

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SURACOJAYA ABADI MOTOR CAB SENTRAL YAMAHA MAKASSAR

THE EFFECT OF EDUCATION AND TRAINING ON LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SURACOJAYA ABADI MOTOR CAB SENTRAL YAMAHA MAKASSAR

^{1✉}Andi Andika Putra Rusdin, ²Bahar Sinring, ³Annas Plyriadi

¹Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia, Email : andhikaputra.maret2001@gmail.com

²Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia, Email : bahar.sinring@umi.ac.id

³Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Email : annas.plyriadi@umi.ac.id

Korespondensi: andhikaputra.maret2001@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of leadership style, work environment, and employee engagement as well as the influence of education and training, leadership style, and work motivation on employee performance at PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Sentral Yamaha Makassar. The data for this research were obtained from employees at PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Sentral Yamaha Makassar in 2025 who were willing to participate as respondents. This research used primary data by conducting direct field research, distributing questionnaires/statements to respondents, and applying the census sampling method. The census method was chosen because of the small population size, with the sample consisting of the entire population of only 67 employees. Data analysis was conducted using descriptive statistical analysis and SPSS 26.0. Based on the research findings, it can be concluded that leadership style, work environment, employee engagement, education and training have a positive and significant effect on employee performance. In other words, the better the education and training, the better the employee performance at PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Sentral Yamaha Makassar. Leadership style also has a positive and significant effect on employee performance, meaning that improved leadership style leads to improved performance. Likewise, work motivation has a positive and significant effect on employee performance—the higher the motivation, the better the performance.

Keywords: Education, Training, Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan *Employee* Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SURACO Jaya Abadi Motor Cab Sentral Yamaha Makassar. Data dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan di PT SURACO Jaya Abadi Motor Cab Sentral Yamaha Makassar pada tahun 2025 yaitu bersedia menjadi responden. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung dilapangan dengan memberikan kuesioner/lembar pernyataan kepada responden dan penarikan sampel menggunakan metode sensus, disebabkan jumlah sampel yang kecil dimana sampel adalah keseluruhan dari jumlah populasi disebabkan populasi hanya berjumlah 67 pegawai. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis statistik deskriptif dan SPSS 26.0. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan employee engagement Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini semakin baik bahwa Pendidikan dan Pelatihan maka semakin baik tingkat Kinerja Karyawan PT SURACO Jaya Abadi Motor Cab Sentral Yamaha Makassar Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini semakin baik bahwa Gaya Kepemimpinan maka semakin baik tingkat Kinerja Karyawan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik Motivasi maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting suatu organisasi karena berperan sebagai perencana dan pelaku aktif berbagai kegiatan dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pemikiran, perasaan, keinginan, jabatan, dan latar belakang pendidikan, dan pola pikir tersebut dapat dimasukkan ke dalam lingkungan organisasi. Kinerja organisasi ditunjukkan oleh berbagai capaian nyata yang dirasakan oleh masyarakat pengguna layanan pemerintah. Kinerja organisasi sangat tergantung pada kinerja masing-masing individu. PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Sentral Yamaha Makassar, sebagai salah satu entitas bisnis penting dalam industri otomotif di kawasan Timur Indonesia, sangat menyadari pentingnya faktor manusia dalam menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam persaingan ketat penjualan sepeda motor dan layanan purna jual, kualitas dan produktivitas karyawan secara langsung mencerminkan citra dan daya saing perusahaan. Fenomena-fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara program pengembangan SDM yang direncanakan dan hasil nyata yang dicapai.

Pendidikan dan pelatihan, misalnya, memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Proses ini dirancang untuk menutup kesenjangan kompetensi yang ada, membekali karyawan dengan alat dan teknik baru, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas kerja mereka. Karyawan yang terlatih dengan baik cenderung melakukan tugas dengan lebih sedikit kesalahan dan lebih efisien.

Secara teori gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Seorang pemimpin harus dapat menggunakan berbagai teknik untuk mempengaruhi dan menginspirasi bawahan atau individu lain untuk melakukan aktivitas yang selalu diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap pemimpin menunjukkan kepemimpinannya dalam keadaan tertentu melalui perkataan, sikap, dan tindakan yang dirasakan baik oleh diri sendiri maupun orang lain. Kepemimpinan yang efektif ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam membaca situasi yang berlaku dan menyesuaikannya dengan gaya kepemimpinannya, Soekotjo, S.. (2024). Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi faktor yang sangat menentukan kinerja pegawai. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi semangat kerja seseorang. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, sehingga berdampak pada pencapaian target organisasi

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan fokus dan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik, seperti sarana prasarana yang memadai, suasana kerja yang harmonis, serta hubungan kerja yang baik antarpegawai, akan meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti dalam ¹ tentang definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pendapatan Wilayah Makassar II Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, lingkungan kerja

secara fisik masih cukup mencerminkan kondisi yang kurang kondusif. Meskipun lokasi gedung kantor berada di dekat area umum seperti jalan utama dan pusat aktivitas masyarakat, suasana kerja di lingkungan kantor masih terbilang belum optimal dalam menciptakan kenyamanan bagi para karyawan. Fasilitas kantor yang tersedia juga dinilai kurang memadai, terutama dalam hal penunjang kesejahteraan pegawai. Untuk keperluan makan siang, misalnya, pegawai harus keluar kantor atau membawa bekal sendiri, karena belum tersedia kantin atau ruang makan yang layak di dalam lingkungan kantor. Namun demikian, kondisi gedung yang berada di pusat kota Makassar memberikan kemudahan bagi para pegawai yang hendak makan siang di luar, karena banyaknya tempat makan yang dapat dijangkau dengan mudah di sekitar kantor.

Hasil penelitian tersebut juga ditunjukkan oleh Pratama, A., Hasbi, A. M., Tenrisau, M. A., & Kamidin, M. (2022), Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Pegawai. Pemimpin yang efektif mampu memotivasi anggota tim untuk bekerja dengan baik, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja. Pratiwi, Lataruva & Yudha (2024), Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. karena motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, berkomitmen, dan mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi, meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan, dan mengoptimalkan kemampuan mereka. Putri, Y. Y. & Pinem, M. N. (2025) — Penelitian pada Dinas Ketengakerjaan Kota Medan menemukan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (uji regresi ganda menggunakan SPSS, analisis menunjukkan signifikansi $p < 0.05$).

Namun demikian, diperlukan bukti empiris yang spesifik untuk memahami bagaimana ketiga faktor ini pendidikan dan pelatihan, gaya kepemimpinan, serta motivasi kerja berinteraksi dan berpengaruh dalam konteks unik PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Sentral Yamaha Makassar. Setiap organisasi memiliki dinamika internalnya sendiri yang mungkin memengaruhi bagaimana faktor-faktor umum ini beroperasi. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat penting untuk memberikan dasar ilmiah bagi pengambilan keputusan strategis dalam pengelolaan SDM. Dengan memahami secara spesifik pengaruh dari masing-masing variabel serta interaksinya di PT Suraco Jaya Abadi Motor, manajemen dapat merumuskan kebijakan dan program yang lebih tepat sasaran guna meningkatkan kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Sentral Yamaha Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan penekanan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Peneliti menggunakan analisis statistik deskriptif untuk menguji dan memberikan gambaran pengaruh pendidikan dan pelatihan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT SURACO Jaya Abadi Motor Cab Sentral Yamaha Makassar.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian survei yang merupakan penelitian lapangan yang dilakukan terhadap beberapa anggota sampel dari suatu populasi tertentu yang pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner (Sugiyono, 2019:17).

Waktu Dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT SURACO Jaya Abadi Motor Cab Sentral Yamaha Makassar, selama 2 bulan yaitu pada Bulan Agustus-September 20205.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari pegawai pada PT SURACO Jaya Abadi Motor Cab Sentral Yamaha Makassar yang berupa jawaban dari kuesioner.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, diperlukan data-data informasi yang mendukung penelitian, oleh sebab itu peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara yaitu observasi dan wawancara menggunakan kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT SURACO Jaya Abadi Motor Cab Sentral Yamaha Makassar yang berjumlah 67 karyawan, Teknik pengambilan dan pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, disebabkan jumlah sampel yang kecil dimana sampel adalah keseluruhan dari jumlah populasi disebabkan populasi hanya berjumlah 67 karyawan.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode analisis statistik dengan menggunakan SPSS 26.0. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan 2 (Dua) variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3). Adapun formulasi dari analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan

Y = Variabel Dependen/Kinerja Pegawai (nilai yang diprediksikan)

b_0 = Konstanta (nilai Y apabila X_1 , X_2 dan $X_3 = 0$)

b_1 , b_2 dan b_3 = Koefisien Regresi (nilai peningkatan/penurunan)

X_1 = Pendidikan dan Pelatihan

X_2 = Gaya Kepemimpinan

X_3 = Motivasi Kerja

e = Faktor Kesalahan/Standar Error

Uji Instrumen

lxi

Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner sebagai suatu instrumen penelitian. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sunyoto, 2011:72). Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *product moment pearson* yang kemudian dibandingkan dengan r tabel. Nilai r tabel diperoleh dari degree of freedom = n-k, di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Apabila nilai korelasinya lebih besar dari r tabel, maka pernyataan tersebut dianggap valid. Jika nilai korelasinya lebih kecil dari nilai r tabel, maka pernyataan dianggap tidak valid dan harus dikeluarkan dari pengujian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang diteliti (Sunyoto, 2011:67). Pertanyaan dalam kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Uji reliabilitas pengukuran dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha* dengan bantuan software SPSS 26.0. Koefisien *cronbach's alpha* yang lebih dari nilai r tabel disebut reliabel. Ada juga yang berpendapat reliabel jika *cronbach alpha* >0,60 (Sunyoto, 2011:68) Nilai *cronbach's alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

Uji Hipotesis

Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan dari variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini dilihat dari seberapa besar variabel independen yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan variabel dependen.

b. Uji Parsial (uji t)

Statistik uji t digunakan untuk menguji secara sendiri-sendiri hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2019:235). Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji t adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0: \beta = 0$, pendidikan dan pelatihan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- 2) $H_a: \beta \neq 0$, pendidikan dan pelatihan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Untuk mencari t tabel dihitung dengan $df = n-k-1$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Taraf nyata 5 % dapat dilihat

dengan menggunakan tabel statistik. Nilai t tabel dapat dilihat dengan menggunakan tabel t. Dasar pengambilan keputusan adalah.

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Keputusan statistik hitung dan statistik tabel dapat juga dilakukan berdasarkan probabilitas.

- 1) Jika probabilitas $>$ tingkat signifikan, maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- 2) Jika probabilitas $<$ tingkat signifikan, maka H_a ditolak dan H_o diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, Tingkat pendidikan, dan usia. Karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	43	64.18
Perempuan	24	35.82
Tingkat Pendidikan		
SMA	20	29.85
DIII	8	11,94
S1	30	44.78
S2	9	13.43
Usia		
<30 tahun	17	25.37
31-40 tahun	31	46.27
41-50 tahun	14	20,90
>50 Tahun	5	7.46
Total	67	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa 67 total responden yang terdiri dari 43 (64.18%) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 24 (35.82%) responden berjenis kelamin Perempuan. Pada Tabel 1 Juga dapat diketahui bahwa jenjang pendidikan responden terdiri dari tingkat SMA sebanyak 20 (29.85%) responden, Diploma III sebanyak 8 (11.94%) responden, tingkat Sarjana S1 sebanyak 30 (44.78%) responden dan tingkat pendidikan Magister S2 sebanyak 9 (13.43%) responden. Pada komposisi usia responden diketahui sebanyak 6 (5.9%) responden berusia 21-30 tahun, 11 (10,8%) responden berusia 31-40 tahun, 50 (49.0%) responden berusia 41-50 tahun dan 35 (34.3%) responden berusia 50-60 tahun.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan olahan data yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,634	1,091		,581	,563
	Pendidikan dan Pelatihan (X1)	,294	,068	,304	4,357	,000
	Gaya Kepemimpinan (X2)	,654	,059	,570	11,103	,000
	Motivasi Kerja (X3)	,226	,073	,191	3,086	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai $a = 0,634$ variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_1) sebesar 0,294 variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar 0,654 dan Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,226 sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.634 + 0.294 X_1 + 0,654 X_2 + 0,226 X_3$$

Nilai Konstanta nilai mutlak Y bernilai 0,634 berarti apabila variabel independen yaitu Pendidikan dan Pelatihan (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) bernilai 0, maka jumlah Kinerja Karyawan sebesar 0,634.

Nilai koefisien regresi variabel **Pendidikan dan Pelatihan (X_1)** sebesar 0.294 hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel X_1 (Pendidikan dan Pelatihan), maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,294.

Nilai koefisien regresi variabel **Gaya Kepemimpinan (X_2)** sebesar 0,654 yang menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel X_2 (Gaya Kepemimpinan), maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,654.

Nilai koefisien regresi variabel **Motivasi Kerja (X_3)** sebesar 0,226 hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel X_3 (Motivasi Kerja), maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,226.

Uji Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk membandingkan nilai thitung dengan t_{tabel} atau melihat P_{value} terhadap masing-masing variabel, sehingga dapat diketahui apakah hipotesis tersebut berpengaruh signifikan atautkah tidak berpengaruh signifikan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{value} < \alpha$ maka koefisien regresi adalah signifikan, dan hipotesis diterima, dengan artian variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel} < \alpha$, artinya independen tersebut tidak berpengaruh terhadap.

Untuk menentukan nilai t_{tabel} maka tingkat $\alpha = 5\%$ (uji 1 sisi) dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-2) = (67-2) = 62$. Dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independen. Hasil uji t dengan analisis regresi linear berganda pada tabel 18. Berdasarkan hasil penelitian tersebut nilai t_{tabel} dengan signifikansi sebesar 5% dijabarkan dengan persamaan sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_1) memiliki t hitung sebesar 4,357 dan t tabel sebesar 1.998 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Diperoleh hasil dengan kriteria pengujian hipotesis dimana t hitung $>$ t tabel, dengan nilai $4,357 > 1.998$ dan terhadap nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki t hitung sebesar 11,103 dan t tabel sebesar 1.998 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Diperoleh hasil dengan kriteria pengujian hipotesis dimana t hitung > t tabel, dengan nilai 11,103 > 1.998 dan terhadap nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka, berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, Ho ditolak dan H2 diterima.

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H₃)

Variabel ketegasan Motivasi Kerja (X3) memiliki t hitung sebesar 3,086 dan t tabel sebesar 1.998 dengan nilai signifikan sebesar 0,003. Diperoleh hasil dengan kriteria pengujian hipotesis dimana t hitung > t tabel, dengan nilai 3,086 > 1.998 dan terhadap nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Maka, berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, Ho ditolak dan H3 diterima.

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar varians variabel dependen dijelaskan oleh semua variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Semakin dekat koefisien determinasi dengan 1 maka semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan semakin dekat koefisien determinasi dengan 0 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kecil (Basuki, 2016), dengan analisis pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,956 ^a	,915	,911	,88166
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X2), Pendidikan dan Pelatihan (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 3 terdapat angka R sebesar 0,956 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Kinerja Karyawan dengan keempat variabel independennya sangat kuat, karena berada di kategori kuat yang angkanya 0,800 - 1,00. Sedangkan nilai *R square* sebesar 0.915 atau 91,5% ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan, dapat dijelaskan oleh variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Motivasi Kerja (X3). Sebesar 91,5% sedangkan sisanya 8,5% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini yaitu kompensasi dan Teknologi Informasi.

c. Hasil Uji Simultan F (Uji F)

Uji Statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	526,431	3	175,477	225,743	,000 ^b
Residual	48,972	63	,777		
Total	575,403	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X2), Pendidikan dan Pelatihan (X1)

Sumber : Data yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4 diatas jika menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ maka dapat dibandingkan bahwa signifikan $< \alpha$ atau $0,000 < 0,05$. Hasil uji pada tabel 20 diketahui bahwa nilai dari uji F-hitung $225,743 > F$ -tabel $10,177$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,5$. Hal ini berarti yang di ukur Pendidikan dan Pelatihan (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) yang di secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini semakin baik bahwa Pendidikan dan Pelatihan maka semakin baik tingkat Kinerja Karyawan PT SURACO Jaya Abadi Motor Cab Sentral Yamaha Makassar. Hal ini, pelatihan kerja membantu karyawan mengasah dan mengembangkan bakat sesuai kemampuan mereka.

Jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan membentuk dasar pengetahuan serta pemahaman teknis karyawan, kompetensi mencerminkan kemampuan nyata dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan materi dan metode pelatihan berfungsi memperbarui serta memperdalam keterampilan kerja, sehingga keseluruhan indikator pendidikan dan pelatihan tersebut saling terhubung dalam meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama karyawan yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja karyawan PT Suraco Jaya Abadi Motor Cab Sentral Yamaha Makassar.

Pendidikan begitu penting karena pendidikan menjadi kebutuhan dasar bagi banyak perusahaan yang akan menerima seseorang untuk bekerja sesuai tingkat pendidikan, banyak perusahaan akan menerima pelamar kerja yg jenjang pendidikan nya lebih tinggi, jika pendidikan seseorang tinggi maka akan mendapat pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan nya dan sebaliknya jika pendidikan seseorang rendah maka sedikit pintu yang terbuka untuk berkarir lebih baik.

Konsep teori penularan sosial (contagion theory) seperti yang dijelaskan oleh Berger (2008), Burt, Burkhardt (Hapsari, 2016), dan Locher (2002), memiliki relevansi yang kuat dalam berbagai konteks, termasuk dalam organisasi atau perusahaan. karena peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperoleh individu melalui proses pendidikan dan pelatihan tidak hanya berdampak pada kinerjanya sendiri, tetapi juga "menular" kepada rekan kerja melalui interaksi, kerja sama, dan budaya saling berbagi di lingkungan kerja, sehingga mendorong

lxi:

peningkatan kinerja secara kolektif dan berkelanjutan di PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Sentral Yamaha Makassar.

Hasil penelitian tersebut juga ditunjukkan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Dharma, Akhmad, dan Kusumah (2024) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tepat materi, metode, dan pelaksanaan pelatihan, semakin besar peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, Tanjung dan Adawiyah (2025) menemukan bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memberikan bekal pengetahuan, kemampuan berpikir kritis, serta kompetensi yang lebih baik sehingga karyawan mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Kedua temuan ini menguatkan pandangan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor strategis yang saling melengkapi dalam mendorong peningkatan kinerja di lingkungan kerja.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini semakin baik bahwa Gaya Kepemimpinan maka semakin baik tingkat Kinerja Karyawan. Pemimpin yang mampu bersikap tegas namun tetap mengayomi menciptakan sifat yang positif dan suportif. Karyawan merasa dihargai, didengarkan, dan diberi arahan yang membangun, bukan hanya diberi tekanan. Hal ini mendorong semangat kerja, loyalitas, dan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diemban. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif secara langsung meningkatkan produktivitas dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang tepat mampu mencerminkan besarnya tanggung jawab atasan kepada karyawannya. Ketika karyawan mendapat contoh kepemimpinan yang tepat dari atasan, hal ini mampu mendorong karyawan untuk bersikap disiplin didalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu, diharapkan para pimpinan mampu memberikan contoh yang tepat bagi para karyawan ataupun pegawainya. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Elemen paling penting dalam meningkatkan Gaya Kepemimpinan yaitu Komunikasi karyawan PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Sentral Yamaha Makassar. karena komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan menjadi kunci terciptanya hubungan kerja yang harmonis, pemahaman yang jelas terhadap tugas, serta penyampaian visi dan tujuan perusahaan secara tepat. Melalui komunikasi yang terbuka dan dua arah, pimpinan dapat memberikan arahan, umpan balik, serta motivasi secara langsung, sementara karyawan dapat menyampaikan aspirasi, kendala, dan ide-ide perbaikan. Peningkatan kualitas komunikasi akan mendukung gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif, responsif, dan mampu membangun kepercayaan, sehingga kinerja tim dan produktivitas perusahaan dapat meningkat secara signifikan.

Hasil penelitian tersebut juga ditunjukkan oleh Nurdianah, D., & Ali, H. (2023) dan Pratiwi, A., & Rizky, M. C. (2024), Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja. Pemimpin yang terbuka menerima masukan, kritik, dan ide baru dari bawahan membangun saluran komunikasi dua arah. Karyawan merasa aman

untuk mengajukan pertanyaan atau melaporkan kendala, sehingga masalah dapat diatasi lebih cepat dan inovasi pun muncul dari berbagai level organisasi.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik Motivasi maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat, bekerja lebih keras, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas, dan lebih mampu mengatasi tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari.

Daya pendorong yang kuat meningkatkan semangat kerja, kemauan mendorong kesungguhan dalam menyelesaikan tugas, tanggung jawab menumbuhkan kedisiplinan, kejelasan tujuan memberi arah kerja yang terfokus, serta penghargaan memperkuat komitmen karyawan, sehingga seluruh indikator motivasi tersebut saling terhubung dalam meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. *The adjustment is said to satisfy the motive*". (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif). Karyawan yang termotivasi akan bekerja dengan lebih produktif, menghasilkan kualitas kerja yang tinggi, dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan strategi untuk meningkatkan motivasi, baik melalui pemberian penghargaan, penyediaan lingkungan kerja yang suportif, maupun peluang pengembangan diri.

Penelitian ini sesuai dengan Teori atribusi menyatakan bahwa bila individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah itu timbul secara internal atau eksternal (Robbins dan Judge, 2015). Dalam konteks motivasi terhadap kinerja karyawan, jika karyawan merasa bahwa hasil kinerja mereka lebih banyak dipengaruhi oleh upaya dan kemampuan pribadi (faktor internal), mereka cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, jika mereka merasa bahwa kinerja mereka dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja atau dukungan atasan, motivasi mereka mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut.

Indikator dominan dalam motivasi yaitu daya pendorong di PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Sentral Yamaha Makassar mengacu pada kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong karyawan untuk bertindak, berusaha, dan mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Daya pendorong ini dapat berasal dari berbagai sumber, seperti keinginan untuk mendapatkan penghargaan, promosi jabatan, insentif, maupun pengakuan atas prestasi kerja. Dalam konteks perusahaan, daya pendorong menjadi faktor utama yang membuat karyawan berkomitmen, bersemangat, dan konsisten dalam melaksanakan tugas, sehingga

lxx

berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian tersebut juga ditunjukkan oleh Zhijian, L. (2024). dan Pratiwi, Lataruva & Yudha (2024), Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, berkomitmen, dan mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi, meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan, dan mengoptimalkan kemampuan mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan, gaya kepemimpinan, serta motivasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Sentral Yamaha Makassar, yang menunjukkan bahwa semakin baik penerapan ketiga faktor tersebut maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan perusahaan terus mengembangkan program pendidikan dan pelatihan dengan memprioritaskan peningkatan pada indikator terendah yaitu tanggung jawab, serta meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan dengan fokus pada indikator yang masih rendah. Selain itu, karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi kerja, khususnya pada aspek daya pendorong, guna mendukung peningkatan kinerja secara optimal. Selanjutnya, bagi peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Berger, J. (2008). Identity signaling, social influence, and social contagion. *Understanding Peer Influence in Children and Adolescents*, 181–199.
- Dharma, D., Akhmad, I., & Kusumah, A. (2024). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Muara Pulau Artha Motor. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 1-17.
- Pratama, A., Hasbi, A. M., Tenrisau, M. A., & Kamidin, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelindo. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 442-455. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.565>
- Pratiwi, A., & Rizky, M. C. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan, Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Medan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 161-171.
- Soekotjo, S.. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Locus: Penelitian dan Pengabdian*,
- Sunyoto. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Jakarta: CAPS
- Tanjung, I., & Adawiyah, D. (2025). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 3(1), 46-55.



Putra SW. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil, J Ekon Mod. 2019;11(1):62.

