

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yudita Teratai Cakti Tangerang Selatan

¹Reiva Suci Novia Putri, ²Maghfiroh Yanuarti

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,

Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: ¹reivasuci@gmail.com, ²dosen01089@unpam.ac.id

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yudita Teratai Cakti di Tangerang Selatan secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan Sampel jenuh dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Yudita Teratai Cakti yaitu berjumlah 71 karyawan. Hasil penelitian berdasarkan uji t secara parsial menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai thitung sebesar $15,679 > 1,995$ (ttabel) dengan Sig. $0,000 < 0,05$. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) juga memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai thitung sebesar $10,404 > 1,995$ (ttabel) dengan sig. $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, uji F menunjukkan bahwa secara simultan Pelatihan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Fhitung sebesar $185,861 > 3,13$ (Ftabel) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, kedua variabel secara Bersama sama berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar $0,845 \times 100\% = 84,5\%$. Artinya variabel Pelatihan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpartisipasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 84,5% dan sisanya 15,5% tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan

Abstract - This study aims to determine the effect of Job Training and Transformational Leadership Style on Employee Performance at PT Yudita Teratai Cakti in South Tangerang partially and simultaneously. The research method used is quantitative with an associative approach. The saturated sampling technique in this study is all employees of PT Yudita Teratai Cakti, totaling 71 employees. The results of the study based on the partial t test show that Job Training (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a t-count value of $15.679 > 1.995$ (t-table) with Sig. $0.000 < 0.05$. Transformational Leadership Style (X2) also has a partial and significant effect on Employee Performance (Y) with a t-count value of $10.404 > 1.995$ (t-table) with sig. $0.000 < 0.05$. Furthermore, the F-test showed that Job Training (X1) and Transformational Leadership Style (X2) simultaneously had a significant effect on Employee Performance (Y), with an F-value of $185.861 > 3.13$ (F-table) and a significant value of $0.000 < 0.05$. Thus, both variables collectively contribute to improving employee performance. The resulting coefficient of determination was $0.845 \times 100\% = 84.5\%$. This means that Job Training and Transformational Leadership Style contributed 84.5% to improving Employee Performance, while the remaining 15.5% was not examined in this study.

Keywords: Job Training, Transformational Leadership Style, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berkompeten agar mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan, karena kualitas hasil kerja karyawan berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui berbagai strategi manajemen sumber daya manusia.

Peran sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sebatas sebagai pelaksana tugas operasional, tetapi juga sebagai aset strategis yang mampu mendorong inovasi, peningkatan

kualitas layanan, serta pencapaian target perusahaan. SDM yang memiliki kompetensi, motivasi, dan komitmen kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi positif terhadap keberlangsungan dan perkembangan perusahaan di tengah dinamika perubahan lingkungan bisnis yang cepat.

Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhinya, seperti gaya kepemimpinan, komunikasi kerja, lingkungan kerja, serta sistem penghargaan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Pengelolaan faktor-faktor tersebut secara tepat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong karyawan untuk bekerja secara produktif dan bertanggung jawab.

Namun demikian, dalam praktiknya tidak semua perusahaan mampu mencapai tingkat kinerja karyawan yang diharapkan. Masih terdapat berbagai kendala yang menyebabkan kinerja belum optimal, baik yang berasal dari faktor internal karyawan maupun dari sistem manajemen perusahaan itu sendiri. Kondisi ini menunjukkan pentingnya dilakukan kajian lebih mendalam terkait kinerja karyawan sebagai dasar dalam merumuskan strategi peningkatan yang tepat.

Objek penelitian ini adalah PT Yudita Teratai Cakti yaitu sebuah perusahaan penyedia tenaga alih daya keamanan yang siap melayani kebutuhan penjagaan keamanan di wilayah Jakarta maupun di kota-kota lain di Indonesia. PT. Yudita Teratai Cakti Berusaha menjadi perusahaan penyedia tenaga alih daya keamanan yang fokus dengan layanan yang lengkap sesuai bidangnya. PT. Yudita Teratai Cakti menyediakan tenaga keamanan yang umumnya dikenal masyarakat dengan Satpam atau *Guard*.

Dalam penelitian ini, data kinerja karyawan disajikan dalam bentuk rekapitulasi tahunan agar memudahkan proses analisis secara menyeluruh terhadap performa unit kerja perusahaan. Proses evaluasi meliputi aspek kehadiran, pencapaian target pekerjaan, serta penilaian akhir dari manajer yang dijadikan indikator utama kinerja. Adapun penilaian kinerja karyawan yang digunakan adalah data selama tiga tahun terakhir, sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Yudita Teratai Cakti
Tahun 2023 – 2025**

No	Indikator	2023			2024			2025		
		Target	%	Ket	Target	%	Ket	Target	%	Ket
1	Kualitas Kerja	100%	91%	Tidak Tercapai	100%	100%	Tercapai	100%	100%	Tercapai
2	Kuantitas Kerja	100%	92%	Tidak Tercapai	100%	96%	Tidak Tercapai	100%	100%	Tercapai
3	Pelaksanaan Tugas	100%	100%	Tercapai	100%	97%	Tidak Tercapai	100%	95%	Tidak Tercapai
4	Tanggung Jawab	100%	100%	Tercapai	100%	100%	Tercapai	100%	97%	Tidak Tercapai
5	Inisiatif	100%	90%	Tidak Tercapai	100%	98%	Tidak Tercapai	100%	100%	Tercapai

Sumber : HRD PT Yudita Teratai Cakti, 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil capaian kinerja karyawan tahun 2023 hingga 2025, terlihat adanya fluktuasi pencapaian kinerja pada masing-masing indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan inisiatif.

Pada indikator kualitas kerja, capaian kinerja pada tahun 2023 sebesar 91% sehingga dinyatakan tidak tercapai. Namun, pada tahun 2024 dan 2025 capaian kinerja meningkat menjadi 100% dan dinyatakan tercapai. Kondisi ini menunjukkan adanya perbaikan kualitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

Indikator kuantitas kerja menunjukkan bahwa pada tahun 2023 capaian kinerja sebesar 92% dan tahun 2024 sebesar 96%, yang keduanya masih berada di bawah target sehingga dinyatakan tidak tercapai. Akan tetapi, pada tahun 2025 capaian kuantitas kerja meningkat

menjadi 100% dan dinyatakan tercapai, menandakan adanya peningkatan produktivitas karyawan.

Pada indikator pelaksanaan tugas, capaian kinerja pada tahun 2023 telah mencapai target sebesar 100% dan dinyatakan tercapai. Namun, pada tahun 2024 dan 2025 terjadi penurunan capaian menjadi masing-masing 97% dan 95%, sehingga dinyatakan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan adanya penurunan konsistensi dalam pelaksanaan tugas karyawan.

Indikator tanggung jawab menunjukkan capaian yang stabil pada tahun 2023 dan 2024 dengan pencapaian sebesar 100% dan dinyatakan tercapai. Namun, pada tahun 2025 capaian menurun menjadi 97% sehingga dinyatakan tidak tercapai, yang mengindikasikan adanya penurunan tingkat tanggung jawab karyawan pada periode tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan Kerja

Menurut Darmawan & Anggelina (2022:50) Pelatihan adalah proses mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual. Sedangkan Rusmana & Yanuarti (2025:14) pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan”.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Ridho (2025:12) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Menurut Armansyah (2022:3) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah model pemimpin yang mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan motivasi pada bawahannya serta merangsang kreativitas untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2021:102) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.”

Adapun pengertian pendekatan asosiatif menurut Sugiyono (2017:37) strategi penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang memiliki bertujuan untuk menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih

Jenis penelitian ini adalah metode Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja (X1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian menggunakan teknik mengumpulkan data yang merupakan data primer hasil dari penyebaran kuesioner kepada responden. Selanjutnya data yang sudah didapatkan akan diolah menggunakan program SPSS.

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2021:156) menjelaskan metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah. Artinya pengertian teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mendapatkan data lapangan guna memecahkan suatu masalah dan mengantisipasi masalah yang muncul.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

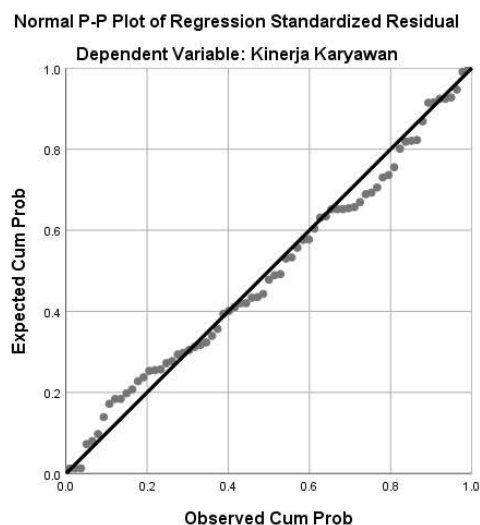
Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.19630037
Most Extreme Differences	Absolute	0.070
	Positive	0.067
	Negative	-0.070
Test Statistic		0.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan Tabel diatas hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov, data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.10, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.



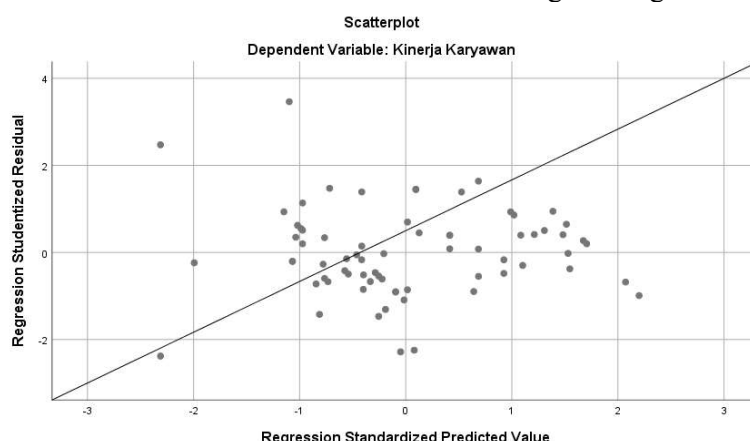
Gambar 1. Uji Normalitas P - Plot
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan Kerja	0.549	1.820
	Gaya Kepemimpinan Transformatif	0.549	1.820

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui nilai tolerance yang diperoleh masing – masing variable Pelatihan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformatif (X2) adalah 0,549 dengan nilai VIF sebesar 1,820. Maka, berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi berganda.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Selain itu, pola penyebaran titik tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Dengan demikian, model regresi berganda layak digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan berdasarkan variabel yang memengaruhinya, yaitu Pelatihan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformatif.

Analisis Kuantitatif

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformatif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.426	1.740		1.969
	Pelatihan Kerja	0.596	0.059	0.654	10.158
	Gaya Kepemimpinan Transformatif	0.357	0.067	0.343	5.327

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 25

- Nilai konstanta (a) memiliki nilai negatif sebesar 3,426. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Pelatihan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformatif (X2), bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai agresivitas kinerja karyawan mengalami kenaikan 3,426.
- Koefisien regresi X1 diketahui memiliki nilai positif yang berarti berpengaruh positif dan

signifikan terhadap perilaku kinerja karyawan. Nilai b1 sebesar 0,596, maka dapat ditiadakan jika variabel pelatihan kerja (X1) mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar 1 satuan, maka memunculkan kemungkinan bahwa jika kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Yudita Teratai Cakti mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 0,596.

- c. Koefisien regresi X2 diketahui memiliki nilai positif yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kinerja karyawan. Nilai b2 sebesar 0,357, maka dapat ditiadakan jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar 1 satuan, maka memunculkan kemungkinan bahwa jika kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT Yudita Teratai Cakti mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 0,357.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.919 ^a	0.845	0.841	3.243

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan data pada tabel di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,845. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X2) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 84,50%, sedangkan sisanya sebesar 15,50% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.919 ^a	0.845	0.841	3.243

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas hasil uji korelasi, diperoleh nilai R (Koefisien Korelasi) variabel Pelatihan Kerja (X1) dan **Sangat Kuat** dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,919 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat kuat.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial) Variabel Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.422	1.733		0.000
	Pelatihan Kerja	0.806	0.051	0.884	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan dari hasil tabel di atas dapat diketahui untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) diperoleh nilai t-hitung sebesar $15,679 > 1,995$ (t-tabel) dengan Sig. $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai

signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial) Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.680	2.661		2.887	0.005
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.813	0.078	0.781	10.404	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 25

Kemudian untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) diperoleh t-hitung sebesar 10,404 > 1,995 (t-tabel) dengan sig. 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan) Variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3909.335	2	1954.668	185.861	0.000 ^b
	Residual	715.144	68	10.517		
	Total	4624.479	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan dari hasil tabel diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar 185,861 > 3,13 (F tabel) dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 (α) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Pelatihan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil tabel diatas dapat diketahui untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) diperoleh nilai t-hitung sebesar 15,679 > 1,995 (t-tabel) dengan Sig. 0,000 < 0,05 (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial pelatihan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pelatihan kerja merupakan salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Melalui pelatihan yang efektif, karyawan dapat memahami prosedur kerja dengan lebih baik, meningkatkan kompetensi, serta mengurangi kesalahan dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aditya Indrajaya Rusmana dan Maghfiroh Yanuarti (2025) Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Vol.3, No.12 e-ISSN: 3025-7859; p-ISSN: 3025-7972, Hal 730-741 yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) t-hitung sebesar 10,404 > 1,995 (t-tabel) dengan sig. 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja

karyawan karena pemimpin mampu membangun hubungan kerja yang positif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendorong karyawan untuk bekerja melebihi target yang ditetapkan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suprianto dan Bambang Purnomo Yanuarso (2025) Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara Vol : 2 No: 4, Agustus – September 2025 E-ISSN : 3046-4560 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil tabel diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar $185,861 > 3,13$ (F tabel) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Pelatihan Kerja (X1) dan Gaya kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Agnes Marnita Silaban dan Onan Marakali Siregar (2023) Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Volume 2, no 01 tahun 2023 E-ISSN: 2964-0385 yang menyatakan bahwa pelatihan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Variabel Pelatihan kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Yudita Teratai Cakti di Tangerang Selatan. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,679 > 1,995$) X1 berpengaruh terhadap Y dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Korelasi variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,884 terbilang **Sangat Kuat**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak, dan H_{a1} diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Yudita Teratai Cakti di Tangerang Selatan.

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Yudita Teratai Cakti di Tangerang Selatan. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,404 > 1,995$) X2 berpengaruh terhadap Y dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Korelasi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,781 terbilang **Kuat**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Yudita Teratai Cakti di Tangerang Selatan.

Variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Yudita Teratai Cakti di Tangerang Selatan. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} $185,861 > F_{tabel}$ 3,13. Selanjutnya kontribusi variabel X1 dan X2 terhadap Y didapat nilai Adjusted R Square sebesar 0,845 atau 84,50% artinya kontribusi variabel bebas mempunyai sumbangsih terhadap variabel terikat sebesar 84,5% dan sisanya 15,50% tidak diteliti oleh penulis. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa hubungan antar variabel Pelatihan Kerja (X1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X2) memiliki hubungan yang erat terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Yudita Teratai Cakti di Tangerang Selatan.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh penulis tentang variabel pelatihan kerja (X1) pada PT Yudita Teratai Cakti di Tangerang Selatan, dapat dilihat pada pernyataan nomor 7. Bahwa “Materi pelatihan yang diberikan oleh PT Yudita Teratai Cakti sesuai dengan kebutuhan pekerjaan” dengan hasil 2,65 yaitu masuk kedalam kategory “**Cukup Baik**”. Penulis menyarankan agar PT Yudita Teratai Cakti perlu meningkatkan kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan karyawan agar pelatihan yang diberikan lebih efektif dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh penulis tentang variabel Gaya kepemimpinan transformasional (X2) pada PT Yudita Teratai Cakti di Tangerang Selatan, dapat dilihat pada pernyataan nomor 7. Bahwa “Pemimpin di PT Yudita Teratai Cakti membantu bawahan dalam mengembangkan cara berpikir yang inovatif” dengan hasil 2,80 yaitu masuk kedalam kategori “**Cukup Baik**”. Penulis menyarankan agar PT Yudita Teratai Cakti perlu meningkatkan peran pemimpin dalam mendorong kreativitas dan inovasi karyawan melalui pemberian kesempatan untuk menyampaikan ide, masukan, dan solusi dalam pekerjaan.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh penulis tentang variabel Kinerja karyawan (Y) pada PT Yudita Teratai Cakti di Tangerang Selatan, dapat dilihat pada pernyataan nomor 7. Bahwa “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun beban kerja tinggi” dengan hasil 2,65 yaitu masuk kedalam kategori “**Cukup Baik**”. Penulis menyarankan agar PT Yudita Teratai Cakti perlu mengelola beban kerja secara lebih efektif serta meningkatkan kemampuan manajemen waktu karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu meskipun beban kerja tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Adhari, Lendy Zelvian. 2020. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media.
- Amri, S., Wardani, R., & Magdalena, K. M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover intention Karyawan pada PT. Quri Villas-The Chandi Boutique Resorts and Spa (Hotel The Chandi Senggigi). *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(2), 119- 130. <https://doi.org/10.30812/target.v3i2.1233>
- Darmawan, A., & Anggelina, Y. (2022). Motivasi , Pelatihan Kerja , Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan. 12(1), 47–56. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>
- Griffin, Ricky. W. (2021). Manajemen edisi 7 Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan. (2021). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartika, C. (2025). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap kinerja pegawai inspektorat kabupaten bojonegoro melalui motivasi kerja. 2(2), 1111–1122.
- Mendrofa, V. M., Ndraha, A., & Telaumbanua, Y. A. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional Di PT. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli Dalam Menjaring Kerjasama Dengan Stakeholder Sebagai Mitra Kerja Pemerintah Di Kota Gunungsitoli. 10(4), 1517–1524.
- Mulyadi, K. (2025). Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah2 Ketut Mulyadi A . Pendahuluan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Tengah adalah instansi pemerintah non-departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah b. 1(1), 1–21.
- Muslimin, Djauhar, A., & Pausia, N. U. (2024). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pt. merbaujaya indahraya kecamatan laeya kabupaten konawe selatan. 1–16.
- Rahman, Z. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus : pt. Bank Negara Indonesia,tbk Kantor Cabang Makassar). 11(1), 1047–1060.
- Ridho, F. (2025). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan Dan Risiko, Kementerian Keuangan Fahrur. 8(2), 10–22.
- Rusmana, A. I., & Yanuarti, M. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Springs Club Gading Serpong Kab Tangerang Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada The sports club

- terlengkap di kawasan jabodetabek . The Spring. 3(12), 730–741.
- Sari, R. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Gading Serpong Tangerang Selatan. 8(2), 396–404.
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Horti jaya lestari Cabang Dokan. 2(01), 16–26.
- Sinaga, Onita Sari. 2020. Manajemen Kinerja Dalam Organisasi. Jakarta : Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, (2021). METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed)
- Sunardi, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bbta3-Bppt Kawasan. 1(1), 130–140.
- Suprianto, & yanuarso, B. P. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Media Pandu Bangsa Jakarta Selatan. September, 5178–5189.
- Terry, G. R. (2021). Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Triana, H., Suryono, & Yofi. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada bank bca kcu serpong tangerang selatan. 217–228.