



### THE INFLUENCE OF MOTIVATION, TRAINING, AND INTERNAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ANUGRAH MULTI KREASINDO

Risti Raditantri<sup>1</sup>, Kemal Taufik<sup>2</sup>, Jamal Hanaffy<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Mitra Bangsa, Pasar Minggu Jakarta Selatan (12520)

\* Email Korespondensi: ristiraditantri8@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><i>Articles History:</i> Accepted tgl.. 02/05/2025 Repaired tgl. 20/05/2025 Approved tgl.. 23/05/2025 Available online tgl. 23/05/2025</p>	<p>Amid the rapid currents of globalization and technological advancement, the success of an organization greatly depends on the quality of its employees, whose performance can be enhanced through strong motivation, proper training, and inspiring leadership. This study aims to analyze the influence of motivation, training, and leadership on employee performance at PT Anugrah Multi Kreasindo. The research population consisted of 250 employees, with a sample of 100 respondents determined using a probability sampling technique with the simple random sampling method. Data were collected through questionnaires and observations. This study employed a descriptive quantitative approach, with data analyzed using SPSS version 20. The results of the study indicate that motivation, training, and leadership have a positive and significant effect on employee performance. These findings suggest that improvements in motivation, effective training, and strong leadership can enhance the performance of employees at PT Anugrah Multi Kreasindo.</p>
<p>ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312</p>	
<p>DOI: 10.58290/jmbo.v4i1.397</p>	<p><b>Keywords:</b> <i>Motivation, Training, Leadership, EmployeesPerformance.</i></p>
	<p>©2025. Published By Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). This article is open access under the Creative Commons Attribution License CC BY (<a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/</a>)</p>

### PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini yang ditandai dengan kemajuan teknologi dan ketatnya persaingan antar organisasi, Perkembangan Sistem informasi dan teknologi informasi ini diharapkan dapat mempermudah manusia dalam melakukan aktivitas, meningkatkan kinerja, memungkinkan berbagai kegiatan dapat dilaksanakan dengan cepat, tepat, dan akurat, dengan tujuan meningkatkan produktifitas (Kurnia,

2020). sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak utama jalannya seluruh kegiatan organisasi. Sumber daya manusia dianggap sebagai asset yang paling berharga dalam menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi (M Paramita1a, S Muhlisin1, 2023). sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi secara keseluruhan lebih mudah untuk dicapai.

Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai salah satu ukuran keberhasilan serta kemampuan seorang karyawan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan organisasi, oleh karenanya kinerja karyawan dalam suatu organisasi dinilai sebagai suatu hal yang sangat penting baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi organisasi, sebagai bentuk upaya dalam mencapai keberhasilannya (Angraini et al., 2021). Oleh karenanya perlu diperhatikan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, terdapat tiga faktor yang dianggap mempengaruhi tinggi rendah tingkat kinerja karyawan, yaitu Motivasi, Pelatihan dan Kepemimpinan.

Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya pendidikan dan pelatihan karyawan yaitu untuk mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi. Dalam dunia usaha dimana persaingan semakin tajam, perusahaan perlu mengelola program pelatihannya agar perusahaan dapat bertahan atau bahkan berkembang (Pareraway et al., 2018).

## **LANDASAN TEORI**

### **Motivasi**

Menurut (Muhammad, 2017) Motivasi adalah perubahan tenaga di dalam diri seseorang yang ditandai dengan dorongan yang berasal dari diri seseorang untuk mencapai tujuan. Dorongan dan reaksi-reaksi usaha yang disebabkan karena adanya kebutuhan untuk berprestasi dalam hidup. Cara untuk memunculkan motivasi yang dapat dilakukan guru antara lain memberi angka,hadiah, kompetisi, ego involvement, ulangan, mengetahui hasil, pujian, hukuman, hasrat belajar, minat,

dan tujuan yang diakui (Oktiani, 2017).

### **Pelatihan**

Pelatihan pada hakikatnya adalah proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk melatih karyawan, dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar. Pada suatu organisasi yang memperhatikan produktivitas, pendidikan dan pelatihan merupakan fakta yang paling penting. Setiap orang didorong dan dilatih (Hidayah et al., 2024).

### **Kepemimpinan**

Menurut (Burhanuddin, 2019) Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan orang lain agar ia menerima pengaruh itu. seseorang yang dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan orang lain agar menerima pengaruh sesuatu yang dapat membantu pencapaian tujuan tertentu (Kurniawan et al., 2020).

### **Kinerja**

hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati Bersama (Supardi & Aulia Anshari, 2022).

### **Karyawan**

karyawan adalah asset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan

sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri (Kemal Taufik dan Adrian Dhika, 2020).

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat pencanderaan / lukisan / deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti, (Hanaffy, 2024).

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengumpulan data baik primer maupun sekunder, diperoleh gambaran hasil penelitian. Data diolah berdasarkan data yang telah terkumpulkan melalui alat pengumpul data. Sesuai jumlah responden yang ditetapkan sebelumnya, jumlah angket yang disebarluaskan kepada responden sebanyak 100 angket dan dikembalikan secara keseluruhan. Setelah data angket (kuesioner) dipilah-pilah, ternyata secara keseluruhan memenuhi syarat dan layak untuk dianalisis.

#### **A. Uji Validitas**

##### **1. Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)**

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)**

Pernyataan	Motivasi (X1)		
	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel n = 100</sub>	Ket
1	0.600	0.194	Valid
2	0.739	0.194	Valid
3	0.671	0.194	Valid
4	0.834	0.194	Valid
5	0.316	0.194	Valid
6	0.457	0.194	Valid
7	0.608	0.194	Valid
8	0.831	0.194	Valid
9	0.736	0.194	Valid
10	0.821	0.194	Valid
11	0.664	0.194	Valid
12	0.609	0.194	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Motivasi (X1) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r<sub>hitung</sub> yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r<sub>tabel</sub> yang ada untuk N = 100 yaitu 0.194.

##### **2. Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)**

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)**

Pernyataan	Motivasi (X2)		
	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel n = 100</sub>	Ket
1	0.819	0.194	Valid
2	0.832	0.194	Valid
3	0.921	0.194	Valid
4	0.876	0.194	Valid
5	0.903	0.194	Valid
6	0.906	0.194	Valid
7	0.887	0.194	Valid
8	0.923	0.194	Valid
9	0.622	0.194	Valid
10	0.500	0.194	Valid
11	0.925	0.194	Valid
12	0.893	0.194	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Pelatihan (X2) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk N = 100 yaitu 0.194.

### 3. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X3)

**Tabel 3.** Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X3)

Pernyataan	Motivasi (X3)		
	Rhitung	Rtabel n = 100	Ket
1	0.763	0.194	Valid
2	0.705	0.194	Valid
3	0.709	0.194	Valid
4	0.853	0.194	Valid
5	0.640	0.194	Valid
6	0.655	0.194	Valid
7	0.827	0.194	Valid
8	0.800	0.194	Valid
9	0.846	0.194	Valid
10	0.809	0.194	Valid
11	0.704	0.194	Valid
12	0.780	0.194	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X3) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk N = 100 yaitu 0.194.

### 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.** Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Kinerja (Y)		
	Rhitung	Rtabel n = 100	Ket
1	0.764	0.194	Valid
2	0.675	0.194	Valid
3	0.825	0.194	Valid
4	0.679	0.194	Valid
5	0.681	0.194	Valid
6	0.843	0.194	Valid
7	0.882	0.194	Valid
8	0.786	0.194	Valid
9	0.588	0.194	Valid
10	0.729	0.194	Valid
11	0.824	0.194	Valid
12	0.845	0.194	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk N = 100 yaitu 0.194.

### B. Uji Reliabilitas

#### 1. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

**Tabel 5.** Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	12

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2025

tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Motivasi (X1) dengan nilai nilai r tabel 0.194, dan hasil nilai Alpha sebesar 0.888, maka dapat disimpulkan bahwa ralpha positif dan lebih besar atau  $0.888 > 0.194$ , maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Motivasi (X1) adalah Reliabel.

## 2. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X2)

**Tabel 6.** Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X2) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	12

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2025

tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Pelatihan (X2) dengan r tabel 0.194, dan hasil nilai Alpha sebesar 0.961, maka dapat disimpulkan bahwa ralpha positif dan lebih besar atau  $0.961 > 0.194$ , maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Pelatihan (X2) adalah Reliabel.

## 3. Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X3)

**Tabel 7.** Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X3) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	12

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2025

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Kepemimpinan (X3) dengan r tabel 0.194, dan hasil nilai Alpha sebesar 0.924, maka dapat disimpulkan bahwa ralpha positif dan lebih besar atau

$0.924 > 0.194$ , maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kepemimpinan (X3) adalah Reliabel.

## 4. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 8.** Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	12

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2025

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai r tabel 0.194, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.929, sehingga dapat disimpulkan bahwa ralpha positif dan lebih besar atau  $0.929 > 0.194$ , maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah Reliabel.

## C. Uji Asumsi dan Analisis Penelitian

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinearitas

**Tabel 9.** Hasil Uji Multikolinearitas Coefficientsa

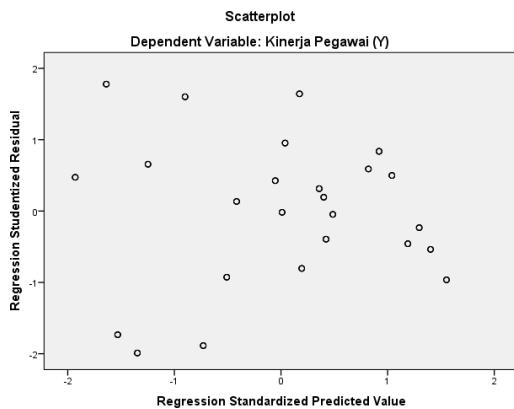
Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	7.186	2.501		2.873	.005		
Motivasi (X1)	.242	.060	.244	4.051	.000	.687	1.456
1 Pelatihan (X2)	.216	.053	.283	4.109	.000	.526	1.901
Kepemimpinan (X3)	.467	.064	.496	7.305	.000	.543	1.841

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2025

Berdasarkan tabel coefficients di atas, nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung

multikolinieritas.

### b. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2025

**Gambar 1** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

### c. Uji Normalitas

**Tabel 10.** Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

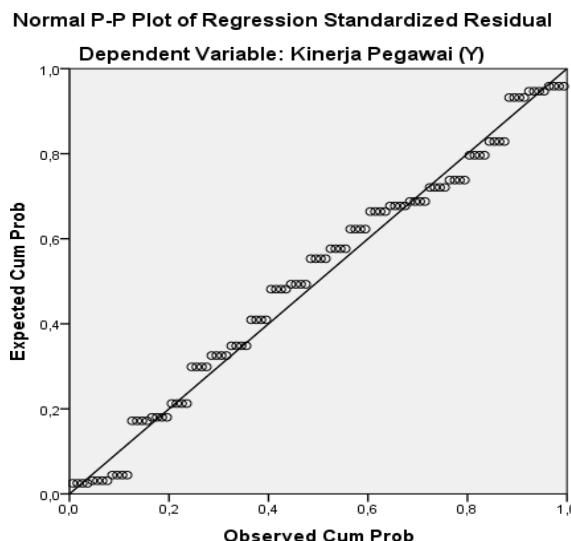
	Unstandardized Residual
N	100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	
Mean	0E-7
Std. Deviation	4.79487325
Absolute	.104
Most Extreme Differences	
Positive	.104
Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z	1.043
Asymp. Sig. (2-tailed)	.227

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0.227 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian

memiliki distribusi data normal. Sedangkan nilai Test Statistic sebesar 1.043, berarti data residual terdistribusi normal.

Untuk uji normalitas dalam penelitian ini, penulis juga menggunakan grafik Normal P-P. Grafik tersebut dapat dilihat di bawah ini:



Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2025

**Gambar 2** Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dengan normal probability plot mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal probability plot sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

### d. Uji Autokolerasi

**Tabel 11.** Hasil Uji Autokolerasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.872 <sup>a</sup>	.760	.752	4.86922	1.822

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2025

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai Durbin-Watson = 1.822. Pada taraf signifikan 5% dengan N = 100, k = 3 diperoleh dL= 1.613 dan dU= 1.736. Maka 4-dU = 2.264. Karena nilai DW = 1.822 berada pada dU < d < 4-dU yaitu 1.736 < 1.822 < 2.264, maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

## D. Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 12. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	7.186	2.501		2.873	.005
Motivasi (X1)	.242	.060	.244	4.051	.000
Pelatihan (X2)	.216	.053	.283	4.109	.000
Kepemimpinan (X3)	.467	.064	.496	7.305	.000

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2025

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel coefficients 5.10, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.186 + 0.242 X_1 + 0.216 X_2 + 0.467 X_3$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta a = 7.186, dapat diartikan bahwa jika variabel Motivasi, Pelatihan, Kepemimpinan bernilai nol maka Kinerja Karyawan bernilai positif sebesar 7.186.
- Koefesien regresi Motivasi b1 = 0.242, dapat diartikan bahwa jika nilai Motivasi meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.242.

- Koefesien regresi Pelatihan b2 = 0.216, dapat diartikan bahwa jika nilai Pelatihan meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.216.
- Koefesien regresi Kepemimpinan b3 = 0.467, dapat diartikan bahwa jika nilai Kepemimpinan meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.467.

## 2. Uji t

**Tabel 13. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	7.186	2.501		2.873	.005
Motivasi (X1)	.242	.060	.244	4.051	.000
Pelatihan (X2)	.216	.053	.283	4.109	.000
Kepemimpinan (X3)	.467	.064	.496	7.305	.000

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2025

### a. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel coefficients di atas, maka nilai t hitung untuk variabel Motivasi (X1) sebesar 4.051, sedangkan nilai ttabel untuk N = 100 sebesar 1.983. Jadi 4.051 > 1.983, maka H0 ditolak dan Ha diterima, dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### b. Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel coefficients di atas, maka nilai t hitung untuk variabel Pelatihan (X2) sebesar 4.109, sedangkan nilai ttabel untuk N = 100 sebesar 1.983. Jadi 4.109 > 1.983, maka H0 ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan (X2)

berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**c. Pengaruh Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan tabel coefficients di atas, maka nilai thitung untuk variabel Kepemimpinan (X2) sebesar 7.305, sedangkan nilai ttabel untuk N = 100 sebesar 1.983. Jadi  $7.305 > 1.983$ , maka H0 ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### 3. Uji F

**Tabel 14** ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7206.910	3	2402.303	101.3 23	.000 <sup>b</sup>
1.Residual	2276.090	96	23.709		
Total	9483.000	99			

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2025

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 101.323 dimana lebih besar dari Ftabel sebesar 2.46 atau  $101.323 > 2.46$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Motivasi (X1), Pelatihan (X2) dan Kepemimpinan (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### 4. Koefisien Determinasi

**Tabel 15.** Model Summary <sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 <sup>a</sup>	.760	.752	4.86922

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2025

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.760. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 76% Motivasi (X1), Pelatihan (X2) dan Kepemimpinan (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 24% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

**1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan tabel coefficients di atas, maka nilai thitung untuk variabel Motivasi (X1) sebesar 4.051, sedangkan nilai ttabel untuk N = 100 sebesar 1.983. Jadi  $4.051 > 1.983$ , maka H0 ditolak dan Ha diterima, dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**2. Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan tabel coefficients di atas, maka nilai thitung untuk variabel Pelatihan (X2) sebesar 4.109, sedangkan nilai ttabel untuk N = 100 sebesar 1.983. Jadi  $4.109 > 1.983$ , maka H0 ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

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

Berdasarkan tabel coefficients di atas, maka nilai thitung untuk variabel Kepemimpinan (X2) sebesar 7.305, sedangkan nilai ttabel untuk N = 100 sebesar 1.983. Jadi  $7.305 > 1.983$ , maka H0

ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### **4. Pengaruh Motivasi (X1), Pelatihan (X2) dan Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 101.323 dimana lebih besar dari Ftabel sebesar 2.46 atau  $101.323 > 2.46$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Motivasi (X1), Pelatihan (X2) dan Kepemimpinan (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.760. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 76% Motivasi (X1), Pelatihan (X2) dan Kepemimpinan (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 24% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan mengenai "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Multi Kreasindo", penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian ini, Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai thitung untuk variabel Motivasi (X1) sebesar 4.051, sedangkan nilai ttabel untuk N = 100 sebesar 1.983.

Jadi  $4.051 > 1.983$ , maka H0 ditolak dan Ha diterima, dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), nilai thitung untuk variabel Pelatihan (X2) sebesar 4.109, sedangkan nilai ttabel untuk N = 100 sebesar 1.983. Jadi  $4.109 > 1.983$ , maka H0 ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 101.323 dimana lebih besar dari Ftabel sebesar 2.46 atau  $101.323 > 2.46$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Motivasi (X1), Pelatihan (X2) dan Kepemimpinan (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(3), 875-888. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Burhanuddin, B. (2019). Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam Dan Pendidikan*, 11(1), 9-13. <https://doi.org/10.47435/al-qalam.v1i1.44>
- Hanaffy, J. (2024). The Effect of Return on Equity (ROE) and Earning Per Share (EPS) on The Stock Price of PT Unilever Indonesia. *INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH AND INNOVATION IN*

- SOCIAL SCIENCE (IJRISS), 08(04), 898–905.  
<https://doi.org/10.47772/IJRISS.2024.804066>
- Hidayah, H. S., Yusuf, Y., Fatah, Z., & Wahjono, S. I. (2024). Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 3(1), 300–317.  
<https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.128>
- Kemal Taufik dan Adrian Dhika. (2020). Peranan Kesejahteraan Dan Lingkungan Kerja Indonesia Tbk Cabang Pondok Gede. *Aliansi*, 15(1), 17–22.  
<https://journal.stimaimmi.ac.id/index.php/aliansi/article/view/53/pdf>
- Kurnia, O. (2020). Analisis SWOT/TOWS Untuk Perencanaan Strategis Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pada SMK di Kota Lubuklinggau. *Jurnal Nasional Ilmu Komputer*, 1(1), 34–48.  
<https://doi.org/10.47747/jurnalknik.v1i1.58>
- Kurniawan, K., Putra, D. N., Zikri, A., & Mukhtar AH, N. (2020). Konsep Kepemimpinan Dalam Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2244>
- M Paramita1a, S Muhlisin1, dan I. P. (2023). PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA UMKM SEKITAR DESA SINDANGLAUT, KECAMATAN CARITA, KABUPATEN PADEGLANG-BANTEN. 1(November), 677–686.
- Muhammad, M. (2017). Pengaruh Motivasi Dalam Pembelajaran. *Lantanida Journal*, 4(2), 87.  
<https://doi.org/10.22373/lj.v4i2.1881>
- Oktiani, I. (2017). Kreativitas Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik. *Jurnal Kependidikan*, 5(2), 216–232.  
<https://doi.org/10.24090/jk.v5i2.1939>
- Pareraway, A. S., Kojo, C., Roring, F., & Lingkungan....., P. (2018). the Effect of Environmental Work, Training, and Empowerment of Human Resources on Employees Job Satisfaction Pt. Pln (Persero) Region Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1828–1837.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn IX Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95.  
<https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>