

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ISS INDONESIA INDOSIAR - KOMPLEK JAKARTA BARAT

Hendri¹, Yan Kristian Halomoan²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ hendri.ops39@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02487@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and training on the performance of PT. ISS Indonesia west Jakarta, partially and simultaneously. The method used in this method is a quantitative approach, the population is 92 people by taking a saturated sample or the whole, with a sample of 92 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, determination analysis and hypothesis testing. Based on the result of the analysis, obtained the value of $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13.861 > 3.10$) this is also strengthened by a significance value of $0.000 < 0.05$ so that it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. It can be concluded that leadership style (X1) and training (X2) simultaneously affect employee performance (Y).

Keywords: Leadership Style, Training, Employee

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia Indosiar - Komplek Jakarta Barat secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam metode ini adalah pendekatan kuantitatif, populasi yang ada sebanyak 92 orang dengan mengambil sampel jenuh atau keseluruhan yaitu dengan 92 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13.861 > 3.10$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan pelatihan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Di Indonesia, banyak bermunculan organisasi-organisasi baru dengan jenis usaha yang berbeda-beda. Perkembangan organisasi-organisasi ini diyakini akan menambah keterbukaan usaha bagi masyarakat Indonesia. Selain itu, mustahil bagi suatu organisasi untuk menjalankan aktivitasnya tanpa manusia, karena tenaga kerja manusia berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap orang memiliki sikap dan perilaku yang berbeda. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal, misalnya landasan pendidikan, kemampuan, kepentingan individu dan berbagai unsur tenaga kerja itu sendiri. Jalannya operasional bisnis akan dipengaruhi oleh keberagaman perilaku ini. Hal ini tidak hanya akan mempengaruhi hasil yang dicapai oleh organisasi, namun juga individu yang mengambil bagian dalam hasil penciptaan. Seperti yang mungkin kita ketahui, tidak peduli seberapa tren inovasi, jika hal tersebut tidak didukung oleh tenaga kerja yang berbakat, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Pekerja yang bekerja sesuai kemampuannya akan menunjang pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, tugas pionir juga tidak kalah pentingnya. Pelopor organisasi yang cerdas dan baik harus dapat memberikan kepuasan kepada para pekerjanya dan terus-menerus berusaha untuk fokus pada energi dan semangat kerja mereka. Jelas sekali, inisiatif ini mengutamakan kemampuan untuk memberikan hak, mengarahkan, memberikan pengaruh, memerintahkan dan membujuk bawahannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Dalam mengawasi perwakilan dalam suatu organisasi, hendaknya dilakukan korespondensi kerja yang baik antar atasan dan bawahan

untuk menjalin hubungan kerja menyenangkan dan bersahabat. Para pegawai tersebut diharapkan dapat mencapai prestasi yang tinggi dalam bidang pekerjaannya masing-masing dengan meningkatkan semangat kerja sehingga memberikan hasil yang memuaskan bagi tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2019:10) adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat.

Dari berbagai macam aset yang ada dalam suatu perkumpulan, manusia merupakan aset utama dalam suatu perkumpulan untuk mencapai kemajuan. Terlepas dari betapa menakjubkannya inovasi, pencapaian tujuan yang otoritatif tidak dapat dibayangkan tanpa manusia. Sumber daya manusia merupakan kekayaan atau aset yang harus dikembangkan, dihargai, dipelihara, dan tidak sekedar dimanfaatkan agar dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi keberhasilan organisasi. Mereka dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan organisasi. Selain itu, setiap orang dalam perkumpulan mempunyai keinginan dan tujuan yang berbeda-beda, yang harus didukung agar tujuan masing-masing dapat diselaraskan dengan tujuan perkumpulan. Karyawan seringkali mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas dan aktivitas sehari-hari akibat gaya kepemimpinan ini. Di sini, pemimpin harus mampu memahami motif karyawannya dan alasan di baliknya.

Mengingat keinginan untuk memenuhi berbagai jenis kebutuhan yang akan berdampak pada perilaku dan pelaksanaan pekerja. Pelopor adalah teladan, teladan yang baik, simbol dan pembenaran bagi seluruh individu dari perkumpulan yang dipimpinnya dalam mengembangkan hasil kerja lebih lanjut. Gaya administrasi pada dasarnya dapat dilihat dari berbagai sudut pandang.

Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang di kemukakan oleh Tennenbaum dan Scahmidt (Sutrisno, 2017:221), perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Menurut Stoner (Andiwilaga, 2017:64), menjabarkan bahwa gaya kepemimpinan sendiri merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

Pelatihan adalah cara paling umum untuk mengasimilasi aset kepada penerimanya sebagai informasi, kemampuan, karakter, cara pandang dan perilaku yang berguna untuk kemajuan individu baik secara langsung maupun di tempat kerja sehingga memenuhi pedoman normal. Selain faktor persiapan, saat ini gaya otoritas menjadi hal yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karena merupakan kekhasan yang paling sering diperhatikan namun minim dipahami, gaya inisiatif

di Indonesia merupakan isu yang menarik dan berdampak pada pelaksanaan perwakilan.

Kinerja Kinerja disebut juga dengan performa atau eksekusi kerja atau eksekusi asli atau tingkat eksekusi, yaitu derajat keterwakilan hasil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Eksekusi harus dilihat dari dua perspektif, yaitu eksekusi pekerja spesifik dan eksekusi hierarkis. Eksekusi pekerja dan eksekusi hierarkis saling terkait satu sama lain, sehingga pencapaian tujuan otoritatif tidak dapat dipisahkan dari presentasi elit HR atau perwakilan asosiasi.

Karyawan Perwakilan yang memiliki tingkat keahlian yang lebih tinggi akan memiliki pengembangan dan kapasitas ilmiah yang lebih baik dibandingkan pekerja yang hanya berpendidikan rendah. Dalam dunia bisnis, gaya inisiatif mempengaruhi ketahanan suatu organisasi, variabel yang signifikan mempengaruhi eksekusi adalah gaya wewenang, sehingga pemimpin perlu memperhatikan presentasi setiap pekerja dalam menyelesaikan setiap tugas. Seorang pionir harus jeli dan tanggap, jika ada pekerja yang kapasitasnya rendah diberi tugas yang berat. akan menjadikan wakil tidak mampu melaksanakan kewajibannya dengan baik (terdorong), sebaliknya apabila wakil yang mempunyai kapasitas besar dan kreatif diberi pekerjaan yang ringan maka tidak akan terlaksana karena dianggap tidak berkarya.

Tugas administrasi sangat persuasif pada pelaksanaan perwakilan, dalam menyelesaikan kewajiban praktis angkatan kerja yang bersifat pemimpin diharapkan dapat menjamin tugas berjalan dengan baik, menjamin sebaik mungkin bahwa tidak ada hal-hal buruk yang dikatakan dari administrasi. klien PT ISS Indonesia Indosiar - Komplek Jakarta Barat. PT. ISS adalah organisasi bantuan mengemudi dunia, PT. ISS didirikan di Copenhagen, Denmark, pada tahun 1901. Administrasi PT.ISS Indonesia meliputi administrasi kebersihan, administrasi bantuan fungsional (administrasi penunjang kantor), administrasi pemeliharaan taman (pengolahan dan penataan), pembasmi serangga (tergabung dalam dewan serangga), administrasi keamanan (access control), administrasi persediaan makanan (administrasi memasak), administrasi transportasi (pengemudi). Namun dalam eksplorasi kali ini penulis melihat sejauh mana layanan jasa

kebersihan dan layanan pendukung kantor di Indosiar - Komplek.

Berikut informasi akibat dari permasalahan gaya kepemimpinan yang terjadi di PT ISS Indonesia Indosiar - Komplek Jakarta Barat.

Tabel 1.1
 Data Penilaian Kepuasan Pelanggan - Gaya Kepemimpinan Pada PT. ISS Indonesia Indosiar - Komplek Jakarta Barat 2023

PELAYANAN YANG DIBERIKAN	KUALITAS PELAYANAN							
	SANGAT PUAS	PUAS	CUKUP PUAS	KURANG PUAS	SANGAT TIDAK PUAS	LEBIH BAIK DARI PENILAIAN TAHUN LALU	SAMA DENGAN PENILAIAN TAHUN LALU	KURANG DARI PENILAIAN TAHUN LALU
SOM	a. KOMPETENSI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↗	↘
	b. SIKAP / ATTITUDE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↗	↘
FASILITAS	a. ALAT KERJA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↗	↘
	b. METODE KERJA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↗	↘
	c. PROGRAM TRAINING	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↗	↘
ADMINISTRASI	a. KONTRAK KERJA	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↗	↘
	b. PEMBAYARAN DAN TAGIHAN	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↗	↘
KEPEGAWASAN & KEPEMIMPINAN	a. KERAJINAN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↗	↘
	b. KOMUNIKASI	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↗	↘
	c. KEPEGAWASAN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↗	↘
	d. KEPEMIMPINAN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↗	↘
	e. RESPON TERHADAP MASALAH	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↗	↘
PELAYANAN ISS SECARA KESELURUHAN		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	↗	↘

Ket: <60% =Buruk, 61%-69%=Kurang, 70%-79%=Cukup, 80%-90%=Baik, >91=Sangat Baik (Nikolas Duli 2019 : 159)

Berdasarkan informasi pada tabel di atas terlihat bahwa dampak gaya kepemimpinan pada PT ISS Indonesia Indosiar - Komplek Jakarta Barat belum bisa dibilang ideal karena pada tabel di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang berjalan di nilai “ Kurang Memuaskan”, sehingga perlu adanya evaluasi pada gaya kepemimpinan tersebut serta perlu di adakannya penyegaran untuk lebih mengembangkan gaya kepemimpinan di PT ISS Indonesia Indosiar - Kompleks Jakarta Barat.

Berbagai upaya dilakukan PT ISS Indonesia Indosiar - Komplek Jakarta Barat, untuk lebih mengembangkan gaya kepemimpinan, antara lain dengan membangun tempat kerja yang bermanfaat dengan memindahkan area kerja bagi perwakilan yang mengalami penurunan kinerja. Namun hal ini belum sepenuhnya mengembangkan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kemampuan dan informasi perwakilan masih rendah, dan gaya kepemimpinan yang ideal di harapkan dapat dilakukan sehingga tingkat perkembangan dan pengembangan dalam mempersepsikan pameran bawahannya menyiratkan bahwa perwakilan diharapkan, untuk memberikan penilaian yang ideal pada organisasi. Pekerja merupakan aset yang menentukan

kemajuan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan pelaksanaan perwakilan adalah hasil kerja yang diselesaikan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dilimpahkan kepadanya. Eksekusi yang representatif mencakup kualitas dan jumlah hasil serta keandalan dalam pekerjaan.

Maka Dengan demikian, pelatihan merupakan upaya untuk lebih mengembangkan kapasitas dan kemampuan yang dimiliki, baik dari segi mentalitas, kecepatan penyelesaian pekerjaan, maupun penampilan dalam bekerja yang telah disebutkan di atas. Namun demikian, harus ada kesepakatan dalam pengembangan lebih lanjut gaya kepemimpinan dengan tingkat perkembangan dan pengembangan dalam memberikan bimbingan, dukungan dan arahan secara sukses

Dan efisien dengan mengetahui presentasi dari setiap wakil (bawahan).

Selanjutnya adalah informasi hasil pelatihan yang terjadi di PT ISS Indonesia Indosiar - Komplek Jakarta Barat.

Tabel 1. 2

DATA PENCAPAIAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KEMAMPUAN KARYAWAN
 PT. ISS INDONESIA
 INDOSIAR KOMPLEK - JAKARTA BARAT

NO	INDIKATOR / ASPEK	TAHUN 2020				TAHUN 2021				TAHUN 2022				TAHUN 2023			
		KRITERIA		Target		KRITERIA		Target		KRITERIA		Target		KRITERIA		Target	
		%	KET	%	KET	%	KET	%	KET	%	KET	%	KET	%	KET	%	KET
1	Berdag	95	Sangat Baik	90	Tercapai	80	Baik	90	Tidak Tercapai	75	Cukup	90	Tidak Tercapai	82	Baik	90	Tidak Tercapai
2	Panduan	94	Sangat Baik	90	Tercapai	85	Baik	90	Tidak Tercapai	73	Cukup	90	Tidak Tercapai	78	Cukup	90	Tidak Tercapai
3	Pengawasan	94	Sangat Baik	90	Tercapai	87	Baik	90	Tidak Tercapai	70	Cukup	90	Tidak Tercapai	80	Baik	90	Tidak Tercapai
4	Controling	87	Sangat Baik	90	Tercapai	82	Baik	90	Tidak Tercapai	79	Cukup	90	Tidak Tercapai	80	Baik	90	Tidak Tercapai
5	Pelatihan	96	Sangat Baik	90	Tercapai	80	Baik	90	Tidak Tercapai	71	Cukup	90	Tidak Tercapai	70	Cukup	90	Tidak Tercapai
Rata-rata		91.2	Sangat Baik			82.8	Baik			73.6	Cukup			78	Cukup		

Ket: <60% =Buruk, 61%-70%=Kurang, 71%-80%=Cukup, 81%-90%=Baik, >91=Sangat Baik (Nicolas Duli 2019 : 159)

Data yang tersaji pada tabel sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat pengaruh pelatihan di Komplek PT ISS Indonesia Indosiar – Jakarta Barat masih dibawah optimal (nilai persentase yang rendah yaitu 70%), sehingga perlu dilakukan optimasi ulang guna meningkatkan pelatihan di PT ISS. Indonesia Indosiar - Kompleks Jakarta Barat agar pameran yang representatif menjadi lebih baik. Pengerjaan pameran perwakilan PT ISS Indonesia juga dilakukan melalui upaya persiapan yang gigih sebagai tanggung jawab , khususnya menjaga kerangka harga diri PT ISS Indonesia dalam bekerja, khususnya mengenai keterpercayaan, bekerja dengan penuh kemandirian mentalitas, menjaga tanggung jawab, memberikan kualitas , dalam menyelesaikan pekerjaannya

perwakilan diharapkan memahami dan melatih ide-ide tersebut.

Peningkatan Fokus pada SDM merupakan salah satu tuntutan pada umumnya upaya untuk lebih mengembangkan eksekusi. Dalam hal penelitian ini, jika perusahaan memberikan pelatihan sebagai bagian dari kemampuan dan kinerja karyawan, maka karyawan akan dapat memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat. Hal ini dilakukan oleh individu yang dinamis, kreatif, terbuka, namun tetap kritis dan responsif terhadap ide dan perubahan baru. Aset manusia dewan dapat diartikan sebagai mengawasi dan menggunakan aset yang dapat diakses oleh perwakilan.

Selanjutnya adalah informasi evaluasi hasil kinerja karyawan perwakilan PT ISS Indonesia Indosiar - Komplek Jakarta Barat.

Tabel 1. 3
 Data Penilaian Kinerja Karyawan
 PT. ISS Indonesia Indosiar – Komplek
 Jakarta Barat 2023

NO	INDIKATOR / ASPEK	TAHUN 2020		TAHUN 2021		TAHUN 2022		TAHUN 2023									
		%	KRITERIA	%	KRITERIA	%	KRITERIA	%	KRITERIA								
			Target		Target		Target		Target								
1	Kualitas kerja	80	Baik	90	Tidak Tercapai	70	Cukup	90	Tidak Tercapai	65	Kurang	90	Tidak Tercapai	65	Kurang	90	Tidak Tercapai
2	Kepercayaan	83	Baik	90	Tidak Tercapai	73	Cukup	90	Tidak Tercapai	68	Kurang	90	Tidak Tercapai	67	Kurang	90	Tidak Tercapai
3	Respon	81	Baik	90	Tidak Tercapai	80	Baik	90	Tidak Tercapai	70	Cukup	90	Tidak Tercapai	70	Cukup	90	Tidak Tercapai
4	Kuantitas kerja	82	Baik	90	Tidak Tercapai	75	Cukup	90	Tidak Tercapai	70	Cukup	90	Tidak Tercapai	70	Cukup	90	Tidak Tercapai
5	Tanggung jawab	83	Baik	90	Tidak Tercapai	73	Cukup	90	Tidak Tercapai	68	Kurang	90	Tidak Tercapai	67	Kurang	90	Tidak Tercapai
Rata-rata		81.8	Baik			74.2	Cukup			68.2	Kurang			67.8	Kurang		

Ket: <60% =Buruk, 61%-69% =Kurang, 70%-79% =Cukup, 80%-90% = Baik, > 91 = Sangat Baik (Nicolas Duli 2019 : 159)

Sumber : PT ISS Indonesia Indosiar – Komplek (2020-2023)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa pencapaian nilai eksekusi pada tahun 2020 hingga 2023 mengalami varian model. Hal ini terlihat dari asumsi organisasi bahwa langkah-langkah yang kurang tidak akan tercapai. Namun, secara umum, apa yang diperoleh pada tahun 2020 (81,8%) dan 2021 (74,2%) adalah baik menurut standar yang baik. Namun pada tahun 2022 dan 2023 terjadi penurunan drastis yaitu pada tahun 2022 dengan rata-rata tingkat harga sebesar 68,2% dan pada tahun 2023 tingkat harga rata-rata hanya turun sebesar 67,8%. Tercapainya kriteria penilaian kinerja tersebut membawa kita pada kesimpulan bahwa rata-rata kinerja pegawai hanya masuk dalam kategori kurang dari tahun ke tahun. Oleh karena itu, gambaran di atas menunjukkan bahwa untuk menghargai hasil pelaksanaan yang representatif, maka dapat dilakukan pengembangan

lebih lanjut terhadap pelaksanaan yang bersifat hierarkis, yakni melalui gaya dan pelatihan administrasi yang harus mampu menciptakan lingkungan yang kuat dan efektif

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Muhamad Ekhsan, Dela Nurlita (2020) Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol.22 No.02 ISSN: 2620-388X Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT NT Indonesia. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT NT Indonesia. Promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT NT Indonesia. Hasil pengujian mendapatkan nilai Sig. F sebesar 0.000 atau dibawah taraf uji penelitian sehingga H_0 ditolak.

Nadia Putri Shahara, Noor Indah Rahmawati (2021) Jurnal EMBA Vol.9 No.1 ISSN 2303-1174 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalas Media Informatik a Jakarta Nilai t (t hitung) yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS adalah sebesar 2,503. Hal tersebut berarti nilai T -hitung lebih besar dari nilai T -tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hipotesis diterima, dengan nilai probabilitas pada kolom signifikan sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis penelitian ini adalah benar terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Nofa Pebriyanto, Budiyanto (2017) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6, Nomor 12 - ISSN : 2461-0593 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BABA RAFI Indonesia Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Baba Rafi Indonesia terbukti, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0,009 lebih kecil dari 0,05, Pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05

Martin, S.E., M.M. (2017) ISSN : 1979-5408 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT.

Intibenua Perkasatama Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Intibenua Perkasatama dengan nilai t hitung = 7,327 dan nilai t tabel = 1,993 atau ($7,327 > 1,993$) dengan perolehan sig 0,036 < 0,05, Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Intibenua Perkasatama dengan nilai t hitung = 2,165 dan nilai t tabel = 1,993 atau ($2,165 > 1,993$) dengan perolehan sig 0,034 < 0,05.

Dirgahayu Err, Ajeng Puji Lestari & Hasta Herlan Asymar (2021) Jurnal Inovasi Penelitian Vol.1 No.9 ISSN 2722-9467 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Melzer Global Sejahtera Berdasarkan hasil perhitungan Uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,495 atau 49,5% yang berarti adanya pengaruh atau kontribusi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 49,5% sisanya 50,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Djaja Sampoerna, Istiana Nurul Hapiz (2016) Jurnal Administrasi dan Manajemen Vol. 8 No. 2, ISSN : 1693-6876 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Area Bekasi berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh t hitung 12,493, sedangkan t tabel 1,990, maka t hitung > t tabel ($12,493 > 1,990$), dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya hipotesis yang menyatakan "Diduga terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan", dapat diterima atau terbukti adanya.

Ni Wayan Eka Sri Anggereni (2018) Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Volume 10 No. 2 ISSN: 2599-1426 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng Pelatihan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Kabupaten Buleleng, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif 0,898 dengan nilai t hitung = 10,947 > t tabel = 2,009 dan nilai probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$

I Wayan Sutya Edy Kumara 1, I Wayan Mudiarta Utama (2016) E- Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 3 ISSN: 1399-1428 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali Pelatihan secara positif

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil (Sig. t $0,000 \leq 0,05$) serta koefisien beta sebesar 0,612 yang menunjukkan bahwa pelatihan secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Satriya Cottages Kuta Bali. Kepemimpinan secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil (Sig. t $0,002 \leq 0,05$) serta koefisien beta sebesar 0,325 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Satriya Cottages Kuta Bali.

Riri Ainun Mardiah Harahap, Anita Silvianita, SE., MSM (2016) e- Proceeding of Management : Vol.3, No.2 ISSN : 2355-9357 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung Pelatihan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung secara simultan memiliki Fhitung adalah 2.571 dengan tingkat signifikansi 0,025. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu Fhitung > Ftabel ($2.571 > 2,210$) dan tingkat signifikansinya $0,025 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H7 diterima yang artinya variabel Tujuan, Sasaran, Pelatih, Materi, Metode dan Peserta memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-bersama pada Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung

Muhamad Ekhsan, Dela Nurlita (2020) Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol.22 No.02 ISSN: 2620-388X Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT NT Indonesia. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT NT Indonesia. Promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT NT Indonesia. Hasil pengujian mendapatkan nilai Sig. F sebesar 0.000 atau dibawah taraf uji penelitian sehingga H_0 ditolak.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut.

Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu :

1) Uji Validitas

Menurut Kumar (2019:108) Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu variabel dalam kuesioner. Validitas merupakan kemampuan dari instrumen untuk mengukur rancangan penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2018:168) berpendapat "Anjangan yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut sugiyono (2018 :123) Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal seperti diketahui "bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal."

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Ghozali dalam hamzah (2021) bertujuan "untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent)."

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpanan asumsi klasik autokorelasi. Yaitu adanya korelasi antara anggota sampel. Menurut Ghozali (2017:110), menjelaskan bahwa "Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ ".

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk Uji ini menurut Ghozali (2017:134) “bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.”

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi regresi sederhana digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh satu variabel bebas atau variabel independent terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Greener & Martelli dalam Duli, 2019:167).

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan “untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independent dinaikan atau diturunkan Sugiyono (2017:277)”.

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Duli (2019:158), uji koefisien korelasi adalah suatu metode pengukuran keeratan hubungan (korelasi) antara variabel bebas dan variabel terikat dengan mengontrol salah satu variabel bebas untuk melihat korelasi natural antara variabel yang tidak terkontrol. Nilai korelasi berkisar antara 1 sampai -1. Jika nilai korelasi semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat Uji koefisien korelasi berganda adalah bentuk korelasi yang digunakan untuk melihat hubungan antara tiga atau lebih variabel. Korelasi berganda berkaitan dengan interkorelasi variable-variabel independen sebagaimana korelasi mereka dengan variabel dependen

e. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi kita akan bisa menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji t (uji parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial dan apakah berpengaruh signifikan atau tidak

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing- masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara bersama-sama, serta signifikannya

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Independen Gaya Kepemimpinan (X1)

(X1)			
No	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,4800	0,2050	Valid
2	0,3460	0,2050	Valid
3	0,6700	0,2050	Valid
4	0,6700	0,2050	Valid
5	0,3160	0,2050	Valid
6	0,4940	0,2050	Valid
7	0,6700	0,2050	Valid
8	0,4940	0,2050	Valid
9	0,4800	0,2050	Valid
10	0,3460	0,2050	Valid

Sumber : Hasil Data Pengolahan Data (2024)

10 pertanyaan bagi variabel (X1) didapat dari angka r hitung > r tabel, seperti terlihat pada tabel sebelumnya. Diasumsikan bahwasanya 10 pertanyaan tersebut dikatakan sesuai sebab r hitung > dari r tabel. Item tersebut ditunjukkan dari masing - masing dari 10 hal yang di tanyakan mempunyai nilai lebih banyak daripada r tabel sebesar 0,2050. Oleh karenanya, pernyataan yang dipergunakan dapat dikelola menjadi data peninjauan, dan dapat dilakukan langkah - langkah berikut, yaitu menguji validitas variabel Pelatihan (X2) di tabel 4.9 :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Independen Pelatihan (X2)

Pelatihan (X2)			
No	R hitung	R table	Keterangan
1	0.7010	0.2050	Valid
2	0.8060	0.2050	Valid
3	0.6700	0.2050	Valid
4	0.4850	0.2050	Valid
5	0.6510	0.2050	Valid
6	0.6410	0.2050	Valid
7	0.6070	0.2050	Valid
8	0.6060	0.2050	Valid
9	0.7010	0.2050	Valid
10	0.8060	0.2050	Valid

Sumber : Hasil Data Pengolahan Data (2024)

Melihat tabel di atas, terlihat bahwa sepuluh pertanyaan untuk variabel Pelatihan (X2) didapat dari angka r hitung > r tabel. 10 pertanyaan tersebut diduga diumumkan secara valid karena r hitung > dari r tabel. Hal ini ditunjukkan dari masing – masing dari 10 hal yang di tanyakan mempunyai nilai lebih besar dari r tabel sebesar 0,2050. Dengan demikian jajak pendapat yang dimanfaatkan layak untuk ditangani sebagai informasi pemeriksaan, dan bisa diteruskan kepada khususnya pengujian validitas objek Kinerja (Y) pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel dependen Kinerja (Y)

Kinerja (Y)			
No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.4350	0.2050	Valid
2	0.4240	0.2050	Valid
3	0.5650	0.2050	Valid
4	0.5710	0.2050	Valid
5	0.4010	0.2050	Valid
6	0.4350	0.2050	Valid
7	0.5710	0.2050	Valid
8	0.4010	0.2050	Valid
9	0.4240	0.2050	Valid
10	0.5650	0.2050	Valid

Sumber : Hasil Data Pengolahan Data (2024)

Melihat tabel tersebut, bisa terlihat bahwasanya sepuluh pertanyaan variabel (Y) diperoleh melalui angka r hitung > r tabel. 10 pertanyaan diduga diumumkan secara sesuai karena r hitung > dari r tabel. Hal ini ditunjukkan dengan masing – masing dari 10 hal yang ditanyakan mempunyai nilai lebih banyak dari r tabel sebesar 0,2050. Oleh karenanya, survei

dapat dipergunakan sebagai kelayakan dalam penanganannya sebagai informasi pemeriksaan

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

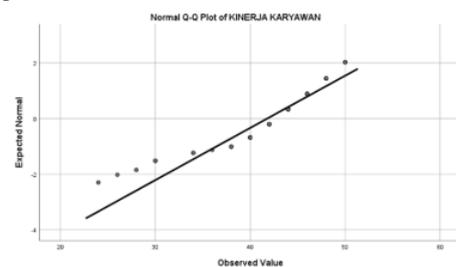
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Nilai Cronvach's Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan(X1)	0,808	0,60	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,907	0,60	Reliabel
kinerja Karyawan (Y)	0,804	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Data Pengolahan Data (2024)

Dari tabel tersebut, hasil uji validitas pada variabel Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan memperlihatkan bahwa seluruh komponen pertanyaan di anggap reliabel karena mempunyai kwalitas angka cronbach's alpha melebihi 0,60. Sehingga perangkat dapat dinyatakan reliabel untuk dilakukan penelitian

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Sumber : Data Output spss 26 (2024)

Gambar 4.2.4.1 Hasil Uji Normalitas

Dari gambar realistik tersebut, tampak design dengan penyebaran informasi dimana lingkaran kecil menyebar mengikuti garis miring lurus pada grafik. Hasilnya, grafik plot probabilitas menunjukkan pola grafik yang khas. Dengan demikian uji normalitas menunjukkan bahwa anggapan tersebut dinyatakan memenuhi standar normalitas

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	,972	1,029
	Pelatihan	,972	1,029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Output spss 26 (2024)

Mengingat konsekuensi uji multikolinearitas pada kolom tersebut. Berdasarkan konsekuensi tes multikolinieritas di kolom coefficients diperoleh angka Faktor Ekspansi Fluktuasi variabel Gaya kepemimpinan dan Pelatihan sebesar $1,029 \leq 10$ sehingga tidak terdapat multikolinieritas pada Gaya kepemimpinan (X1) dan Pelatihan (X2)..

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glesjer
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,174	3,370		1,535	,128
	Gaya Kepemimpinan	,103	,057	,188	1,805	,074
	Pelatihan	,059	,048	,129	1,233	,221

a. Dependent Variable: RESIDUAL2
 Sumber : Data Output spss 26 (2024)

Dari tabel tersebut, model uji Glejser variabel Gaya Kepemimpinan mendapat angka kemungkinan signifikansi sebanyak 0,074 dan Pelatihan mendapat angka kemungkinan signifikansi sebanyak 0,221 artinya semuanya memiliki angka signifikansi $> 0,05$ atau 5%. Oleh karena itu, cenderung disimpulkan jenis regresi pada informasi ini tidak mengandung pengaruh heteroskedastisitas. Pengetesan dapat dikerjakan melalui peninjauan diagram scatter plot antara angka yang di harapkan dari variabel dependent (ZPRED) dan nilai yang tersisa (SRESID). Jika terdapat design khusus di diagram scater plot dapat di gunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,745	3,673		6,737	,000
	Gaya Kepemimpinan	,415	,089	,443	4,688	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Output spss 26 (2024)

Persamaan variabel dependen dari peninjauan tersebut seharusnya terlihat dari Unstandardized Coefisien B. Hasil pengolahan data SPSS 26. $Y = 24.745 + 0,415 X1$.

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan (X2)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50,936	3,410		14,939	,000
	Pelatihan	,217	,080	,275	2,712	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Output spss 26 (2024)

Persamaan Y dalam pemeriksaan tersebut seharusnya terlihat dari Unstandardized Coefisien B. Hasil pemeriksaan informasi SPSS 26. $Y = 50.936 + 0,217 X2$

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,926	5,182		6,353	,000
	Gaya Kepemimpinan	,383	,088	,408	4,348	,000
	Pelatihan	,163	,074	,206	2,193	,031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Output spss 26 (2024)

Angka b1 objek Gaya Kepemimpinan sebanyak 0,383, angka b2 objek Pelatihan sebanyak 0,163 juga angka konstanta sebanyak 32,926 pada tabel pertama bagian B . Jadi hasil penanganan informasi menunjukkan bahwasanya : $Y = 32.926 + 0,383 X1 + 0,163 X2$

Persamaan regresi tersebut memiliki makna penting :

- Angka Konstanta = 32.926 memperlihatkan bahwasanya apabila objek Gaya Kepemimpinan juga Pelatihan diasumsikan stabil, jadi objek Kinerja karyawan sebesar 32.926.
- Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan bermakna positif ialah 0,383, hal tersebut berarti semua 1 satuan perluasan gaya kepemimpinan maka pelaksanaan kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,383 unit melalui

harapan elemen otonom lain memiliki kualitas yang konsisten.

- c. Nilai Pelatihan (b2) mempunyai nilai positif yaitu sebesar 0,163 hal tersebut bisa dimaknai bahwasanya semua penambahan 1 unit pada Pelatihan membuat peningkatan kinerja karyawan sebanyak 0,163 unit melalui harapan faktor bebas yang lain mempunyai kualitas tetap.

e. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.20
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,443
	Gaya Kepemimpinan	,443	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	,000
	Gaya Kepemimpinan	,000	.
N	Kinerja Karyawan	92	92
	Gaya Kepemimpinan	92	92

Sumber : Data Output spss 26 (2024)

Dari tabel tersebut didapatkan koefisien hubungan penghargaan sebanyak 0,443. Demikian cenderung diasumsikan bahwasanya objek Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan memiliki kaitan sedang

Tabel 4.21
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Pelatihan (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kinerja Karyawan	Pelatihan
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,275
	Pelatihan	,275	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	,004
	Pelatihan	,004	.
N	Kinerja Karyawan	92	92
	Pelatihan	92	92

Sumber : Data Output spss 26 (2024)

Dari tabel tersebut didapatkan koefisien hubungan penghargaan sebanyak 0,275

Kemudian cenderung diasumsikan bahwasanya variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan memiliki kaitan rendah

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations				
		Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan	Pelatihan
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,443	,275
	Gaya Kepemimpinan	,443	1,000	,169
	Pelatihan	,275	,169	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	,000	,004
	Gaya Kepemimpinan	,000	.	,054
	Pelatihan	,004	,054	.
N	Kinerja Karyawan	92	92	92
	Gaya Kepemimpinan	92	92	92
	Pelatihan	92	92	92

Sumber : Data Output spss 26 (2024)

Dari tabel tersebut didapat angka koefisien kolerasi sebanyak 0,443 dan 0,275. Kemudian cenderung diasumsikan bahwasanya faktor Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang sedang dan rendah.

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,443 ^a	,196	,187	4,804

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Output spss 26 (2024)

Tabel diatas bertujuan untuk mengetahui Berdasarkan tabel tersebut, angka R-square sebanyak 0,196 sehingga cenderung diasumsikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh sebesar 19,6%.

Tabel 4.24
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,275 ^a	,076	,065	5,152

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber : Data Output spss 26 (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, angka R-square sebanyak 0,076 sehingga cenderung diasumsikan bahwa variabel Pelatihan (X2) mempunyai pengaruh sebesar 7,6 %.

Tabel 4.25
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,487 ^a	,237	,220	4,706

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Output spss 26 (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, angka R-square sebesar 0,237 sehingga cenderung diasumsikan bahwa faktor Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan berdampak signifikan kepada variabel Kinerja Karyawan sebanyak 23,7 % sekalipun tersisa 76,3 % dampak dari berbagai elemen

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.26
 Hasil Uji T Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,745	3,673		6,737	,000
	Gaya Kepemimpinan	,415	,089	,443	4,688	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output spss 26 (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan t hitung > t tabel atau (6,737 > 1,987) yang bermakna H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan termuat dampak aktual dan kritis dengan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.28 Hasil Uji T Variabel Pelatihan (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50,936	3,410		14,939	,000
	Pelatihan	,217	,080	,275	2,712	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output spss 26 (2024)

Berdasarkan tabel tersebut didapat angka t hitung > t tabel atau (14,939 > 1,987) yang bermakna H02 ditolak dan Ha2 diterima, demikian menyatakan terkandung dampak yang aktual dan kritis dengan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.27
 Hasil Uji F
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	613,811	2	306,905	13,861	,000 ^b
	Residual	1970,667	89	22,142		
	Total	2584,478	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Output spss 26 (2024)

Berdasarkan tabel tersebut didapatkan f hitung yang ditentukan > f tabel atau (13,861

> 3,10). Demikian dipertegas melalui arti $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan objek Gaya Kepemimpinan juga Pelatihan berpengaruh secara gabungan (bersamaan) kepada Kinerja Karyawan melalui fakta bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu informasi yang dikumpulkan langsung dari lapangan melalui penyebaran kuesioner kepada 92 partisipan. Responden eksplorasi ini adalah pekerja PT ISS Indonesia Indosiar, Kompleks Jakarta Barat. Penjajakan ini bertujuan untuk melihat dampak gaya kepemimpinan, pelatihan dan terhadap kinerja karyawan di PT ISS Indonesia Indosiar Komplek Jakarta Barat. Mengingat akibat dari pemeriksaan yang telah dilakukan, maka akhir dari eksplorasi ini adalah sebagai berikut:

- Di PT ISS Indonesia Indosiar Komplek Jakarta Barat, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengingat pengaruh uji t (uji setengah jalan) terhadap variabel gaya wewenang terhadap eksekusi pekerja, menunjukkan bahwa t hitung yang ditentukan lebih besar dari t tabel dan kemungkinan (kritis) lebih kecil dari 0,05 khususnya t ditentukan $6,737 > t$ tabel 1,987 dan kemungkinan (sangat besar) $0,000 < 0,05$.
- Pelatihan secara mendasar mempengaruhi pelaksanaan pekerja di PT ISS Indonesia Indosiar Komplek Jakarta Barat. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan probabilitas (signifikan) lebih kecil dari 0,05 yaitu t hitung $14,939 > t$ tabel 1,987 dan probabilitas (signifikan) $0,000 < 0,05$, sesuai hasil uji t parsial terhadap pengaruh variabel pelatihan pada kinerja karyawan.
- Gaya kepemimpinan dan pelatihan pada dasarnya mempengaruhi kinerja pekerja di PT ISS Indonesia Indosiar Komplek Jakarta Barat. Mengingat hasil uji F (uji bersamaan) terhadap faktor Gaya kepemimpinan dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa nilai F hitung yang ditentukan lebih besar dari F tabel yaitu ; F hitung $13,861 > F$ tabel 3,10

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Al-Rasyid, A. H. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandung. 18-23.
- [2] Dessler, Gary, 2020. Human Resource Management. New Jersey: John Willey and Sons.
- [3] DP, M. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, XV (1).
- [4] Edy Kumara, I. W., & Utama, I. W. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali.E- *Jurnal Manajemen Unud*, V (3), 1399-1428.
- [5] Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 429-454.
- [6] Harahap, R. A., & Silvianita, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung. *e-Proceeding of Management*, III (2), 1956.
- [7] Hasyim, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, III (1).
- [8] Junaidi, R., & Susanti, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltek komdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- [9] Mazidah, N. N. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. 11-14.
- [10] Juwita, R. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 2(1), 1–11.
- [11] Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- [12] Padauleng, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Turikale Kecamatan Turikale Kabupaten Maros.
- [13] Purba, J. H. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap
- [14] Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, II.
- [15] Setiawan, H. (2017). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. 17-18.
- [16] Shahara, N. P., & Rahmawati, N. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Jurnal EMBA*, IX (1), 669-678.
- [17] Sri Anggereni, N. W. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga PerkreditanDesa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, X (2)
- [18] Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Rahmayanti, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja. XXIII, 319-333.
- [19] Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi: 60 Universitas Dharmawangsa*. April.
- [20] Riko, J., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP,"* 1–13. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>
- [21] Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 343–352.
- [22] Ati, K.H. Endika, Y. et al. (2022). Pengaruh, pleatihan, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Ekonomi Aktual*, 19(2).
- [23] Halim, K.O. Mona. Loren,E. & Wijaya, D. (2019). Ina Namora Putri Siregar5. Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada pt sentosa plastik medan, *Jurnal Wahana Inovasi*, 8(1). 2089-859
- [24] Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 54–62
- [25] Harmen, H., & Siregar, D. A. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kota Medan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(3), 168–185. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i3.5816>.