 Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Toleranc e	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	.612	2.359		.260	.796		
motivasi	.077	.092	.093	.841	.405	.600	1.665
peran kepemimpinan	.020	.094	.022	.213	.833	.667	1.500
pelatihan kerja	.378	.104	.445	3.643	.001	.490	2.041
orientasi pembelajaran	.489	.167	.372	2.923	.005	.452	2.211

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Olah data SPSS

Untuk hasil multikolinieritas pada penelitian ini dihasilkan nilai VIF pada setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini lebih kecil dari 10,00 dan pada nilai tolerance lebih besar dari 0,10, sehingga pada penelitian ini tidak ditemukan gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 1.9 Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	.477	1.591		.299	.766	
motivasi	-.071	.062	-.211	-1.149	.257	
peran kepemimpinan	.018	.063	.050	.286	.776	
pelatihan kerja	-.090	.070	-.262	-1.290	.204	
orientasi pembelajaran	.149	.113	.280	1.323	.192	

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan olah data menggunakan SPSS pada uji heterokedastisitas untuk data penelitian ini, pada tabel diatas diketahui jika nilai *sig* pada masing-masing variabel yang digunakan memiliki nilai lebih besar dari 0,05, sehingga dengan begitu penelitian ini tidak ditemukan ada gejala heterokedastisitas, dan penelitian dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.612	2.359		.260	.796
Motivasi	.077	.092	.093	.841	.405
peran kepemimpinan	.020	.094	.022	.213	.833
pelatihan kerja	.378	.104	.445	3.643	.001
orientasi pembelajaran	.489	.167	.372	2.923	.005

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Olah data SPSS

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai *unstandardized* koefisien B variabel motivasi kerja sebesar 0,077, peran kepemimpinan 0,020, pelatihan kerja sebesar 0,378, dan orientasi pembelajaran sebesar 0,489. Adapun persamaannya sebagai berikut: $Y = 0,612 + 0,077(X1) + 0,020(X2) + 0,378(X3) + 0,489(X4)$.

- Variabel motivasi kerja memiliki nilai B yang positif, sehingga apabila motivasi kerja karyawan meningkat maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja kerja karyawan.
- Variabel peran kepemimpinan juga memiliki nilai B positif dan dapat diartikan jika peran kepemimpinan mengalami peningkatan, maka akan berdampak pada kenaikan pada kinerja kerja karyawan.
- Variabel pelatihan kerja tak lain juga memiliki nilai B yang positif sehingga apabila pelatihan kerja diberikan semakin baik maka akan berpengaruh pada peningkatan pada kinerja kerja karyawan.
- Variabel orientasi pembelajaran memiliki nilai positif yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan apabila orientasi pembelajaran mengalami peningkatan menjadi lebih baik lagi.

Uji F

Tabel 1.11 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	93.570	4	23.392	22.979	.000 ^b
Residual	45.810	45	1.018		
Total	139.380	49			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), orientasi pembelajaran, peran kepemimpinan, motivasi, pelatihan kerja

Sumber : Olah data SPSS

Untuk uji simultan pada penelitian ini dihasilkan nilai *sig* sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai 0,05, yang mana berarti jika pada penelitian ini variabel motivasi kerja, peran kepemimpinan, pelatihan kerja, dan orientasi pembelajaran secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Tabel 1.12 Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.612	2.359		.260	.796
motivasi	.077	.092	.093	.841	.405
peran kepemimpinan	.020	.094	.022	.213	.833
pelatihan kerja	.378	.104	.445	3.643	.001
orientasi pembelajaran	.489	.167	.372	2.923	.005

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Olah data SPSS

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *sig* variabel motivasi kerja sebesar 0,405 dan variabel peran kepemimpinan sebesar 0,833 yang berarti lebih besar dari 0,05, sehingga kedua variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi untuk variabel pelatihan kerja dan orientasi pembelajaran memiliki nilai *sig* sebesar 0,001 dan 0,005 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 1.13 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.642	1.00896

a. Predictors: (Constant), orientasi pembelajaran, peran kepemimpinan, motivasi, pelatihan kerja

Sumber : Olah data SPSS

Pada tabel diatas merupakan hasil uji koefisien determinasi, yang menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,671 yang dapat dikatakan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini memberikan dampak signifikan terhadap variabel

terikat sebesar 0,671 atau 67,1% saja dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pada hasil uji data membuktikan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Daffa Jaya Utama, terbukti dari nilai *sig* sebesar 0,405 yang berarti $> 0,05$. Ketentuan pada uji hipotesis variabel dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai *sig* lebih kecil dari 0,05.
2. Pada hasil uji hipotesis variabel pelatihan kerja diketahui jika nilai *sig* sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05, sehingga pada variabel pelatihan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Daffa Jaya Utama.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *sig* variabel peran kepemimpinan sebesar 0,833 yang berarti juga lebih besar dari 0,05, sehingga variabel peran kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil uji hipotesis pada variabel orientasi pembelajaran dihasilkan nilai *sig* sebesar 0,005 yang berarti lebih sedikit atau kecil dari 0,05, oleh karena itu variabel orientasi pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Daffa Jaya Utama.
5. Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, pelatihan kerja, peran kepemimpinan, dan orientasi pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai *sig* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan serta hasil pengamatan terhadap PT Daffa Jaya Utama, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan untuk kemajuan perusahaan. Adapun saran-saran dari penulis sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 - a. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT Daffa Jaya Utama menyatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil jawaban kuisioner yang sebelumnya di isi oleh responden menyatakan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang masih merasa kurang terhadap keinginan menguasai bidang tertentu dan masih kurang dalam dorongan untuk bekerja. Oleh karena itu peneliti memberikan saran agar meningkatkan kembali terkait motivasi karyawan dalam bekerja, salah satu cara yaitu dengan

memberikan dorongan kepada karyawan agar motivasi dalam bekerja meningkat, salah satu contoh dorongan yaitu dengan memberikan peluang karir yang jelas agar karyawan memiliki semangat bekerja untuk menguasai bidang baru, memberikan dorongan berupa bentuk apresiasi kepada karyawan yang mampu bekerja dengan baik dengan berupa apresiasi upah tambahan atau yang lainnya, hal tersebut peneliti rasa akan membantu karyawan dalam meningkatkan motivasi bekerja dan berdampak pada kinerja karyawan di PT Daffa Jaya Utama.

- b. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa peran kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Daffa Jaya Utama. Berdasarkan hasil jawaban kuisisioner dari responden, terdapat beberapa karyawan yang masih merasa kurang dalam suasana kerja yang kondusif dan pengaruh dari peran kepemimpinan kepada karyawannya. Oleh karena itu peneliti memberikan saran agar peran kepemimpinan dilakukan evaluasi kembali agar karyawan mampu merasakan peran kepemimpinan yang baik dan tentunya akan berdampak pada kinerja mereka di perusahaan. Adapun salah satu saran bagi perusahaan agar ketika pimpinan memberikan tugas ataupun perintah harus sesuai dengan jobdesk masing-masing karyawan, selain itu seorang pemimpin harus lebih ramah dan bisa membaur dalam pergaulan karyawan lainnya agar tercipta suasana kerja yang kondusif dan nyaman.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya peneliti menyarankan untuk menggunakan variabel lain yang lebih sesuai dengan kondisi nyata di perusahaan, agar hasil penelitian lebih menggambarkan keadaan aslinya. Adapun variabel yang mungkin bisa digunakan yaitu variabel penghargaan kerja, peluang karir, yang mampu memberikan pengaruh dari kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. 4(1), 47–62.
- Amalia, S., & Mahendra fakhri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. 10(2), 119–127.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar
- Asriyanto, N. A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Kalika Intergraha Di Semarang.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di one way production. 5(3).
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Kinerja Karyawan Medis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)

- Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (n.d.). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. ...
- Liyas, J. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Btn Cabang Syariah Pekanbaru.
- Makadao, E., Kawet, L., & Rondonuwu, C. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bimoli Bitung. *At-Tijaroh: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam*, 5(2), 310–322. <https://doi.org/10.24952/Tijaroh.V5i2.1987>
- Purba, J. H. V, & Sipayung, T. (2017). Perkebunan Kelapa Sawit Indonesia Dalam Perspektif Pembangunan Berkelanjutan. 81–94.
- Rialmi, Z. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. 3(3), 286–293.
- Rosita, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. 5, 1–20.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. 4(1), 1–8.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. 1(2), 43–53.
- Tambuwun, J. A., Manoppo, W. dan, & Keles, D. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Hasjrat Abadi Manado. 2(3), 224–227.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Sejahtera Motor Gemilang. 3(2), 187–195.