

Analisis pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Ayu Puspitasari¹, Adissya Maya Andara², Miranti Putry³, Mela Sandra⁴

Institusi

¹Universitas Primagraha

²Universitas Primagraha

³Universitas Primagraha

⁴Universitas Primagraha

Email

¹ayupuspitasari@primagraha.ac.id

²aramaia20@gmail.com

³mirantiputri84@gmail.com

⁴melasandra16@gmail.com

Penulis korespondensi

Ayu Puspitasari

Jl. Trip Jamaksari No.mor 1A,

Kaligandu, Kec. Serang, Kota

Serang, Banten 42111

ayupuspitasari@primagraha.ac.id

Sejarah artikel

Diterima Agustus 2022

Disetujui Agustus 2022

Diterbitkan September 2022

Abstract: Human resources are a determining factor in achieving company goals. With these, human resources are required to be professional to achieve the targets and progress of the company so that they are superior to competitors. This type of research is a quantitative study to find out the effect of training and leadership on employee performance at Ramayana Mall Serang. The population in this study amounted to 63 employees, while the sample used was the saturated sample technique, which means that the entire population was sampled. The primary data used is through the distribution of questionnaires which are distributed directly to the respondents. The tool used to analyze the data obtained is using the help of SPSS software. The results showed that training and leadership either partially or simultaneously significantly affected employee performance. Ramayana Mall Serang is advised to pay attention and improve training and leadership to improve the quality of employee performance more optimally.

Keywords: training; leadership; employee performance

Abstrak: Sumber daya manusia menjadi faktor penentu untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan ini sumber daya manusia dituntut untuk profesional demi tercapainya target dan kemajuan perusahaan supaya lebih unggul dari kompetitor. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Ramayana Mall Serang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 63 orang karyawan sedangkan sampel yang digunakan yaitu dengan teknik sampel jenuh yang artinya seluruh populasi dijadikan sampel. Data primer yang digunakan yaitu melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Alat yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh yaitu menggunakan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kepemimpinan baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ramayana Mall Serang disarankan untuk memperhatikan dan meningkatkan pelatihan dan kepemimpinan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang lebih optimal.

Kata kunci: pelatihan; kepemimpinan; kinerja karyawan



PENDAHULUAN

Di era globalisasi, bisnis retail mengalami persaingan yang sangat ketat di karena kan sudah banyak platform digital yang menawarkan produk murah dan berkualitas tanpa harus datang langsung ke tempat yang ingin tuju tetapi banyak juga bisnis retail di Indonesia yang bertahan demi menjaga kualitas produk yang dijual dengan pelayanan terbaik. Platform digital yang dimaksud adalah seperti Shopee, Tokopedia, Lazada dan sebagainya. Belum lagi kompetitor yang bergerak dibidang sejenis seperti Matahari, Carrefour, dan Borobudur. Maka dari itu Ramayana Mall Serang mempunyai visi Sebagai perusahaan jaringan retail yang berkomitmen untuk melayani kebutuhan sehari-hari masyarakat berpenghasilan menengah ke bawah, untuk menyajikan beragam produk dengan harga yang wajar dan terjangkau dengan layanan pelanggan yang ramah dan sopan.

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan ini sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk profesional demi tercapainya target dan kemajuan perusahaan supaya lebih unggul dari kompetitor. Melalui pelatihan, karyawan diharapkan mampu memenuhi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk menggali potensi berupa keterampilan dan pengetahuan yang dapat ditingkatkan pada saat pelatihan. Karyawan baru atau pun karyawan yang sudah lama harus diberikan pelatihan agar dapat bekerja lebih baik, berupa pendidikan lewat prosedur yang sistematis dan mengutamakan praktik. Pelatihan SDM merupakan ketentuan bagi suatu organisasi, karena penempatan pegawai secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin karyawan akan berhasil. Pelatihan (*training*) adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan perilaku kerja (*attitudes*) para karyawan melalui proses belajar agar optimal dalam mengimplementasikan fungsi dan tugas-tugasnya (Mahastuti et al., 2014). Tentunya setiap perusahaan akan memberikan pelatihan terhadap karyawannya agar lebih terampil dan optimal dalam melaksanakan fungsi dan tugas-tugasnya, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai. Demikian pula dengan Ramayana Mall Serang yang selalu memberikan pelatihan baik kepada para karyawan baru maupun kepada karyawan lama. Selain pelatihan, terciptanya kinerja yang baik perlu adanya kepemimpinan untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya di organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan. Pemimpin yang unggul adalah pemimpin yang memiliki visi ke depan, dan diimbangi dengan tindakan strategis. Oleh karenanya pemimpin diharapkan mampu mempengaruhi karyawannya sesuai dengan apa yang diperintahkan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Sebagai sebuah ibukota provinsi yaitu Provinsi Banten, tentunya Kota Serang sudah semestinya memiliki infrastruktur yang baik, salah satunya adalah pasar atau Mall atau semisal dengan ini salah satu Mall atau pusat perbelanjaan yang ada di Kota Serang dan menjadi tempat berbelanja favorit masyarakat sekitar Banten adalah Ramayana. Disana dapat dijumpai banyak sekali vendor yang menjual berbagai macam produk seperti makanan, pakaian, keperluan rumah tangga, dan yang lainnya. Ramayana ini merupakan sebuah jaringan toko swalayan atau Mall yang sudah banyak cabangnya di seluruh wilayah Indonesia, dan salah satunya adalah yang ada di ibukota Banten adalah Ramayana Mall Serang yang letaknya begitu strategis karena berada di tengah-tengah Kota Serang.

Tabel 1. Data karyawan resign pada bulan Januari hingga Oktober 2021

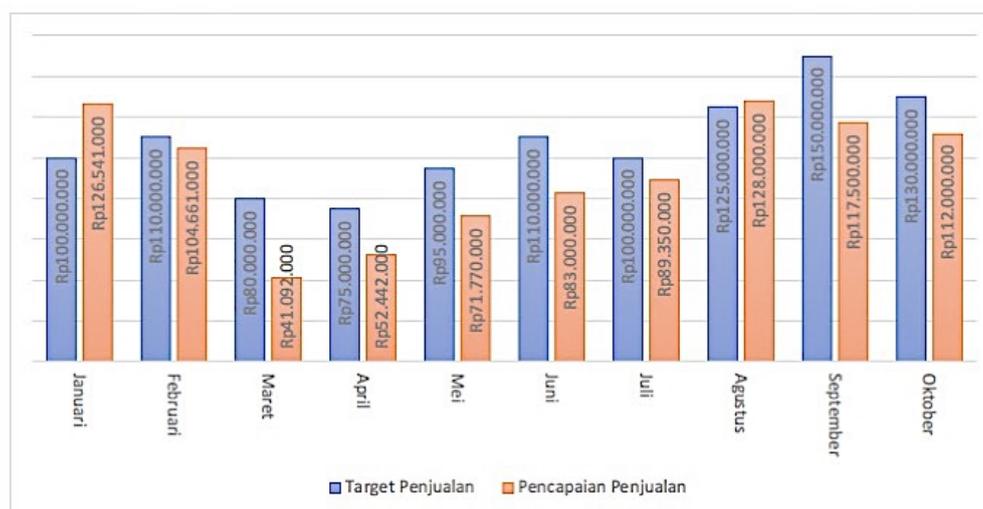
Variabel	Total Karyawan	Jumlah Yang Resign
Januari	131	0
Februari	131	0
Maret	119	12
April	119	0
Mei	92	27
Juni	80	12
Juli	70	10
Agustus	70	0
September	65	5
Oktober	63	0

Sumber: Ramayana Mall Serang, 2022

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa pada bulan Mei dan Juni banyak karyawan yang memilih *resign* dibandingkan menetap di perusahaan tersebut dengan berbagai alasan dan alasan yang paling kuat adalah tidak adanya keharmonisan antara karyawan dan pimpinan sehingga dianggap kurang memberdayakan karyawan. Pemimpin memang harus profesional dalam menjalankan tugasnya tetapi juga harus menjaga pendekatan emosionalnya terhadap bawahannya agar ikhlas dalam menjalankan tugasnya masing-masing untuk mencapai target perusahaan.

Pemimpin diklaim memiliki dampak positif pada efisiensi organisasi dengan mempengaruhi anggota tim. Khususnya, pemimpin sangat mempengaruhi pengikutnya dalam organisasi. Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di mana pemimpin mencari partisipasi sukarela bawahan dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dapat didefinisikan sebagai orang yang mendelegasikan atau mempengaruhi orang lain untuk bertindak untuk melaksanakan tujuan tertentu. Organisasi saat ini membutuhkan pemimpin yang efektif yang memahami kompleksitas lingkungan global yang berubah dengan cepat. Jika tugas sangat terstruktur dan pemimpin memiliki hubungan yang baik dengan karyawan, maka efektivitas akan tinggi.

Setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang optimal, oleh karena itu perusahaan selalu berusaha untuk dapat terus meningkatkan kinerja para karyawannya. Davoudi & Allahyari (2013) menyatakan bahwa kinerja menyangkut sikap pekerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Dapat diartikan bahwa kinerja yang dihasilkan dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau hasil kegiatan dalam suatu periode tertentu. Keberadaan karyawan dalam suatu organisasi menentukan keberhasilan dan keberlangsungan seluruh kegiatan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Disisi lain perusahaan juga memberikan standar kinerja yang baik sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang telah dibentuk di dalam perusahaan tersebut. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Prawirosentono (2014), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan juga bertentangan dengan moral atau etika.



Gambar 1. Target penjualan Januari hingga Oktober 2021
(Sumber: Ramayana Mall Serang, 2022)

Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan Ramayana Mall Serang mengalami penurunan dalam pencapaian target produksi setiap bulannya, tetapi pada bulan Januari dapat melampaui target yang diinginkan. Penurunan penjualan diduga disebabkan oleh faktor kurangnya pelatihan dan peran kepemimpinan pada karyawan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut [Sugiyono \(2016\)](#) metode penelitian yang berlandaskan positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan deskriptif adalah penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan dengan variabel lain ([Sugiyono, 2017](#)). Penelitian ini dilakukan di Ramayana Mall Serang dengan total populasi sebanyak 63 orang, sedangkan sampel yang diambil yaitu dengan menggunakan teknik sampel jenuh yang artinya seluruh populasi dijadikan sampel. Untuk mendapatkan data primer, penelitian ini menggunakan teknik angket, angket disebarikan secara langsung kepada responden. Adapun untuk mengolah data yang telah didapat yaitu dengan menggunakan bantuan *software* SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum kepada uji statistik (validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan pengujian hipotesis) peneliti menyajikan karakteristik responden yang berada di Ramayana Mall Serang. Adapun karakteristik responden tersaji pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	22	34,9%
Perempuan	41	65,1%
Tingkat Pendidikan		
SLTA	49	77,8%
Diploma III	8	12,7%
Sarjana	6	9,5%
Masa Kerja		
1 - 5 Tahun	55	87,3%
6 - 10 Tahun	8	12,7%
Usia		
21 - 30 Tahun	56	88,9%
31 - 40 Tahun	7	11,1%

Sumber: Ramayana Mall Serang, 2022

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian pada Ramayana Mall Serang sebanyak 63 karyawan dengan kriteria perhitungan mempertimbangkan jenis kelamin dimana mayoritas responden pada Ramayana Mall Serang adalah berjenis kelamin perempuan yang dikarenakan Ramayana Mall Serang adalah perusahaan yang bergerak pada bidang retail sehingga karyawan pada perusahaan lebih dominan kepada perempuan. Kemudian pada tingkat pendidikan yaitu mayoritas latar belakang pendidikan SLTA sebanyak 49 karyawan. Selanjutnya pada masa kerja yaitu yang paling mendominasi karyawan yang bekerja pada rentang 1 sampai 5 tahun. Disisi lain pada tingkat usia mayoritas berada pada rentang usia 21 sampai 30 tahun yaitu sebanyak 56 orang atau 88,9%.

Tabel 3. Uji validitas variabel pelatihan

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
X1.1	0.655	0.248	Valid
X1.2	0.861	0.248	Valid
X1.3	0.692	0.248	Valid
X1.4	0.564	0.248	Valid
X1.5	0.629	0.248	Valid
X1.6	0.603	0.248	Valid
X1.7	0.602	0.248	Valid
X1.8	0.669	0.248	Valid
X1.9	0.571	0.248	Valid
X1.10	0.705	0.248	Valid
X1.11	0.784	0.248	Valid
X1.12	0.700	0.248	Valid
X1.13	0.431	0.248	Valid
X1.14	0.717	0.248	Valid
X1.15	0.861	0.248	Valid

Sumber: Data olahan SPSS, 2022

Dari penyebaran kuesioner mengenai variabel pelatihan terlihat pada Tabel 3 bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan seluruhnya memenuhi syarat validitas di mana r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4. Uji validitas variabel kepemimpinan

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
X2.1	0.745	0.248	Valid
X2.2	0.399	0.248	Valid
X2.3	0.740	0.248	Valid
X2.4	0.688	0.248	Valid
X2.5	0.689	0.248	Valid
X2.6	0.661	0.248	Valid
X2.7	0.652	0.248	Valid
X2.8	0.776	0.248	Valid
X2.9	0.823	0.248	Valid
X2.10	0.679	0.248	Valid
X2.11	0.710	0.248	Valid
X2.12	0.654	0.248	Valid
X2.13	0.833	0.248	Valid
X2.14	0.845	0.248	Valid
X2.15	0.826	0.248	Valid

Sumber: Data olahan SPSS, 2022

Dari penyebaran kuesioner mengenai variabel kepemimpinan terlihat pada Tabel 4 bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan seluruhnya memenuhi syarat validitas di mana r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 5. Uji validitas variabel kinerja karyawan

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Y1	0.639	0.248	Valid
Y2	0.816	0.248	Valid
Y3	0.670	0.248	Valid
Y4	0.548	0.248	Valid
Y5	0.724	0.248	Valid
Y6	0.593	0.248	Valid
Y7	0.771	0.248	Valid
Y8	0.744	0.248	Valid
Y9	0.526	0.248	Valid
Y10	0.555	0.248	Valid
Y11	0.478	0.248	Valid
Y12	0.667	0.248	Valid

Sumber: Data olahan SPSS, 2022

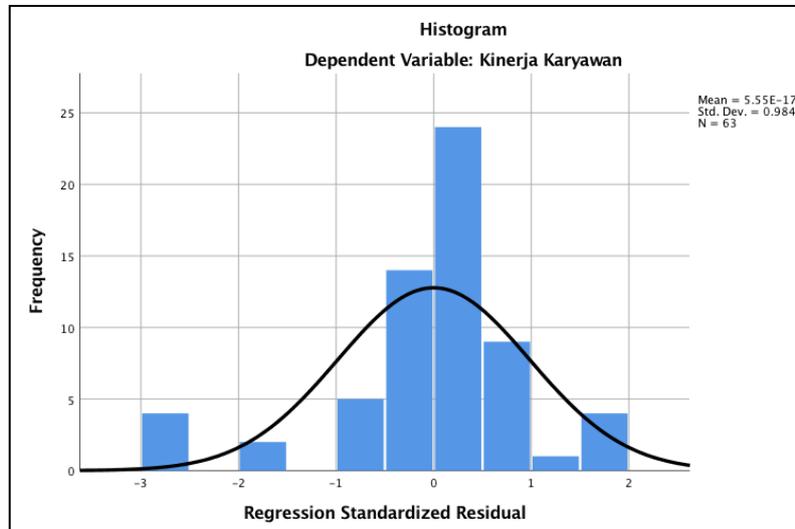
Dari penyebaran kuesioner mengenai variabel kinerja karyawan terlihat pada Tabel 5 bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan seluruhnya memenuhi syarat validitas di mana r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 6. Uji reliabilitas

Variabel	N of items	Cronbach's Alpha	Keputusan
Pelatihan	15	0.904	Reliabel
Kepemimpinan	15	0.927	Reliabel
Kinerja Karyawan	12	0.869	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS, 2022

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi dalam hasil pengukuran. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* (α) > 0.60 (Sugiyono, 2016). Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki nilai sebesar $0.904 > 0.60$, kepemimpinan $0.927 > 0.60$, dan kinerja karyawan memiliki nilai sebesar $0.869 > 0.60$, yang berarti semua variabel penelitian dikatakan dapat diterima karena semua nilai *cronbach alpha* > 0.60 .



Gambar 2. Uji normalitas
(Sumber: Output SPSS, 2022)

Uji normalitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak normal karena yang baik untuk dihitung adalah data yang berdistribusi normal. Kemudian uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah model regresi ada korelasi antar residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya masalah autokorelasi. Metode yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) (Akter, 2014; Kim, 2022; Turner, 2020). Rule of Thumb: $dU < DW < 4-dU$ maka tidak terjadi autokorelasi; $DW < dL$ atau $DW < 4$ maka terjadi autokorelasi; $dL < DW < dL$ atau $4-dU < DW < dL$ maka tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti. Dalam penelitian ini nilai Durbin-Watson sebesar 2,022. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n)=63, serta $k=2$ (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,536 dan dU sebesar 1,662. Dengan ini maka didapat $4-dU=2,338$ dan $4-dL=2,464$. Karena nilai DW (2,022) berada pada daerah antara dU dan $4-dU$ ($dU < DW < 4-dU$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

Tabel 7. Uji multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
(Constant)	4.673	3.945		
Pelatihan	.610	.083	.704	1.421
Kepemimpinan	.102	.057	.704	1.421

Sumber: Data olahan SPSS, 2022

Uji Multikolinearitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, uji multikolinearitas juga untuk mengetahui standar kesalahan standar estimasi model penelitian dengan menggunakan VIF (*Varince Inflation Factor*) apabila nilai VIF < 10 dan nilai toleransi > 0,10 maka tidak terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2016).

Tabel 8. Uji hipotesis parsial

Variabel	B	t hitung	Sig.
Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	0.691	9.748	0.000
Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	0.328	5.059	0.000

Sumber: Data olahan SPSS, 2022

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria: Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Uji hipotesis simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	802.953	2	401.477	50.878	0.000
Residual	473.459	60	7.891		
Total	1276.413	62			

Sumber: Data olahan SPSS, 2022

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan cara sebagai berikut: Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas < nilai signifikan (Sig < 0,05), maka model penelitian dapat digunakan. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas > nilai signifikan (Sig > 0,05), maka model penelitian tidak dapat digunakan

Tabel 10. Uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.617	2.809

Sumber: Data olahan SPSS, 2022

Koefisien determinasi (R^2) yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu nol dan satu jika nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas dan nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan (Ghozali, 2016).

Elnaga & Imran (2013) mengatakan bahwa dalam menanggapi tuntutan pasar yang berubah dengan cepat dan teknologi baru, pelatihan merupakan sarana penting untuk memperbarui pola pikir dan keterampilan karyawan untuk mengatasi masalah pekerjaan baru. Pelatihan dapat memperbarui dan memperluas kualifikasi pekerja dalam pekerjaan dan memberikan manfaat pribadi. Pelatihan dapat didefinisikan sebagai pengalaman belajar yang direncanakan yang dirancang untuk membawa perubahan dalam pengetahuan, sikap, atau keterampilan individu. Dengan demikian pelatihan akan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat menghasilkan kepuasan dan produktivitas kerja yang lebih tinggi, peningkatan kualitas kerja, peningkatan motivasi dan komitmen, semangat kerja dan kerja tim yang lebih tinggi serta kreativitas karyawan (Chaubey et al., 2022; Hanaysha & Tahir, 2016). Secara tegas beberapa penelitian memberikan keterangan bahwa pelatihan dapat berkontribusi secara positif dan signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan (Mihardjo et al., 2020; Mira & Odeh, 2019; Sendawula et al., 2018). Namun demikian, Wahyudi (2021) melaporkan bahwa pelatihan tidak berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Wahyudi (2021) mengatakan bahwa akibat dari tidak berpengaruhnya pelatihan terhadap kinerja karyawan karena kurangnya metode dan kesiapan perusahaan dalam menyelenggarakan pelatihan sehingga tidak memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Beberapa langkah pertama yang perlu dilakukan untuk membuat kegiatan pelatihan, termasuk analisis kebutuhan pelatihan, desain pelatihan, dan evaluasi. Terlepas dari model teoritis, langkah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan selalu ada dan dianggap oleh banyak penulis penting untuk memastikan bahwa pelatihan benar-benar jawabannya. Ada berbagai metode untuk melakukan analisis kebutuhan pelatihan, terutama konsultasi dokumen, melakukan wawancara kelompok atau individu, kuesioner, dan analisis situasi kerja.

Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat penting dalam hal menciptakan visi, misi, penetapan dan penetapan tujuan, merancang strategi, kebijakan, dan metode untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien serta mengarahkan dan mengkoordinasikan upaya dan kegiatan organisasi. Kepemimpinan yang memiliki kualitas terbaik sangat penting untuk mencapai misi dan visi bersama dengan mengatasi perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal. Saat ini, banyak perusahaan menghadapi masalah terkait dengan praktik tidak etis, perputaran tenaga kerja yang tinggi, kinerja keuangan yang buruk, dan kinerja karyawan yang kurang optimal. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya kepemimpinan yang efektif. Tujuan utama dari banyak perusahaan adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan; Oleh karena itu, diperlukan pemimpin yang efektif untuk mengkoordinasikan dan memotivasi karyawan.

Para pemimpin memainkan peran penting dalam mempengaruhi hasil organisasi dengan mengatur sikap dan perilaku karyawan (Lee et al., 2018), baik di tingkat kelompok maupun individu (Auh et al., 2014). Gaya kepemimpinan dipandang sebagai kombinasi dari berbagai karakteristik, sifat dan perilaku yang digunakan oleh pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya (Jeremy & Melinde, 2012). Jeremy & Melinde (2012) menganggap kepemimpinan sebagai pola yang terkait dengan perilaku manajerial, yang dirancang untuk mengintegrasikan kepentingan dan efek organisasi atau pribadi untuk mencapai tujuan tertentu. Disisi lain, kepemimpinan membutuhkan pemahaman yang mendalam tentang peran

anggota organisasi dalam keberhasilan akhir misi dan visi organisasi (Gandolfi & Stone, 2016). Efektivitas kepemimpinan di mata pengikut erat kaitannya dengan pemimpin yang mampu mendorong, mampu menginspirasi, dan memprioritaskan kebutuhan, yang pada gilirannya menghasilkan rasa aman dan tenang bagi pengikutnya. Oleh karena itu, untuk memimpin dengan baik maka keterampilan interpersonal sangat dibutuhkan (Yukl, 2012). Beberapa penelitian memberikan keterangan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan (Buil et al., 2019; Iqbal et al., 2015; Tripathi et al., 2020). Berbeda dengan (Paais & Pattiruu, 2020) yang memberi pernyataan bahwa kepemimpinan tidak berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga memberikan keterangan bahwa secara simultan dari pelatihan dan kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mempertahankan dan menambah metode pelatihan lainnya agar karyawan tidak bosan saat mengikuti pelatihan yang diberikan. Lalu dalam faktor pemimpin diharapkan perusahaan memilih pimpinan sesuai yang diharapkan oleh bawahannya agar lingkungan kerja tercipta harmonis. Dengan begitu jika pelatihan yang diberikan sangat baik, maka kinerja yang dihasilkan akan baik juga dan pemimpin yang menjaga hubungan kerja yang baik dengan karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Akter, J. (2014). Bootstrapped Durbin-Watson test of autocorrelation for small samples. *ABC Journal of Advanced Research*, 3(2), 137-142.
- Auh, S., Menguc, B., & Jung, Y. S. (2014). Unpacking the relationship between empowering leadership and service-oriented citizenship behaviors: a multilevel approach. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 42(5), 558-579. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0370-0>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Chaubey, A., Sahoo, C. K., & Das, K. C. (2022). Examining the effect of training and employee creativity on organizational innovation: a moderated mediation analysis. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2), 499-524. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2020-2271>
- Davoudi, S. M. M., & Allahyari, M. (2013). Effect of Job Organization on Job Performance among Operating Staffs in Manufacturing Companies. *American Journal of Industrial and Business Management*, 03(02), 136-139. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2013.32018>
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 137-147.
- Gandolfi, F., & Stone, S. (2016). Clarifying leadership: High-impact leaders in a time

- of leadership crisis. *Revista de Management Comparat International*, 17(3), 212.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 272–282. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016>
- Iqbal, N., Anwar, S., Haider, N., & others. (2015). Effect of leadership style on employee performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), 1–6.
- Jeremy, M.-M., & Melinde, C. (2012). Perceived leadership style and employee participation in a manufacturing company in the democratic republic of Congo. *African Journal of Business Management*, 6(15), 5389–5398.
- Kim, H. (2022). A finite sample correction for the panel Durbin–Watson test. *Applied Economics*, 54(28), 3197–3205. <https://doi.org/10.1080/00036846.2020.1869172>
- Lee, S., Kim, S. L., & Yun, S. (2018). A moderated mediation model of the relationship between abusive supervision and knowledge sharing. *The Leadership Quarterly*, 29(3), 403–413. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.09.001>
- Mahastuti, W., Saryadi, S., & Dewi, R. S. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karawan Bagian Bengkel pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 161–170.
- Mihardjo, L. W. W., Jermsittiparsert, K., Ahmed, U., Chankoson, T., & Iqbal Hussain, H. (2020). Impact of key HR practices (human capital, training and rewards) on service recovery performance with mediating role of employee commitment of the Takaful industry of the Southeast Asian region. *Education + Training*, 63(1), 1–21. <https://doi.org/10.1108/ET-08-2019-0188>
- Mira, M. S., & Odeh, K. (2019). The mediating role of authentic leadership between the relationship of employee training and employee performance. *Management Science Letters*, 9(3), 381–388. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.12.011>
- Paais, M., & Pattiruu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Prawirosentono, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Rajawali Press.
- Sendawula, K., Kimuli, S. N., Bananuka, J., & Muganga, G. N. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tripathi, D., Priyadarshi, P., Kumar, P., & Kumar, S. (2020). Micro-foundations for sustainable development: leadership and employee performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 92–108. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2019-1622>
- Turner, P. (2020). Critical values for the Durbin-Watson test in large samples. *Applied*

- Economics Letters*, 27(18), 1495–1499.
<https://doi.org/10.1080/13504851.2019.1691711>
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja. *ECo-Buss*, 4(2), 265–273.
<https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.272>
- Yukl, G. (2012). Effective Leadership Behavior: What We Know and What Questions Need More Attention. *Academy of Management Perspectives*, 26(4), 66–85.
<https://doi.org/10.5465/amp.2012.0088>