



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Garda Paksi Nusantara Di Jakarta Selatan

Azriel Wicaksono

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Ibnu Sina

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

Wicaksonoazriel17@gmail.com, ibnu.sina@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to examine the effects of training and leadership style on employee performance at PT Garda Paksi Nusantara, both partially and simultaneously. It uses a quantitative, associative approach with data processed using SPSS version 23. The population and sample consisted of 55 employees from PT Garda Paksi Nusantara Jakarta. Data analysis included instrument testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation, determination coefficients, and hypothesis testing. Leadership style also has a positive and significant partial effect, with a t-value of 4.589 above 2.00665 and a significance level of 28.4%. Therefore, the null hypothesis is rejected. The results show that training has a positive and significant partial effect on employee performance, with a t-value of 6.210 exceeding the table value of 2.00665 and a significance level of 42.1%. Thus, the null hypothesis is rejected. Simultaneously, leadership style training significantly influence employee performance, shown by the regression equation: $Y = 19.891 + 0.574 X1 + 0.026 X2$. The F-value of 18.961 exceeds the table value of 3.18, with a significance level of 42.2%.*

Keywords: *Leadership style, Training, Employee performance.*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Garda Paksi Nusantara baik secara parsial ataupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif dan pengolahan data kuisisioner menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 55 orang yang merupakan karyawan PT Garda Paksi Nusantara Jakarta. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji Thitung (4,589) > Ttabel (2,00665). Dan tingkat pengaruh atau signifikansi sebesar 0,284 atau 28,4%. Maka Ha diterima dan Ho ditolak. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Thitung sebesar (6,210) > Ttabel (2,00665). Serta tingkat signifikansi sebesar 0,421 atau 42,1%. Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Gaya kepemimpinan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil persamaan regresi linear berganda yaitu, $Y = 19,891 + 0,574 X1 + 0,026 X2$. Fhitung (18,961) > Ftabel (3,18). Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,422 atau 42,2%. Maka dapat diambil kesimpulan Ho ditolak dan Ha diterima

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan guna menjaga stabilitas kinerja karyawan serta mendorong peningkatan kinerja guna mencapai tujuan maksimal perusahaan. Suharnomo (2016:196). “Menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah pemantauan, peninjauan dan pembinaan terhadap prestasi kerja individu karyawan dalam melakukan pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi kerja karyawan.”

Penilaian karyawan PT Garda Paksi Nusantara dilakukan melalui pembuatan *Key Performance Indicator* (KPI). Untuk melihat capaian yang didapatkan oleh karyawan apakah

mampu memenuhi target yang diterapkan oleh perusahaan. Berikut ini adalah tabel yang berisi data Kinerja Karyawan PT Garda Paksi Nusantara

Tabel 1. 1. Data Kinerja Karyawan PT Garda Paksi Nusantara

INDIKATOR	KPI	TAHUN 2024		TAHUN 2024	
		Target (%)	Capaian (%)	Target (%)	Capaian (%)
Kualitas Kerja	Terpenuhinya Jumlah Kebutuhan Karyawan	100	100	100	94
	Tingkat <i>Turn Over</i> maksimal tiap tahun	3	0	3	6
Kuantitas Kerja	Pembuatan Laporan harian, mingguan, dan bulanan. Serta laporan intelegen dan <i>insident report</i>	100	100	100	93
	Memperbaharui data kinerja karyawan setiap bulan sesuai dengan ketentuan perusahaan	100	100	100	80
Pengetahuan Kerja	Kualifikasi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan	100	100	100	80
Pelaksanaan Pekerjaan	Terselenggaranya training setiap bulan kepada seluruh karyawan	100	97	100	92
Tanggung Jawab Pekerjaan	Tidak ada kejadian yang mencolok baik pencurian ataupun hal lain yang merugikan perusahaan	100	100	100	95

Sumber : Kantor PT Garda Paksi Nusantara

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja pada tahun 2025. Jika dibandingkan dengan tahun 2024. pada tahun 2024 kinerja pemenuhan karyawan masih sesuai dengan target yaitu 100% namun terjadi penurunan pada tahun 2025 yang hanya mampu mencapai target sebesar 94% yang disebabkan oleh adanya peningkatan tingkat *Turn over* karyawan sebanyak empat karyawan yang terjadi pada bulan april. Sebanyak satu karyawan dengan alasan kesehatan dan tiga karyawan di bulan juni karena alasan *Resign* atau mengundurkan diri. Artinya terjadi *turn over* sebanyak 6% dari total 55 orang karyawan dan belum tertutupi sampai saat ini. Untuk Kualifikasi karyawan pada tahun 2024 masih mencapai target 100% karena karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dengan *jobdesk* nya. Namun pada tahun 2025. Kualifikasi karyawan gagal terpenuhi karena hanya mencapai target sebesar 80% Untuk Administrasi pada tahun 2024 sudah sesuai target yaitu 100% karena setiap bulan selalu diperbarui. Namun terdapat penurunan pada tahun 2025. Dengan capaian sebesar 93% Hal serupa juga terjadi pada area kinerja lainnya yang mencakup pelaksanaan tugas yang mengalami penurunan dari awalnya 97% di tahun 2023. Lalu mengalami penurunan sebesar 92% Pada tahun 2024. Lalu diikuti area kinerja yang mencakup tanggung jawab, pada tahun 2024. Masih mencapai target 100% namun menurun pada tahun 2025. Sebesar 95%. Berdasarkan data diatas diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja dari tahun 2024 ke tahun 2025. Hal ini dapat dilihat sebagai suatu fenomena atau gap pada PT Garda Paksi Nusantara.

Melalui observasi yang dilakukan diketahui bahwa gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja diatas. Yuliandani, L., dkk (2023). “Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri orang yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.” Pendapat lainnya, Tambunan (2015:46). “Gaya kepemimpinan adalah penerapan pola perilaku yang konsisten terhadap mereka dalam bekerja dengan dan melalui orang lain.”

Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mengatur dan mengkoordinir bawahannya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu Pra survey dilakukan guna melihat fenomena apa yang terjadi pada PT Garda Paksi Nusantara. Berikut ini adalah hasil pra survey yang telah dilakukan

Tabel 1. 2. Data Pra Survey Gaya Kepemimpinan PT Garda Paksi Nusantara

NO	PERTANYAAN	JUMLAH RESPONDEN	IYA		TIDAK	
			TOTAL	DALAM %	TOTAL	DALAM %
1	Pemimpin saya sangat jelas dalam memberikan instruksi kerja kepada bawahan	55	45	81,5 %	10	18,5 %
2	Pemimpin saya selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan	55	24	49,6 %	31	55,4 %
3	Atasan saya mampu membangun komunikasi yang baik dengan bawahan	55	38	69,2 %	17	30,8 %
4	Atasan saya menerima kritik dan saran dari bawahan	55	27	49,2 %	28	50,8 %
5	Atasan saya mengayomi bawahan sebagai mitra kerja	55	48	86,2 %	7	13,8 %
6	Pemimpin saya mampu berbaur dan bekerjasama dalam organisasi	55	42	75,4 %	13	24,6%

Sumber: PT Garda Paksi Nusantara (2025)

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa data hasil survey sebesar 81,5 % menjawab iya atau setuju bahwa pemimpin mereka jelas dalam memberikan instruksi kerja. Sedangkan 18,5 % menjawab tidak. Kemudian 49,6 % mengatakan iya, bahwa pemimipin mereka selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan 55,4 % menjawab tidak. Pada pertanyaan ketiga tentang pembangunan komunikasi yang baik oleh atasan 69,2 % menjawab iya bahwa atasan mereka mampu membangun komunikasi yang baik kepada bawahan, sedangkan 30,8 % menjawab tidak. Pada pernyataan bahwa pemimpin saya menerima kritik dan saran dari bawahan 49,2 % menjawab iya, sedangkan 50,8 % menjawab tidak. Kemudian pada pernyataan bahwa atasan mengayomi bawahannya 86,2 % menjawab iya, dan 13,8 % menjawab tidak. Dan yang terakhir adalah pimpinan yang mampu berbaur dan bekerjasama dalam organisasi 75,4 % menjawab iya sedangkan 24,6 % menjawab tidak

Tabel 1. 3. Data Hasil Pelatihan PT Garda Paksi Nusantara

NO	KETERANGAN	2024		2025	
		TARGET (%)	PENCAPAIAN (%)	TARGET (%)	PENCAPAIAN (%)
1	INSTRUKTUR	100	82	100	76
2	PESERTA	100	82	100	76
3	MATERI	100	82	100	76
4	METODE PELATIHAN	100	82	100	76
5	EVALUASI PELATIHAN	100	82	100	76
6	TUJUAN PELATIHAN	100	82	100	76

Sumber : PT Garda Paksi Nusantara Tahun 2022-2024

Berdasarkan data hasil pelatihan dari tahun 2024-2025. Dapat diketahui terdapat penurunan. Pada tahun 2024 kegiatan pelatihan mulai digalakkan kembali sejak awal tahun. Dari bulan januari para karyawan mulai melakukan pelatihan dengan capaian yang masih belum memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan yaitu capain sebesar 82 %. masih belum mampu memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan sebesar 100 %.

Tabel 1. 4. Jenis Pelatihan Karyawan PT Garda Paksi Nusantara

NO	JENIS PELATIHAN	JUMLAH PESERTA	KEHADIRAN	KET
1.	Kesamaptaan	55	55	Seluruh Karyawan
2.	Penanganan Huru-Hara	27	27	Anggota Security
3.	Drill Borgol Polri	27	27	Anggota Security
4.	Peraturan Baris-Berbaris (PBB)	55	55	Seluruh Karyawan
5.	Pemeriksaan Kendaraan & Orang	27	27	Anggota Security
6.	Pengaturan, Penjagaan, Pengawalan, & Patroli (Turjawali)	27	27	Anggota Security
7.	Bela Diri Umum	55	55	Seluruh Karyawan
8.	Tindakan Pertama Pada Tempat Kejadian Perkara (TPTKP)	55	55	Seluruh Karyawan
9.	Keterampilan Negosiasi	55	55	Seluruh Karyawan
10	Drill Tingkat Polri	27	27	Anggota Security
11	Penanggulangan Kebakaran (Fire Fighting)	55	55	Seluruh Karyawan

Sumber: PT Garda Paksi Nusantara

Jenis pelatihan yang dilakukan ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Sukmawati, E., dkk (2020). “Materi pelatihan yang diberikan dapat dikategorikan dalam 2 (dua) jenis, yaitu: Pelatihan wacana (*knowledge-based training*) dan pelatihan keterampilan (*skill-based training*).” Melalui pelatihan wacana dan keterampilan ini diharapkan karyawan mampu memberikan dampak positif bagi perusahaan dan menjadi investasi jangka panjang yang menguntungkan. Tanujaya (2015). “Menyatakan bahwa Indikator pelatihan sebagai berikut: Kualitas materi pelatihan, kualitas metode pelatihan, kualitas instruktur pelatihan, kualitas sarana dan fasilitas pelatihan, kualitas peserta pelatihan.”

KAJIAN TEORI

Pelatihan

Pelatihan kerja menjadi sebuah hal penting yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang seorang karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Menurut Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa “pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.”

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2020:170) menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.” Pendapat lainnya diungkapkan oleh Tambunan (2015:46). “Gaya kepemimpinan adalah penerapan pola perilaku yang konsisten terhadap mereka dalam bekerja dengan dan melalui orang lain.” Selain itu, Yuliandani, L., dkk (2023). Menuturkan bahwa “gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri orang yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai

Kinerja Karyawan

Winarno, A. M. (2023). Mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.” Sejalan dengan pendapat yang diutarakan oleh Indrasari

(2017:50) menjelaskan “Kinerja merupakan seperangkat hasil-hasil yang dicapai dan mengarah pada suatu tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.”

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sahir, S. H. (2021:13) metode penelitian kuantitatif merupakan pemikiran ilmiah yang di dalamnya terdapat proses pembentukan ide dan gagasan diberlakukan secara ketat dengan memakai prinsip nomotetik dan menggunakan pola deduktif. Menurut Haditama, W. dkk (2024) jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Dwi, E. J. dkk (2024) menyatakan bahwa “data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.”

Dari pendapat diatas diketahui bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sistematis terhadap fenomena dan hubungannya dalam bentuk angka atau data kualitatif yang dirubah menjadi bentuk angka. Tujuan utama dari metode ini adalah mengembangkan fenomena yang terjadi dengan prinsip sistematis dengan menggunakan model matematis yang berbentuk angka untuk mengetahui pengaruh variabel yang diteliti

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh pernyataan instrumen seleksi memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,2656). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada instrumen seleksi tersebut adalah valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 14. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliabilitas Gaya Kepemimpinan	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,929	12

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Diketahui output dari SPSS versi 23 tersebut diketahui bahwa nilai *chronbach alpha* dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,929. Variabel tersebut dapat dikatakan reliabel karena nilai *chronbach alpha* nya $> 0,6$. Nilai ini jauh melampaui ambang batas minimum 0,6 untuk penelitian sosial dan mendekati kesempurnaan 1,0

Tabel 4. 15. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X2)

Reliabilitas Pelatihan	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,909	11

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan output dari SPSS versi 23 tersebut diketahui bahwa nilai *chronbach Alpha* dari variabel pelatihan sebesar 0,909. Maka, variabel tersebut dapat dikatakan reliabel karena nilai *chronbach alpha* nya $> 0,6$. Mengindikasikan bahwa item-item indikator seperti kualitas materi, metode, instruktur, serta sarana fasilitas pelatihan memiliki koerensi internal yang kuat tanpa adanya inkonsistensi pengukuran

Tabel 4. 16. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)
Reliabilitas Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0,909	11

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Merujuk pada output SPSS versi 23 tersebut diketahui bahwa nilai *chronbach alpha* dari variabel kinerja karyawan sebesar 0,909. Dengan kata lain variabel kinerja reliabel karena nilai *chronbach alpha* nya $> 0,6$

Uji Normalitas

Tabel 4. 17. Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,51773946
Most Extreme Differences	Absolute	0,104
	Positive	0,081
	Negative	-0,104
Test Statistic		0,104
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 versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat diambil kesimpulan yaitu hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, residual terdistribusi dengan normal karena nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$. Dimana hasil pengujian diatas di dapatkan nilai *asymp. Sig. (2-Tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Maka hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan faktor-faktor bebas tidak terdapat hubungan antar elemen independennya atau tidak mengalami multikolinearitas

Tabel 4. 18. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19,891	4,736		4,200	0,000		
Pelatihan	0,574	0,163	0,618	3,515	0,001	0,359	2,785
Gaya Kepemimpinan	0,026	0,119	0,038	0,217	0,829	0,359	2,785

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.18. Variable pelatihan dan gaya kepemimpinan memiliki nilai VIF adalah $2,785 < 10$ dan nilai tolerance value $0,359 > 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 19. Uji Heteroskedastisitas Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,610	2,862		1,961	0,055
Pelatihan	-0,012	0,099	-0,027	-0,118	0,907
Gaya Kepemimpinan	-0,044	0,072	-0,141	-0,619	0,538

a. Dependent Variable: ABS_RES_1

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan data tabel 4.19 nilai signifikansi variabel pelatihan sebesar $0,907 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Kemudian pada variabel gaya kepemimpinan di dapati bahwa nilai signifikansi $0,538 > 0,05$. Maka dapat dikatakan variabel gaya kepemimpinan tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 22. Uji Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19,891	4,736		4,200	0,000		
Gaya Kepemimpinan	0,026	0,119	0,038	0,217	0,001	0,359	2,785
Pelatihan	0,574	0,163	0,618	3,515	0,001	0,359	2,785

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

- Berdasarkan tabel 4.24 di dapatkan persamaan sebagai berikut, $Y = 19,891 + 0,026 X_1 + 0,574 X_2$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel (X_1) sebesar 1% maka variabel (Y) akan meningkat sebesar 0,026 atau 2,6%. Begitupun sebaliknya, jika terdapat penurunan (X_1) sebesar 1 % maka variabel (Y) akan menurun 0,026 atau 2,6%.
- Pada variabel (X_2) juga terdapat hal yang serupa, dimana setiap terjadi peningkatan variabel (X_2) sebesar 1% maka variabel (Y) akan meningkat sebesar 0,574 atau 57,4%. Begitupun sebaliknya, jika terdapat penurunan (X_2) sebesar 1 % maka variabel (Y) akan menurun 0,574 atau 57,4%. Koefisien regresi diatas diketahui bernilai positif, yang berarti pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah positif

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 26. Uji Koefisien Korelasi Peason Simultan Variabel Pelatihan (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,649 ^a	0,422	0,399	3,585	0,422	18,961	2	52	0,000

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Pelatihan

Sumber: Output SPSS Versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan data tabel 4.28 diketahui nilai signifikansi *F Change* variabel Pelatihan (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ maka variabel independen memiliki korelasi dengan variabel dependen kinerja karyawan(Y). Melalui hasil diatas dapat diinterpretasikan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan (X2) memiliki nilai *pearson correlation* sebesar 0,649 berada pada rentang 0,60-0,799 yang berarti korelasi yang dimiliki “Kuat”

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 29. Uji Koefisien Determinasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,649 ^a	0,422	0,399	3,585

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan data tabel 4.31 dapat diketahui bahwa nilai R Square pada variabel gaya kepemimpinan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 0,422 atau 42,2%. Sedangkan ($100\% - 42,2\% = 57,8\%$) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 30. Uji T Hitung Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	30,249	4,085		7,404	0,000		
Gaya Kepemimpinan	0,359	0,078	0,533	4,589	0,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan data tabel 4.32 didapati nilai *Thitung* (4,589) > *Ttabel* (2,00665). Dengan hasil diatas maka hipotesis Ha dapat diterima yang berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu variabel gaya kepemimpinan secara parsial mempengaruhi variabel kinerja karyawan PT Garda Paksi Nusantara

Tabel 4. 31. Uji T Hitung Variabel Pelatihan (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19,857	4,691		4,233	0,000		
Pelatihan	0,602	0,097	0,649	6,210	0,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan data tabel 4.33 diketahui bahwa nilai *Thitung* (6,210) > *Ttabel* (2,00665). Maka dapat dibuat kesimpulan bahwa hipotesis Ha diterima atau variabel pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hal ini diketahui bahwa kinerja karyawan PT Garda Paksi Nusantara dipengaruhi secara signifikan oleh variabel pelatihan

Tabel 4. 32. Uji F Hitung Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pealatihan (X2) terhadap Kinerja (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	487,305	2	243,652	18,961	0,000 ^b
	Residual	668,223	52	12,850		
	Total	1155,527	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan data tabel 4.34 diketahui bahwa nilai $F_{hitung} (18,961) > F_{tabel} (3,18)$. Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan hipotesis H_a dapat diterima dimana variabel gaya kepemimpinan dan pelatihan secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan PT Garda Paksi Nusantara

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Garda Paksi Nusantara dengan merujuk pada hasil pengujian $T_{hitung} (4,589) > T_{tabel} (2,00665)$. Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan tingkat pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang tercermin dalam pengujian koefisien determinasi sebesar 0,284 atau 28,4%. Sedangkan 71,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Garda Paksi Nusantara dengan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T_{hitung} sebesar $(6,210) > T_{tabel} (2,00665)$. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,421 atau 42,1% dan 57,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Jadi, H_0 ditolak dan H_a diterima
3. Gaya kepemimpinan dan pelatihan secara simultan/bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Garda Paksi Nusantara yang ditunjukkan oleh $F_{hitung} (18,961) > F_{tabel} (3,18)$. Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Serta tingkat pengaruh secara simultan/bersama-sama sebesar 0,422 atau 42,2%. Dan 57,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Suka-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Amirullah. (2015). *Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Anisa, F., Rani, R., Dkk. (2023). *Dasar-Dasar Statistika Untuk Penelitian*. Jakarta : Yayasan Kita Menulis.
- Arief, S., Tri., & Zulfikar, M. H. (2022). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Zahir Publishing.
- Gary, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th Ed.)* : Badan Penerbit Univesitas Diponegoro.

- Hardani, Dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta : Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi aksara.
- Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan teori kepemimpinan*. Malang : Ahlimedia Book.
- Iba, Z. & Wardhana, A. (2024). *Operasional Variabel, Skala Pengukuran Dan Instrumen Dan Penelitian Kuantitatif*. Purbalingga : Eureka Media Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1-85.
- Kartono, K. (2020). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada. Cetakan kedua puluh.
- Krisnandi, H., Efendy,S. & Sugiono, E. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : LPU-UNAS.
- Mamik. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Jawara.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Cetakan ke Empat Belas
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya : Media Sahabat Cendekia.
- Nuryadi, N., Astuti, D., Utami, S., & M Budiantara, M. B. (2017). *Dasar-dasar statistik penelitian*. Bantul : Sibuku Media
- Priadana, S. & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan : Pascal Books.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang : Yayasan Prima Agus Teknik.
- Ridhahani. (2020). *Metodologi Penelitian Dasar Bagi Mahasiswa Dan Peneliti Pemula*. Banjarmasin : Pascasarjana Universitas Islam Negeri Antasari.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rohmad & Sarah, S. (2021). *Pengembangan Instrumen Angket*. Yogyakarta : K-Media.
- Saat, S., & Mania, S. (2020). *Pengantar metodologi penelitian: Panduan bagi peneliti pemula*. Sulawesi Selatan : Pusaka Almaida.
- Sahid, M., & Firman, A. (2021). *Konsep Dan Pengukuran Efektifitas Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Makasar : Nobel Press.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Sleman : KBM Indonesia.
- Sari, A. Dkk (2023). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Jayapura : CV. Angkasa Pelangi.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama. Edisi Revisi.
- Sembiring, T. B., Irmawati, dkk. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori Dan Praktik)*. Karawang : CV Saba Jaya Publisher.
- Setyawan, D. A. (2021). *Hipotesis Dan Variabel Penelitian*. Sukoharjo : CV. Tahta Media Group.
- Silaen, N. R. dkk (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widiana Bhakti Persada. Cetakan Kesatu.
- Soyusiawataty, D. & Ardiansyah. (2019). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Universitas Ahmad Dahlan.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif R & D*. Bandung : CV. Alfabeta. Cetakan Kesatu.
- Suhardi (Cand). (2018). *Pengantar Manajemen Dan Aplikasinya*. Yogyakarta Gava Media.
- Suharnomo. (2016). *Manajemen Indonesia: Strategi Mengelola Karyawan Dalam Perspektif Budaya Nasional*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. Cetakan Kesatu.
- Tambunan, T. S. (2015). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 4.
- Tundung, S. P., Maskan, M., & Koko, M. (2019). *Pengantar Manajemen*. Polinema Press. Malang : Politeknik Negeri Malang.
- Widodo, S. Dkk (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*. Pangkal Pinang : CV Science Techno Direct Perum KORPRI.
- Widyaningrum, M. E. & Siswati, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Ubhara Manajemen Press.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku organisasi*. Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).

Jurnal :

- Adiwinata, D. W., Hidayat, R., & Sinaga, U. M. (2024). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSUMBER DAYA MANUSIA) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *In Prosiding Seminar Nasional Manajemen* (Vol. 3, No. 2, Pp. 1294-1301).
- Dewi, E. J., Widhyandanta, I. G. D. S. A., & Yani, N. W. M. S. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 3(8), 1278-1289.
- Gaspar, N. A., Waworundeng, W., & Kumayas, N. (2023). Efektivitas Pelayanan Publik Berbasis Aplikasi Bitung Digital City (DC) Di Kecamatan Madidir Kota Bitung. *Jurnal GOVERNANCE*, 3(1).
- Gesi, B., Laan, R., Lamaya, F. (2019) Manajemen Dan Eksekutif. *Jurnal Manajemen Volume 3 No 2*. ISSN : 2303-3495
- Haditama, W., Navanti, D., & Wulandari, D. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Wahyu Artha Technic. *Journal Of Islamic Economics And Finance*, 2(3), 240-258.
- Hendri & Holomon, Y. K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. ISS Indonesia Indosiar-Komplek Jakarta Barat. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(4), 3543-3554.
- Herinanto, D., Utami, B. H. S., Helmita, H., Arif, D., & Gumanti, M. (2024). Analisis Chi Square Zona Wilayah Marketing Terhadap Penjualan Produk Ekonomi Kreatif. *Jurnal Eco-Buss*, 6(3), 1626-1637.
- Indrawan, B., & Dewi, R. K. (2020). Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return On Asset (ROA) Pada Pt Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk Periode 2013-2017. *Jurnal E-Bis*, 4(1), 78-87.
- Janitra, B., & Winarningsih, W. (2018). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 7(10).
- Kamaludin, K. (2022). Identifikasi Manajemen Strategis Pada Sekolah Dasar Negeri di Era Disruptif. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 1(3), 278-289.

- Lesmana, H. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Di Kelurahan Pasarbatang. *Jurnal Sistem Informasi Akuntansi (JASIKA) Vol. 1, No. 1, Hal. 29-37* ISSN: 2776-7973.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Mukaromah, S. H., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Kencana Food Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 5(1), 69-75.
- Mustafa, P. S. (2023). Tinjauan Literatur Analisis Uji R Berganda dan Uji Lanjut dalam Statistik Inferensial pada Penelitian Pendidikan Jasmani. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(5), 571-593.
- Ningrum, N. (2017). Pengaruh penggunaan metode berbasis pemecahan masalah (problem solving) terhadap hasil belajar ekonomi siswa kelas X semester genap MAN 1 metro tahun pelajaran 2016/2017. *PROMOSI: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi (e-Journal)*, 5(2).
- Putra, A. G. G., & Sugiyono, S. (2019). Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Dan Struktur Aktiva Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Makanan Dan Minuman. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(2).
- Rahim, W., & Irawati, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Centrepark Citra Corpora Tangerang Selatan. *Jurnal Perkusi*, 3(4).
- Rahmawati, A., & Rahman, A. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS Arrahmah Kota Depok. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia. Volume 4, Number 1.* E-ISSN: 2776-1568
- Satriani, I. D., & Sutarto, B. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gema Rorindo Anugerah. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 1(5), 179-189.
- Sehangunaung, G. A., Mandey, S. L., & Roring, F. (2023). Analisis Pengaruh Harga, Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Pengguna Aplikasi Lazada Di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1-11.
- Setiani, T., & Andini, R. A. Q. (2023). Pengaruh rasio solvabilitas dan rasio aktivitas perusahaan terhadap rasio profitabilitas perusahaan pada subsektor makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2020-2023. *Jurnal Akuntansi*, 18(02), 68-81.
- Sina, I. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe Tangerang Selatan. *Journal of research and publication innovation*, 1(4), 1128-1139.
- Sudrartono, T. (2021). Pengaruh Harga Terhadap Keputusan Pembelian Ulang Aksesoris Pakaian Di Toko Mingka Bandung. *Jurnal Value*, 2(1), 57-66.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 151-160.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461-479.

- Syawaludin, Savitri, S. I., & Rukmana, I. J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Karunia Agung, Kota Tangerang Selatan. *JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, Vol. 7, No. 1, Maret 2024: 1 - 19
- Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSUMBER DAYA MANUSIA) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 650-658.
- Tanujaya, L. R. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Cornet Crown. *Jurnal AGORA* 3(1):1-7
- Winarno, M. A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Laz Persada Jatim. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 7(1), 46-58.
- Yuliandani, L., Widyaningrum, M. E., & Fattah, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Tbbm Surabaya Group. *Indonesian Journal Of Management Science*, 2(1), 43-47.