

Page (Hal.) : 74 – 88

ISSN (online) : 2746 - 4482

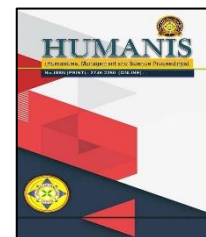
ISSN (print) : 2746 - 2250

Program Pascasarjana Magister Manajemen

Jl. Raya Puspipetek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota Tangerang

Selatan, Banten 15310,

Email : humanismanajemen@gmail.com



Special Issue :

Webinar Nasional

HUMANIS 2025

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN YANG TELADAN DAN PELATIHAN YANG BAIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG KOMPETEN PT. KOBUS SMART SERVICE INDONESIA

Fatwamanda Nurdini¹⁾, Winarti Kartika Putri²⁾, Muhammad Febryan Danuaji³⁾, Mukrodi⁴⁾

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Email : fatwa.mandans@gmail.com, winartikp.bsnnk@gmail.com, m.febryand@gmail.com, dosen00560@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study was made to determine the effect of exemplary leadership style and good training on competent employee performance. The method used is literacy which uses data collection techniques from previous studies to determine the effect of exemplary leadership style and good training on competent employee performance. The results of this study show that exemplary leadership style affects the performance of competent employees, and good training affects the performance of competent employees. This is due to the great influence ranging from the way a leader communicates, directs, can make decisions wisely and provides job training aimed at improving the performance of these employees.

Keyword: Leadership style, Good training, Employee performance.

ABSTRAK

Studi ini dibuat untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan yang teladan dan pelatihan yang baik terhadap kinerja karyawan yang kompeten. Metode yang digunakan adalah literasi yang menggunakan teknik pengumpulan data dari penelitian terdahulu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan yang teladan dan pelatihan yang baik terhadap kinerja karyawan yang kompeten. Hasil studi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang teladan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kompeten, dan pelatihan yang baik berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kompeten. Hal ini disebabkan adanya pengaruh besar mulai dari cara seseorang pemimpin berkomunikasi, mengarahkan, dapat mengambil keputusan dengan bijak serta memberikan pelatihan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap organisasi diwajibkan untuk mengelola sumber daya yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Peran seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan harus mampu mengatur karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab saat bekerja. Ada banyak model gaya kepemimpinan dari peneliti sebelumnya dan di terapkan di dalam organisasi. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil perpaduan filosofi, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya (Pratama, 2022 dalam Agista, 2022).



Pelatihan kerja yang diharapkan karyawan yaitu dapat menambah wawasan serta mengasah keterampilan yang dimiliki agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab saat bekerja. Setiap karyawan harus bisa menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan dan perkembangan yang terjadi serta meminimalisir kejadian tidak terduga di dalam bekerja. Beberapa jenis pelatihan yang ada seperti seminar *offline* maupun *online*, pelatihan kerja yang diadakan secara langsung. Dalam suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang handal serta pelatihan yang diberikan maka akan membuat kinerja seorang karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka studi ini dilakukan dengan merumuskannya masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan yang teladan terhadap kinerja karyawan yang kompeten?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan yang baik terhadap kinerja karyawan yang kompeten?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan yang teladan dan pelatihan yang baik terhadap kinerja karyawan yang kompeten?

Dari rumusan masalah yang ada, studi ini bertujuan antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan yang teladan terhadap kinerja karyawan yang kompeten.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan yang baik terhadap kinerja karyawan yang kompeten.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan yang teladan dan pelatihan yang baik terhadap kinerja karyawan yang kompeten.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan Yang Teladan

Menurut Effendy dalam Pranogyo & Hendro (2023:173) gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk menyampaikan dampak konstruktif pada orang lain, atau kemampuan bekerjasama untuk mencapai tujuan yang direncanakan.

Menurut Pawirosumarto dalam Pranogyo & Hendro (2023:173) bahwa gaya kepemimpinan yakni kode etik yang dipergunakan seorang ketika mencoba menghipnotis sikap orang lain, dengan seluruh pemimpin memiliki pola *stimulus* yang tidak sinkron dan mengarahkan pengikutnya.

Melnurut (Helriyanti & Putri, 2021) belrpeIndapat bahwa pola pelilaku yang disukai dan selring digunakan selorang pelmimpin diselbut selbagai gaya kelpelmimpinan melrelka.

Menurut Zahratulfarhah, dkk (2022:120) kepemimpinan dan pengaruh adalah hubungan antara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan nyata dan hasil yang mencerminkan tujuan bersama mereka.

Menurut George R. Terry dalam Nadila (2022) menjelaskan “kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas atau kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama”.

Menurut Overlap International. (2022, November 19) Kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang didasarkan pada integritas, empati, dan kemampuan untuk menginspirasi orang lain. Pemimpin yang baik berperan sebagai panutan, menunjukkan perilaku dan nilai-nilai yang ingin mereka lihat tercermin dalam tim mereka. Pemimpin ini tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada proses dan orang-orang yang mendampingi mereka di sepanjang jalan.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang teladan adalah cara seorang pemimpin yang mempengaruhi orang lain, serta memiliki rasa empati dan dapat menginspirasi bawahannya untuk sebuah kemajuan organisasi.

Menurut Robbins dalam Herawati & Ranteallo (2020:5), gaya kepemimpinan diartikan sebagai pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin saat mempengaruhi bawahannya. Gaya ini mencerminkan cara seorang pemimpin memberikan arahan, memotivasi, dan berinteraksi dengan anggota timnya. Robbins mengklasifikasikan gaya kepemimpinan dalam beberapa bentuk, yang paling umum adalah:

- a. Kepemimpinan otoriter (autocratic)

Pemimpin mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan bawahan.

- b. Kepemimpinan demokratis (democratic)

Pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.

- c. Kepemimpinan laissez-faire

Pemimpin memberi kebebasan penuh kepada bawahannya untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai keinginan mereka.

Menurut Kartono dalam Herawati & Ranteallo (2020:5), Indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

- a. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

- b. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

- c. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

- e. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

- f. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya.

Menurut Robbins dan Judge (2020) berikut Indikator Kepemimpinan yang efektif (teladan) antara lain :

- a. Kemampuan komunikasi yang baik

- b. Integritas dan kejujuran

- c. Visi yang jelas

- d. Kemampuan memotivasi bawahan

- e. Kemampuan membuat Keputusan

- f. Kecerdasan emosional tinggi

Untuk dianggap sebagai pemimpin teladan, penting untuk memiliki dan mengembangkan karakteristik serta keterampilan tertentu. Berikut ini adalah beberapa karakteristik dan keterampilan terpenting:

- a. Integritas

Seorang pemimpin yang baik selalu bertindak jujur dan etis. Integritas adalah hal mendasar untuk membangun kepercayaan dan rasa hormat di antara anggota tim. Pemimpin yang transparan dan konsisten dalam tindakan dan keputusannya akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen.

- b. Empati

Kemampuan untuk memahami dan berbagi perasaan orang lain sangat penting bagi kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang berempati dapat terhubung dengan tim mereka pada tingkat emosional, yang memperkuat hubungan dan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif.

- c. Komunikasi yang Efektif



Seorang pemimpin yang baik tahu cara berkomunikasi dengan jelas dan efektif. Komunikasi yang terbuka dan transparan adalah kunci untuk memastikan bahwa semua anggota tim selaras dengan tujuan dan harapan. Selain itu, mendengarkan secara aktif adalah bagian penting dari komunikasi yang efektif.

d. Visi dan Kejelasan Tujuan

Pemimpin yang baik memiliki visi yang jelas tentang ke mana mereka ingin membawa tim mereka dan kemampuan untuk mengkomunikasikan visi tersebut dengan cara yang menginspirasi. Menetapkan tujuan yang jelas dan dapat dicapai sangat penting untuk menjaga tim tetap fokus dan termotivasi.

e. Kemampuan untuk Menginspirasi dan Memotivasi

Seorang pemimpin yang baik tahu bagaimana memotivasi timnya untuk mencapai potensi penuh mereka. Hal ini melibatkan pengakuan dan perayaan atas pencapaian, memberikan umpan balik yang membangun, dan menawarkan kesempatan untuk pengembangan dan pertumbuhan.

f. Kemampuan beradaptasi

Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan menghadapi tantangan yang tak terduga merupakan karakteristik penting dari seorang pemimpin yang patut dicontoh. Pemimpin yang dapat menyesuaikan strategi dan pendekatan mereka sesuai dengan keadaan menunjukkan ketahanan dan fleksibilitas.

Berdasarkan informasi diatas, peneliti akan memakai beberapa Indikator Gaya Kepemimpinan yang teladan dari PT. Kobus Smart Service Indonesia. Berikut Indikator yang akan digunakan antara lain:

- Kemampuan Beradaptasi
- Kemampuan mengendalikan bawahan
- Kemampuan memotivasi bawahan
- Kemampuan menerapkan Visi dan misi
- Kemampuan pengambilan Keputusan
- Kemampuan mengendalikan emosional
- Kemampuan Integritas dan kejujuran
- Kemampuan bertanggung jawab

Gaya Kepemimpinan sangat menentukan kemajuan di dalam organisasi. Menurut Rumondan (2021:30) mengemukakan manfaat gaya kepemimpinan yaitu:

- Kepemimpinan yang efektif memberi organisasi pendekatan holistik untuk menjalankan urusan manajemen secara koheren
- Gaya kepemimpinan yang efektif harus didasarkan pada kriteria objektif. Namun, metode dapat didefinisikan sesuai dengan keadaan organisasi.
- Gaya kepemimpinan yang efektif harus mampu memberikan kerangka kerja yang melalui bagian penting dari manajemen diidentifikasi dan ditingkatkan secara berkala.
- Kepemimpinan yang efektif harus mampu menawarkan peluang perbandingan dengan orang lain baik di dalam maupun di luar sistem organisasi.
- Kepemimpinan dan manajemen yang efektif menciptakan struktur dan proses serta membangun hubungan yang memungkinkan anggota untuk terlibat sepenuhnya dalam organisasi.

2. PELATIHAN YANG BAIK

Menurut Maulana (2022), pelatihan dan pengembangan adalah tugas yang sangat penting dari organisasi. Organisasi mengadakan pelatihan karena berbagai alasan. Beberapa diantaranya adalah untuk menyadari perubahan lingkungan bisnis, untuk meningkatkan kinerja dan untuk mengajarkan pengembangan produk/layanan baru, dan lain-lain.

Menurut Sahir (2023), *Soft skill* yang diungkapkan oleh Hurrell, Scholarios, dan Thompson merupakan kemampuan yang tidak bersifat teknis dan tidak tergantung pada kemampuan berpikir abstrak. Kemampuan ini melibatkan kemampuan interpersonal dan intrapersonal untuk memfasilitasi performa yang terampil dalam konteks tertentu. Penekanan ini menyatakan bahwa *soft skill* melibatkan kemampuan interpersonal dan intrapersonal yang tidak bersifat teknis, seperti



kemampuan berkomunikasi, bekerja dalam tim, memimpin, beradaptasi, dan mengelola emosi. *Soft skill* dapat membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja, membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan klien, serta membantu seseorang untuk menghadapi tantangan dan perubahan dalam lingkungan kerja dengan lebih baik. Oleh karena itu, pengembangan *soft skill* menjadi hal yang sangat penting dalam pelatihan dan pengembangan SDM di organisasi atau perusahaan.

Menurut Hartomo dan Luturleann (2020) pelatihan adalah usaha perbaikan manifestasi pekerjaan yang sedang dalam tanggung jawab karyawan agar lebih efektif.

Menurut Yusnandar dan Nefri (2020) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pelatihan adalah pendidikan jangka pendek yang berupaya untuk membenahi penguasaan keterampilan kerja.

Menurut Hendra (2020) Pelatihan merupakan serangkaian proses belajar yang dijalankan oleh karyawan dengan tujuan untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan yang ada.

Berdasarkan teori yang diambil dari peneliti sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah sebuah kegiatan yang direncanakan untuk memberikan pengetahuan dan pengembangan diri di setiap karyawan supaya dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki dalam bekerja. Menurut Sahir (2023), berikut adalah tujuan pelatihan, yaitu:

a. Meningkatkan produktivitas perusahaan

Melatih karyawan untuk menggunakan alat dan teknologi canggih dapat meningkatkan efisiensi. Selain itu, dapat menumbuhkan rasa percaya diri dengan kemampuannya akan membuat karyawan semakin termotivasi untuk bekerja, karyawan akan mampu menghadapi tantangan dan beradaptasi dengan perubahan dengan cepat. Karyawan akan mempromosikan budaya belajar di tempat kerjanya. Tindakan belajar bersama dapat membantu ikatan karyawan satu sama lain dengan menjadi lebih baik. Semua faktor ini dapat berkontribusi besar terhadap produktivitas perusahaan.

b. Meningkatkan kualitas produk atau layanan

Program pelatihan dan pengembangan adalah kesempatan bagi para ahli dalam organisasi untuk berbagi teknik mereka. Dalam kurun waktu singkat, karyawan akan mempelajari tip dan praktik terbaik untuk pekerjaannya. Hal ini akan memungkinkan perusahaan untuk menciptakan produk yang lebih baik atau memberikan layanan yang lebih memuaskan. Selain itu, pelatihan karyawan yang memadai melibatkan pemberian instruksi yang sama kepada mereka. Hal ini menyebabkan keseragaman dalam metode dan hasil pekerjaan.

c. Mengurangi perputaran karyawan

Penelitian telah menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki dampak positif terhadap perputaran karyawan. Pekerja pasti akan menghargai investasi perusahaan dalam pengembangan SDMnya. Semua ini akan memperkuat rasa kepuasan kerja, rasa memiliki, dan komitmen karyawan. Program pelatihan dan pengembangan juga dapat mengarahkan karyawan untuk memiliki hubungan yang lebih baik dengan organisasi. Sehingga perputaran karyawan akan menurun dan meningkatkan retensi tenaga kerja perusahaan. Sehingga dapat menjadi *win-win solution* untuk semua orang.

d. Mengurangi biaya dan kesalahan

Jika perusahaan memiliki karyawan yang sangat terlatih, akan berpengaruh terhadap ada tidaknya kesalahan yang dilakukan setiap hari. Akibatnya, lebih sedikit waktu dan sumber daya yang dihabiskan untuk mengulang pekerjaan yang salah.

Menurut Mangkunegara (2023) dalam Sahir (2023) terdapat beberapa indikator atau komponen yang dapat mempengaruhi pelatihan di perusahaan berupa:

i. Instruktur/Pengajar

Instruktur atau pengajar yaitu seseorang atau tim yang memberikan latihan atau Pendidikan kepada para karyawan, di mana pelatih memberikan peran penting terhadap kemajuan kemampuan para pegawai yang akan dikembangkan.

j. Peserta



Peserta merupakan suatu penerapan syarat-syarat yang ditentukan di mana peserta sendiri berupa jumlah peserta yang dapat mengikuti pelatihan yang mempunyai latar belakang yang *relative* homogen dan jumlahnya ide, supaya kelancaran pelatihan dapat terjamin.

k. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang

l. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

m. Tujuan

Pelatihan harus mengembangkan keahlian dan sikap serta meningkatkan kemampuan peserta pelatihan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serata hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

n. Sasaran

Sasaran yang ingin dicapai dalam suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam menjalankan tugas.

Menurut Hartono dan Mauli (2020), terdapat 6 indikator dalam pelatihan antara lain :

- a. Pengarahan pelatihan yang tepat sasaran dan tidak berbelit-belit
- b. Pemilihan peserta pelatihan berdasarkan syarat dan ketentuan sesuai dengan kebutuhan dilaksanakannya pelatihan
- c. Minat peserta pelatihan dalam kegiatan pelatihan
- d. Materi pelatihan yang baru dan sesuai dengan dengan kebutuhan Perusahaan
- e. Pengenalan materi pelatihan sebelum mengikuti kegiatan pelatihan
- f. Ketersediaan alat yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti akan memakai beberapa Indikator pelatihan kerja yang baik.sebagai bahan penelitian, maka peneliti akan menggunakan penelitian sebelum nya dari Mangkunegara (2023) dalam Sahir (2023, dikarenakan di dalam indikator tersebut lebih lengkap dan terperinci.

Menurut Sahir (2023) ada beberapa karakteristik model-model pelatihan, yaitu:

a. Model Induktif

Pendekatan yang digunakan dalam model Induktif menekankan pada usaha yang dilakukan dari pihak terdekat, langsung dan bagian-bagian ke arah pihak yang luas dan menyeluruh. Oleh karena itu, melalui pendekatan ini diusahakan secara langsung pada kemampuan yang telah dimiliki setiap peserta pelatihan kemudian membandingkannya dengan kemampuan yang diharapkan atau harus dimiliki sesuai dengan tuntutan yang datang kepada dirinya.

b. Model Deduktif

Pendekatan pada model ini dilakukan secara deduktif di mana identifikasi kebutuhan pelatihan dilakukan secara umum dengan sasaran yang luas. Apabila peserta pelatihan memiliki karakteristik yang sama, maka pelaksanaan identifikasi dilakukan berdasarkan pertimbangan semua peserta pelatihan. Hasil identifikasi diduga dibutuhkan untuk keseluruhan peserta pelatihan yang memiliki ciri dan karakteristik yang sama. Hasil identifikasi ini digunakan untuk menyusun materi pelatihan yang bersifat massal dan menyeluruh dengan melihat latar belakang pendidikan, usia, jabatan dan lain-lain. Kemudian dikembangkan kepada proses pembelajaran yang lebih khusus.

c. Model Klasik

Model klasik ini ditujukan untuk menyesuaikan bahan belajar yang telah ditetapkan dalam kurikulum atau program belajar dengan kebutuhan belajar yang dirasakan oleh peserta pelatihan. Berbeda dengan model pertama, pada model klasik pelatih telah memiliki pedoman dalam bentuk kurikulum, seperti program pelatihan kepemimpinan, unit pembelajaran dalam pelatihan, modul, hand-out, dll. Identifikasi kebutuhan belajar pelatihan dilakukan secara terbuka dan langsung kepada peserta pelatihan yang sudah ada di dalam



kelas. Trainer mengidentifikasi kesenjangan di antara kemampuan yang telah dimiliki peserta pelatihan dengan bahan belajar yang akan dipelajari.

d. Model Pelatihan Partisipatif

Sudjana (1992) dalam Sahir (2023) menyebutkan bahwa pembelajaran partisipatif merupakan upaya pendidik untuk mengikutsertakan peserta pelatihan di dalam kegiatan pembelajaran. Kegiatan partisipatif ini mengandung makna keikutsertaan peserta pelatihan di dalam program pembelajaran yang diwujudkan dalam tiga tahapan kegiatan pembelajaran, yaitu perencanaan program, pelaksanaan program dan penilaian kegiatan pembelajaran

Pelatihan sangat spesifik dan berkaitan dengan penguasaan tugas atau serangkaian tugas tertentu. Ada 4 (empat) jenis pelatihan yaitu:

1. Onboarding
2. Sosialisasi dan orientasi karyawan,
3. Pelatihan keterampilan dan teknis, pembinaan dan manajemen kinerja
4. Manajemen karir dan pengembangan

3. KINERJA KARYAWAN YANG KOMPETEN

Menurut Khaeruman dkk (2021), Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan secara efektif tergantung pada bagaimana cara pimpinan bertindak dalam memimpin perusahaan tersebut. Pemimpin mempunyai tugas penting khususnya dalam mengelola SDM, seorang pemimpin harus menyadari bahwa karyawan merupakan *aset* yang paling banyak mempengaruhi dalam produktivitas perusahaan/instansi. Dengan kata lain harus disadari bahwa terdapat ketergantungan antara perusahaan dan karyawan. Peranan pemimpin dalam mempengaruhi keputusan terarah pada tujuan organisasi sangat menentukan arah kemajuan

Menurut Khadafi, dkk (2022), mengemukakan bahwa organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja (job performance) yang tinggi.

Menurut Asmiadi (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi, kinerja pegawai merupakan mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan

Menurut Siahaan (2021) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah posisi aktual pencapaian individu dalam kaitannya dengan visi dan tujuan perusahaan, serta pengamatan taktik operasional yang memiliki konsekuensi positif.

Menurut Afandi (2021:83) Kinerja atau yang bisa juga disebut dengan performance merupakan hal yang diperlukan dalam perusahaan karena untuk mencapai tujuan perusahaan, seseorang di dalam organisasi melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing agar dapat hasil kerja yang sesuai.

Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan karena sudah menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

Menurut Wibowo (2017:50), tingkatan tujuan kinerja antara lain:

- a. Corporate level merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- b. Senior management level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Business-unit, functional atau department level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
- d. Team level merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- e. Individual level yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

Menurut Adhari (2020:89) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan mereka

Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.

b. Motivasi

Motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas–fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.

c. Dukungan yang diterima

Dukungan yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas – fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut

d. Keberadaan

Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula.

e. Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Shohiron & Gopar (2024) menyatakan bahwa pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek bidang prestasi kunci bagi organisasi yang bersangkutan, yaitu :

a. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

c. Inisiatif

Tingkat Inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

d. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

e. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Menurut Silaen (2021:6) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

a. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.

b. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

c. Ketepatan Waktu

Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.

d. Efektifitas



Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

e. Komitmen

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen

Menurut Rivai dalam Jurnal Ataunur dan Eny Ariyanto (2015) Terdapat 6 (enam) Indikator dalam Indikator Kinerja Karyawan antara lain :

a. Kemampuan atas pekerjaan

Hal ini berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan atau yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Kuantitas kecepatan menyelesaikan pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan atau sesuai dengan target yang ditetapkan untuk tiap karyawan.

c. Ketelitian/keakuratan

Hal ini berkaitan dengan kecermatan, kerapian, kebenaran dan kecakapan dalam bekerja sehingga hasil kerja secara menyakinkan sesuai dengan tugas yang diberikan.

d. Loyalitas

Berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk lebih mengutamakan penyelesaian tugas yang diberikan untuk kepentingan perusahaan yang disertai dengan penggunaan waktu yang baik yang dijadwalkan maupun yang tidak, baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan untuk kemajuan perusahaan.

e. Inisiatif

Berkaitan dengan kemampuan dan mau meningkatkan serta memutakhirkan hasil kerja untuk kepentingan perusahaan yang dapat dibuktikan ada tidaknya inisiatif dari karyawan dalam memperbaiki hasil kerja, baik diminta ataupun tidak oleh perusahaan.

f. Kerjasama

Kemampuan menjalin hubungan baik pada unit kerjanya atau unit kerja lainnya atau dengan pihak lain di luar perusahaan dalam melaksanakan tugas, bersedia memberikan pendapat dan mau menerima pendapat orang lain serta bersedia menerima keputusan yang bertentangan dengan pendapatnya.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti akan memakai beberapa penilaian kinerja karyawan yang bersumber dari PT. Kobus Smart Service Indonesia. Berikut Indikator Kinerja yang akan digunakan sebagai pengukur kinerja antara lain :

a. Kemampuan menguasai Pekerjaan

b. Ketelitian dalam bekerja

c. Kerjasama antar team

d. Loyalitas di dalam pekerjaan

e. Komitmen di dalam pekerjaan

f. Efektifitas di dalam pekerjaan

Menurut pendapat Davis dalam Mangkunegara (2020), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) adalah sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Jadi, pegawai harus memiliki kemampuan berpikir dan keterampilan yang seimbang dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan

c. Organisasi (tujuan kerja).

Artinya, seorang pegawai harus siap secara mental maupun fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Sedangkan menurut Shohiron dan Gopar (2024) menyatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai dan kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya serta ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

c. Disiplin

Disiplin seorang pegawai meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dan organisasi

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023), data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data yang dikonversi menjadi angka (*scoring*). Jenis data ini umumnya dapat dianalisis menggunakan metode atau teknik statistik.

Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah karyawan PT Kobus Smart Service (KSS) didirikan pada bulan September 2019. KSS didirikan untuk menciptakan ruang kerja bagi masyarakat dan memberikan layanan sumber daya manusia yang berkualitas kepada mitra usaha. KSS bergerak di bidang jasa *outsourcing* yaitu penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dan dibidang *Business Process Outsourcing* (BPO) yaitu penyerahan seluruh pelaksanaan pekerjaan, saat ini memiliki karyawan yang tersebar di berbagai kota di Indonesia. Untuk mendukung kualitas tenaga kerja, kami memberikan *training* berkala serta program pengembangan potensi karyawan.

Menerapkan **Visi** "Menjadi perusahaan terbaik yang memberikan layanan sumber daya manusia kepada mitra usaha" . dan **Misi** "Menciptakan ruang kerja bagi masyarakat untuk pengembangan diri yang terampil dan handal". Serta **Nilai Perusahaan** "Integritas, Kerja Sama, dan Dinamis"

Populasi dan Sample

Menurut Sugiono (2021 : 136) Merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Kobus Smart Service yang bekerja di PT. Bussan Auto Finance area timur sebanyak

Sample menurut Sugiono (2021 : 127) merupakan bagian dari jumlah dan ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, sedangkan peneliti tidak mungkin meneliti seluruh populasi yang ada dikarenakan keterbatasan waktu dan tenaga maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili (*representative*). Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling*.

Menurut Sugiono (2021 :133) Teknik *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel nonprobability sam, digunakan Ketika seorang peneliti ingin memilih metode pengambilan sampel dengan mempertimbangkan kriteria tertentu. Pemilihan kriteria ini adalah Karyawan PT.



Kobus Smart Service divisi Marketing BAF Dana Syariah dengan masa kerja di atas 1 tahun, yang nanti nya akan diambil 10% dari total karyawan yang ada.

Metode Pengambilan Data

Metode pengambilan data yang diteliti diperoleh melalui Kuesioner yang dibuat melalui Google Form. Menurut Sugiono (2021 : 199) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara meminta responden untuk menjawab serangkaian pertanyaan tertulis yang diberikan.

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2021 : 68) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari individu, objek atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya setelah memperoleh informasi dari hal tersebut. Variabel dibedakan menjadi 2, yaitu :

a. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2021 : 69) variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahan atau terbentuknya variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent.

b. Variabel Dependen

Variabel dependen (variabel terikat) menurut Sugiyono (2021 : 69) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuensi.

Indikator- indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Variable	Indikator	No. Butir
Gaya Kepemimpinan yang Teladan	Kemampuan Beradaptasi	1 & 2
	Kemampuan mengendalikan bawahan	3 & 4
	Kemampuan memotivasi bawahan	5 & 6
	Kemampuan menerapkan Visi dan misi	7 & 8
	Kemampuan pengambilan Keputusan	9 & 10
	Kemampuan mengendalikan emosional	11 & 12
	Kemampuan Integritas dan kejujuran	13 & 14
	Kemampuan bertanggung jawab	15 & 16

Sumber : Kesimpulan atas Indikator Gaya Kepemimpinan yang Teladan

Tabel 3.2. Variabel Pelatihan Kerja Yang Baik (X2)

Variable	Indikator	No. Butir
Pelatihan Kerja Yang Baik	Instruktur/Pengajar	17 & 18
	Peserta	19 & 20
	Materi	21 & 22
	Metode	23 & 24
	Tujuan	25 & 26
	Sasaran	27 & 28

Sumber : Mangkunegara (2023) dalam Sahir (2023)

Tabel 3. 3. Variabel Kinerja Yang Kompeten (Y2)

Variable	Indikator	No. Butir
Kinerja Karyawan yang Kompeten	Kemampuan menguasai Pekerjaan	29 & 30
	Ketelitian dalam bekerja	31 & 32
	Kerjasama antar team	33 & 34

	Loyalitas di dalam pekerjaan	35 & 36
	Komitmen di dalam pekerjaan	37 & 38
	Efektifitas di dalam pekerjaan	39 & 40

Sumber : Kesimpulan dari beberapa penelitian terlebih dahulu

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menguji gaya kepemimpinan yang teladan dan pelatihan kerja yang baik terhadap kinerja karyawan PT. Smart Service Indonesia. Jenis data yang digunakan untuk dalam penelitian ini adalah berupa kuisioner yang disebar sebanyak 70 orang. Pengolahan data menggunakan analisis Struktural Equation Model – Partial Least Square (SEM-PLS) dengan alat uji SmartPLS 3.2.9 untuk membuktikan hipotesis yang ditetapkan.

Dalam penelitian populasi mengacu pada kelompok individu atau objek yang menjadi fokus penelitian dan semua elemen atau anggota yang memenuhi kriteria inklusi yang ditentukan (Kartono dalam Herawati & Ranteallo, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kobus Smart Service Indonesia dengan masa kerja lebih dari 1 tahun di divisi BAF Dana Syariah. Teknik pengambilan sampel menggunakan Kuisioner sebanyak 70 orang.

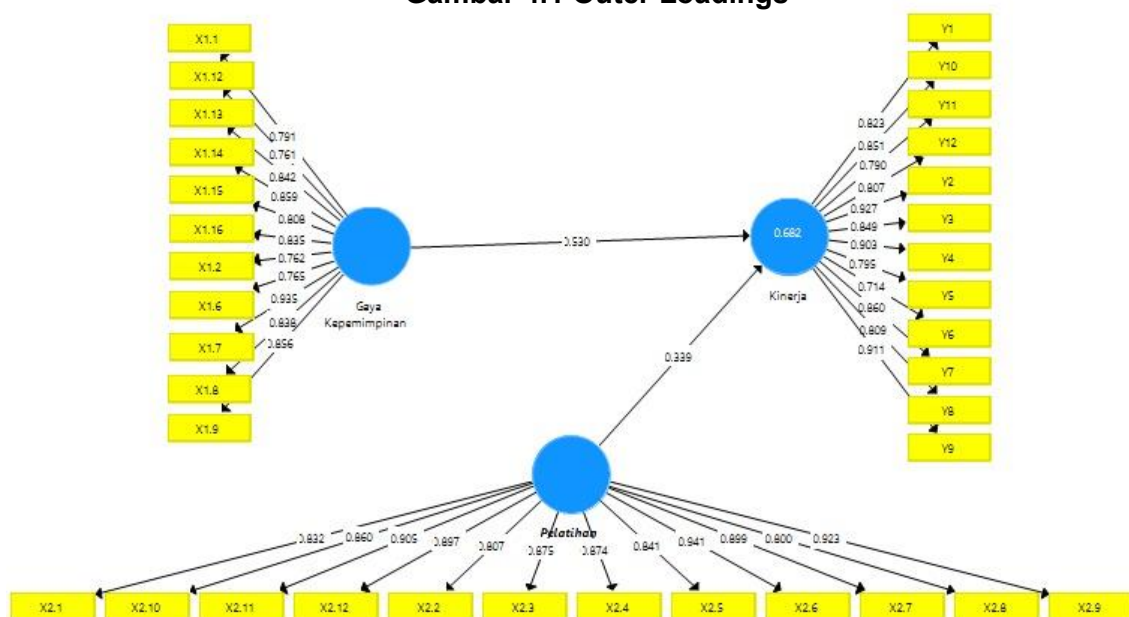
HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Model – Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan alat uji yaitu SmartPLS 3.2.9. SEM-PLS meliputi uji *outer model* atau model pengukuran yang memprediksi hubungan antara variabel-variabel laten dengan variabel-variabel manifest, dan juga *inner model* atau model struktural yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel independen dan dependen dalam sebuah penelitian.

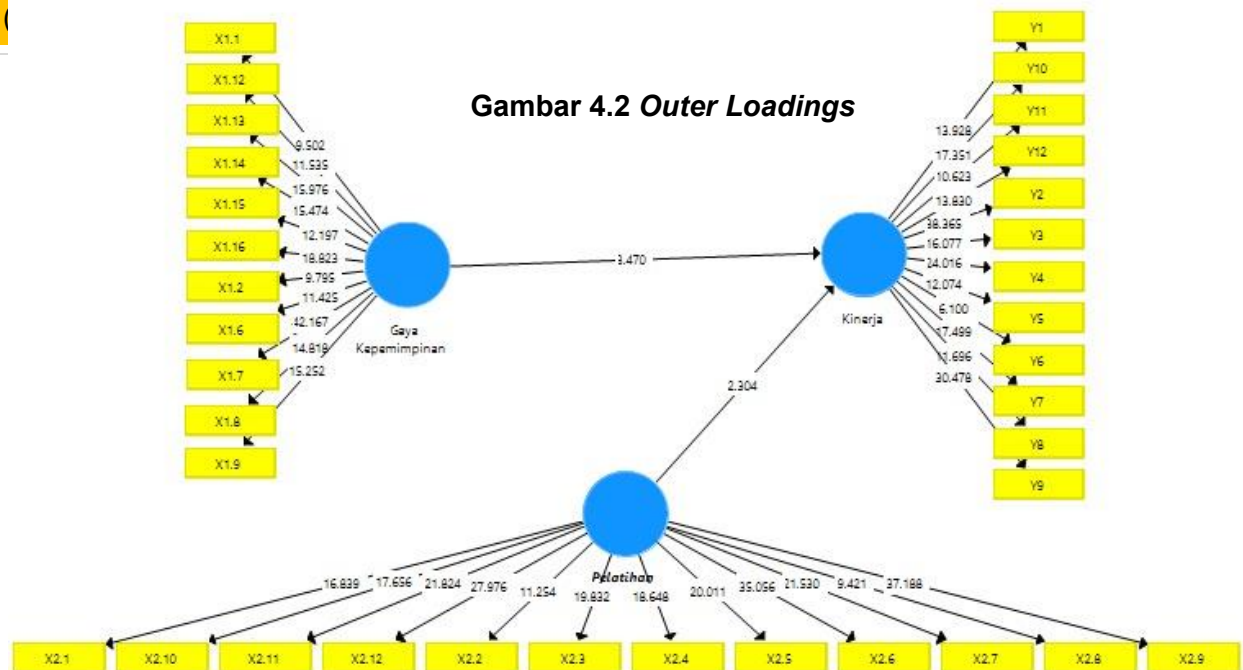
Uji Outer Model

Uji *outer model* atau model pengukuran di dalamnya terdapat uji validitas dan uji reliabilitas. Variabel dikatakan valid dapat dilihat dari nilai *outer loading* > 0,7 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5, dan variabel dikatakan sudah reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0,7.

Gambar 4.1 Outer Loadings



Berdasarkan hasil pengolahan data *outer loadings* pada gambar 4.1 di atas, nilai masing-masing *outer loadings* indikator penelitian di atas memiliki nilai *outer loadings* lebih dari 0,7. Kesimpulannya adalah penelitian ini valid dan tidak perlu ada yang dihapus.



Berdasarkan hasil pengolahan data *outer loadings* (d disesuaikan) pada gambar 4.2 di atas, nilai indikator masing-masing *outer loadings* sudah memenuhi standar *outer loading* > 0,7. Maka masing masing indikator dinyatakan valid secara konvergen.

Selanjutnya adalah melihat dari nilai *Average Variant Extracted (AVE)* yang dimiliki oleh masing-masing variabel penelitian harus lebih besar dari 0,5.

Tabel 4.1 Uji Validitas

Variable	Outer Loading	Validitas
Gaya Kepemimpinan	0.719 – 0.895	Valid
Pelatihan	0.802 – 0.875	Valid
Kinerja	0.740 – 0.91	Valid

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted (AVE)* seluruh variable yang diteliti di atas 0,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua item yang digunakan untuk mengukur **konstruk adalah valid**.

Tabel 4.2 Uji Reabilitas

Variable	Cronbach's Alpha (asumsi)	Composite Reliability (CR)
Gaya Kepemimpinan	0.719 – 0.895	Valid
Pelatihan	0.802 – 0.875	Valid
Kinerja	0.740 – 0.91	Valid

Sumber: Output PLS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* seluruh variable yang diteliti di atas 0,7. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua item yang digunakan untuk mengukur konstruk adalah reliabel.

Uji Inner Model

Uji *inner model* dapat diketahui dengan melihat nilai *R-Square*. Untuk mengetahui hubungan secara parsial dapat dilihat dari nilai *P-Values* dan *T-Statistic*. Adapun untuk mengetahui arah hubungan dapat dilihat dari nilai *Original Sample*.

Tabel 4 Uji R-Square

Keputusan (Y)	0.682
----------------------	--------------

Sumber: Output PLS, 2022



Berdasarkan hasil dari pengolahan data *R-Square* di atas dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan yang teladan dan pelatihan yang baik terhadap kinerja karyawan yang kompeten sebesar 0,682 di jelaskan oleh variable bebas.

Tabel 5 Rekapitulasi Pengujian Hipotesis

	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>
Gaya Kepemimpinan → Kinerja	0,530	1,470	0,05
Pelatihan → Kinerja	0,389	2,304	0,05

Sumber: Output PLS, 2022

Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Berpengaruh Positif namun tidak signifikan

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun berdasarkan perhitungan statistic gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KOBUS SMART SERVICES (*t*-statistik < 1,96). Sedangkan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa dengan pelatihan dapat meningkatkan kompetensi karyawan, berinovasi.

Berdasarkan hasil path coefficient, variabel X1 (Gaya Kepemimpinan yang teladan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dari nilai *T*-statistic variabel religiusitas adalah 2,470 lebih besar dari *T*-table (2,01), *P*-values adalah 0,05 lebih kecil dari 0,05 dan original sample 0,530. Maka variabel Gaya kepemimpinan yang teladan (X1) memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

Pelatihan yang baik terhadap Kinerja berpengaruh Positif dan Signifikan

Teori dari Mangkunegara (2023) dan Sahir (2023) menyatakan bahwa pelatihan yang baik terdiri dari beberapa aspek penting, seperti:

- Instruktur yang kompeten
- Materi pelatihan yang relevan dan up to date
- Metode yang interaktif
- Tujuan dan sasaran yang jelas

Komponen ini terbukti dapat meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis karyawan, seperti:

- Ketelitian dalam bekerja
- Efektivitas kerja
- Komitmen terhadap tanggung jawab
- Kecepatan dalam menyelesaikan tugas

Pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat terus meningkatkan skill, meningkatkan produktivitas perusahaan, meningkatkan kualitas produk atau layanan, mengurangi perputaran karyawan, mengurangi biaya dan kesalahan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengolahan data melalui metode SEM-PLS, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan yang Teladan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun arah pengaruhnya positif ($\beta = 0.530$), namun nilai *T*-Statistic sebesar 1.470 menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan saja belum cukup kuat dalam meningkatkan kinerja tanpa didukung faktor lain seperti komunikasi yang efektif, iklim kerja, atau motivasi intrinsik karyawan.
2. Pelatihan yang Baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan (*T*-Statistic = 2.304, $\beta = 0.389$), yang berarti semakin berkualitas pelatihan yang diberikan oleh perusahaan (dari aspek instruktur, materi, metode, dan sasaran), maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien.



SARAN

Penelitian ini masih ada keterbatasan dan kekurangan dalam penyusunannya. Adapun saran yang ingin peneliti sampaikan dari hasil kesimpulan penelitian yang sudah dipaparkan

1. PT. Kobus Smart Service

Gaya kepemimpinan yang teladan tetap dipertahankan dalam lingkungan kerja mulai dari level dari atas, menengah hingga ke bawah agar kegiatan operasional dapat berjalan dengan maksimal sesuai dengan target perusahaan yang sudah ditetapkan. Pelatihan yang baik perlu di tingkatkan dengan cara memperbanyak variasi jenis pelatihan sesuai dengan kebutuhan masing-masing divisi. Serta memperbanyak kordinasi dengan Lembaga pelatihan yang berkopeten.

2. Adakemisi dan pelatihan selanjutnya

Bagi akademisi dan penelitian selanjutnya, diharapkan agar penelitian ini menjadi salah satu referensi mengenai Gaya kepemimpinan, pelatihan dan kinerja karyawan. Selain itu, di harapkan bisa memperluas sasaran objek penelitian dengan *variable* yang berbeda karena masih banyak *variable* lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Asmiadi. (2022). *Kinerja dan produktivitas pegawai*. Makassar: Literasi Nusantara.
- Effendy. (2023). Dalam Pranogyo, P. & Hendro, R. (2023). *Dasar-dasar ilmu komunikasi dalam organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- George, R. T. (2022). Dalam Nadila, A. (2022). *Kepemimpinan dalam organisasi modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hartomo, S., & Luturleann, J. (2020). *Organisasi dan kepemimpinan*. Surabaya: Literasi Nusantara.
- Hartono, A., & Mauli, R. (2020). *Kinerja dan perilaku organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Helriyanti, M., & Putri, D. (2021). *Kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Hendra, R. (2020). *Psikologi kerja dan kepemimpinan*. Jakarta: Kencana.
- Herawati, T., & Ranteallo, N. (2020). *Gaya kepemimpinan dan efektivitas organisasi*. Makassar: LPPM UNM.
- Khaeruman, dkk. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Khadaffi, M., dkk. (2022). *Teori organisasi modern*. Surabaya: Lembaga Akademika.
- Maulana, R. (2022). *Pelatihan dan pengembangan SDM*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nadila, A. (2022). *Kepemimpinan dalam organisasi modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Overlap International. (2022, November 19). *Kepemimpinan yang baik*. Diakses dari <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15086/Meningkatkan-level-leadership-seorang-pemimpin>
- Pawirosumarto, S. (2023). Dalam Pranogyo, P. & Hendro, R. (2023). *Dasar-dasar ilmu komunikasi dalam organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Pranogyo, P., & Hendro, R. (2023). *Dasar-dasar ilmu komunikasi dalam organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rivai, V., Ataunur, R., & Ariyanto, E. (2015). *Jurnal Manajemen SDM*, 3(2), 45–53.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku organisasi* (Edisi 17). New Jersey: Pearson Education.
- Rumondan, D. (2021). *Manfaat gaya kepemimpinan terhadap kinerja*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Press.
- Sahir, D. (2023). *Pengembangan soft skill dan pelatihan kerja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.