



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GEMA RORINDO ANUGERAH

Ivan Dean Satriani

ivandeansatriani0711@gmail.com

Universitas Pamulang

Bambang Sutarto

dosen01716@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Alamat: Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,
Korespondensi penulis: *ivandeansatriani0711@gmail.com*

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work training both partially and simultaneously on employee performance at PT Gema Rorindo Anugerah with a sample of 50 employees. The method used is a quantitative method. Data analysis used in this study is data instrument testing, classical assumption testing, linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t test and F test. The coefficient of determination X^2 is 46.8% while the remaining 53.2% is caused by other variables not examined in this study. Leadership Style and Job Training simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 10.737 + 0.258 X_1 + 0.499 X_2$. The results of testing the first hypothesis obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(5.127 > 1.678)$. Based on the results of testing the second hypothesis, the value of $t_{count} > t_{table}$ or $(6.493 > 1.678)$ was obtained. Based on the results of the third hypothesis test, the F_{count} value was obtained $23.273 > F_{table}$ 3.195. This shows that simultaneously the variables of leadership style and work training have a significant influence on employee performance.*

Keywords: *Leadership Style, Job Training, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Gema Rorindo Anugerah dengan sampel yang berjumlah 50 karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Nilai koefisien determinasi X^2 sebesar 46,8% sedangkan sisanya 53,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,737 + 0,258 X_1 + 0,499 X_2$. Hasil pengujian pada hipotesis pertama diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,127 > 1,678)$. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,493 > 1,678)$. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh nilai $F_{hitung} 23,273 > F_{tabel}$ 3,195. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sebuah perusahaan atau entitas bisnis, baik manufaktur maupun jasa, tentunya akan berusaha keras untuk meraih sasaran yang telah ditentukan dalam di tiap-tiap aktivitasnya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat mengandalkan atau bersandar pada peran Sumber Daya Manusia di suatu perusahaan, yaitu para karyawan. Karyawan adalah bagian yang memiliki peran penting dari manajemen dalam suatu perusahaan, serba dibutuhkan manajemen

yang baik di perlukan untuk memenuhi tujuan organisasi yang diinginkan (Idris & Sari, 2019:76). Kinerja karyawan PT Gema Rorindo Anugerah sangat berpengaruh kepada kepuasan klien perusahaan yang bekerjasama dengan perusahaan PT Gema Rorindo Anugerah. Oleh sebab itu, sangat penting bagi pihak Sumber Daya Manusia demi menilai kinerja karyawan guna memantau kinerja mereka di perusahaan, sehingga manajemen dapat meningkatkan efektivitas karyawan di PT Gema Rorindo Anugerah. Menurut Kasmir (2019), “Kinerja adalah hasil dari pekerjaan dan perilaku yang telah diperoleh dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.” Berikut adalah data Kinerja Karyawan berdasarkan survei :

Tabel 1 Data Pra Survei Kinerja Karyawan PT Gema Rorindo Anugerah 2023

Sumber: PT Gema Rorindo Anugerah

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan Pra Survei (30 Dari 50)	Presentase Dominan Dari Sampel
		Ya	Tidak		
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diserahkan oleh pimpinan secara baik	11 (36,7%)	19 (63,3%)	30 (100%)	63,3% (Tidak)
2	Karyawan tidak mengabaikan aspek-aspek pekerjaan saat melaksanakan tugas mereka	10 (33,3%)	20 (66,7%)	30 (100%)	66,7% (Tidak)
3	Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan dengan hasil yang memuaskan	12 (40%)	18 (60%)	30 (100%)	60% (Tidak)
4	Karyawan meningkatkan kerja sama dengan sesama karyawan lain	10 (33,3%)	20 (66,7%)	30 (100%)	66,7% (Tidak)
5	Karyawan selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja di lapangan	10 (33,3%)	20 (66,7%)	30 (100%)	66,7% (Tidak)

Hasil pra survei tabel 1 terbukti mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tetap mengalami kendala. Kendala kinerja karyawan berdampak negatif pada kemajuan perusahaan terutama pada perusahaan jasa, dikarenakan kejadian itu akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan di PT Gema Rorindo Anugerah. Berdasarkan pernyataan pertama bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diserahkan oleh pimpinan secara baik yaitu mengandung 36,7% atau 11 respon positif dan 63,3% atau 19 respon negatif dari skala 100% atau 30 orang yang disimpulkan respon negatif dengan angka 63,3% lebih dominan, selanjutnya pernyataan kedua bahwa karyawan tidak mengabaikan aspek-aspek pekerjaan saat melaksanakan tugas mereka memiliki 33,3% atau 10 respon positif dan 66,7% atau 20 respon negatif dari skala 100% atau 30 orang yang disimpulkan respon negatif dengan angka 66,7% lebih dominan, selanjutnya pernyataan ketiga bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan dengan hasil yang memuaskan memiliki 40% atau 12 orang respon positif dan 60% atau 18 orang respon negatif dari skala 100% atau 30 orang yang disimpulkan respon negatif dengan angka 60% lebih dominan, selanjutnya pernyataan keempat bahwa karyawan meningkatkan kerja sama dengan sesama karyawan lain memiliki 33,3% atau 10 orang respon positif dan 66,7% atau 20 orang dengan respon negatif dari skala 100% atau 30 orang yang disimpulkan respon negatif lebih dominan,

selanjutnya pernyataan kelima bahwa karyawan selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja di lapangan memiliki 33,3% atau 10 orang respon positif dan 66,7% atau 20 orang dengan respon negatif dari skala 100% atau 30 orang yang disimpulkan respon negatif dengan angka 66,7% lebih dominan.

KAJIAN TEORITIS

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Edi Sutrisno (2016:213), “Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan”.

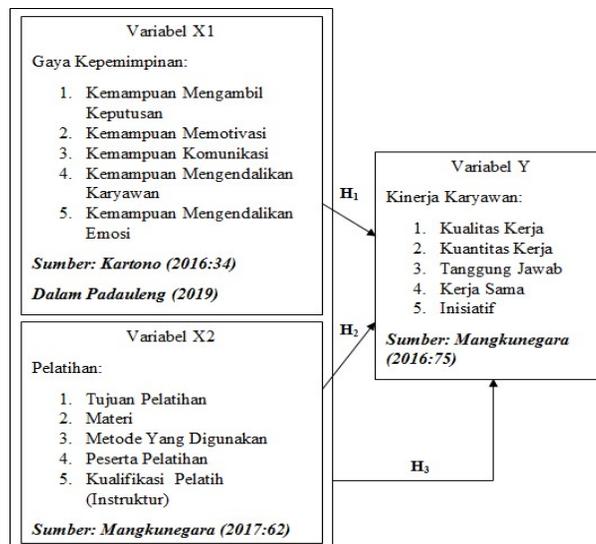
2. Pelatihan Kerja

Noe (2016:351), “Pelatihan adalah upaya yang direncanakan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan”.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2017:7), “kinerja karyawan adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut atau tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, adapun indikator kinerja yaitu: tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, dan peluang”.

4. Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), “Kerangka berpikir adalah sintesa yang keterkaitan antara variable yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah peneliti serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif”. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis Penelitian

1. H1 = Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. H2 = Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. H3 = Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:133), Adapun alasan lain menggunakan metode kuantitatif diantaranya: Penelitian berdasarkan data, Penelitian menjadikan sampel sebagai sumber data yang mewakili populasi dan hasil penelitian dapat digeneralisasi. Penelitian ini masuk pada ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia, pembahasan mencakup teori dan empiris, hal ini Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan sangatlah berperan penuh dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan di PT Gema Rorindo Anugerah yang beralamat di Jalan Tambak II Blok A Nomor 9, Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 10320. Teknik analisis data yang di gunakan adalah Uji Validitas dan Realibilitas kemudian di lanjutkan dengan melakukan Uji Asumsi Klasik yaitu uji serangkaian Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi kemudian di lanjutkan dengan Uji Regresi Berganda, Uji Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R tabel	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	10	0,279	Valid
Pelatihan Kerja (X2)	10	0,279	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,279	Valid

Sumber: SPSS Yang Diproses Pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 3 Hasil Uji Validitas maka di dapat bahwa dari ke 10 pernyataan dari masing – masing variabel yang di sebar maka hasil olah data SPSS lebih besar hasil nya dari pada r tabel maka di nyatakan ke tiga variabel di nyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner tersebut dapat dianggap bisa dilanjutkan untuk diproses sebagai bahan informasi atau data untuk penelitian.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,732	0,600	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,764	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,752	0,600	Reliabel

Sumber: SPSS Yang Diproses Pada tahun 2024

Data yang dihasilkan dari uji yang tertera pada tabel tersebut mengindikasikan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) semuanya dikatakan reliabel, karena setiap variabel mempunyai angka Cronbach's Alpha yang melebihi 0,600.

3. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.18185190
Most Extreme Differences	Absolute	0.097
	Positive	0.060
	Negative	-0.097
Test Statistic		0.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: SPSS Yang Diproses Pada tahun 2024

Berdasarkan hasil dari pengujian yang ditampilkan dalam tabel yang tertera di atas, diperoleh angka *signifikansi* α sebesar $0,200 > \alpha$ yang sebesar 0,050 atau ($0,200 > 0,050$). Oleh karena itu, mengasumsikan pada distribusi persamaan dalam penelitian ini normal.

B. Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.737	4.105		2.616	0.012		
	Gaya Kepemimpinan	0.258	0.154	0.238	1.674	0.101	0.530	1.887

Pelatihan Kerja	0.499	0.136	0.521	3.666	0.001	0.530	1.887
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Karyawan							

Sumber: SPSS Yang Diproses Pada tahun 2024

Berdasarkan temuan uji multikolinearitas, yang ditunjukkan dalam tabel menghasilkan nilai dari *tolerance* untuk setiap variabel yang dikategorikan bebas, diantaranya Gaya Kepemimpinan senilai 0,530 serta Pelatihan Kerja senilai 0,530. Dari dua nilai tersebut lebih besar dari 0,1, nilai dari *Variance Inflation Factor (VIF)* pada Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja masing-masing adalah 1,887, yang di bawah angka 10. Jadi, model regresi ini tidak menunjukkan multikolinearitas.

C. Uji Autokorelasi

Berikut ini adalah hasil dari pengujian autokorelasi:

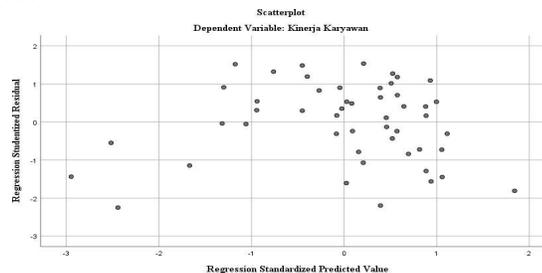
Tabel 7 Uji *Durbin-Watson*

<i>Model Summary^b</i>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.725 ^a	.526	.508	4.096	.526	30.463	2	55	.000	1.743
a. <i>Predictors:</i> (Constant), Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja										
b. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Karyawan										

Sumber: SPSS Yang Diproses Pada tahun 2024

Dalam perolehan hasil uji yang ditampilkan dalam tabel yang tertera, autokorelasi tidak ditemukan dalam model regresi. Hasil ini didukung oleh nilai *Durbin-Watson* senilai 1,768, yang berada di rentang 1,550–2,460.

D. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: SPSS Yang Diproses Pada tahun 2024

Gambar 3. Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dalam perolehan dari hasil uji yang dilakukan, Pada grafik scatterplot, titik-titik menunjukkan bahwa tidak ada pola distribusi atau pola khusus yang terlihat, titik-titik tersebar di sumbu Y di atas dan di bawah angka 0. Ini mengindikasikan bahwa tidak ada

kendala heteroskedastisitas dalam model regresi, dengan demikian, model regresi ini dapat dianggap layak digunakan.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9 Hasil Pengujian Linier Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan(X1) Dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	(Constant)	10.737	4.105		2.616	0.012
	Gaya Kepemimpinan	0.258	0.154	0.238	1.674	0.101
	Pelatihan Kerja	0.499	0.136	0.521	3.666	0.001

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: SPSS Yang Diproses Pada tahun 2024

Menurut temuan dari analisis regresi yang tercantum dalam tabel hasil di atas, memperoleh hasil persamaan regresi $Y = 10,737 + 0,258 X1 + 0,499 X2$. Berdasarkan persamaan ini, dapat ditarik kesimpulan pada berikut ini:

- a. Nilai konstanta dari tabel tersebut senilai 10,737 menunjukkan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan juga Pelatihan Kerja (X2) tanpa diperhitungkan, nilai Kinerja Karyawan (Y) akan tetap senilai 10,737 poin.
- b. Besar nilai dari koefisien Gaya Kepemimpinan (X1) senilai 0,258 maka jika konstanta tetap dan variabel Pelatihan Kerja (X2) tidak berubah, setiap peningkatan pada satu variabel Gaya Kepemimpinan (X1) akan menyebabkan perubahan terhadap Kinerja Karyawan (Y) senilai 0,258 poin.
- c. Nilai koefisien Pelatihan Kerja (X2) sebesar 0,499 berarti bahwa jika konstanta tetap dan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berubah, setiap peningkatan pada satu variabel Pelatihan Kerja (X2) maka menyebabkan perubahan terhadap Kinerja Karyawan (Y) senilai 0,499 poin.

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.595 ^a	0.354	0.340	4.79143

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

Sumber: SPSS Yang Diproses Pada tahun 2024

Berdasarkan temuan dari uji yang ditunjukkan dalam tabel hasil yang disebutkan di atas, memperoleh besaran *R square* koefisien determinasi senilai 0,354. Ini membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) senilai 35,4%, dan sisanya 64,6% terpengaruh oleh elemen-elemen yang tidak diteliti.

6. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 11. Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.770	4.512		3.052	0.004
	Gaya Kepemimpinan	0.646	0.126	0.595	5.127	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Yang Diproses Pada tahun 2024

Berdasarkan hasil temuan dalam uji yang tercantum dalam tabel hasil di atas, diperoleh besaran t_{hitung} yang $> t_{tabel}$ (5,127 dibandingkan dengan 1,678). Hasil ini juga didukung oleh besaran p value yang kurang dari signifikansi 0,05 (0,000 dibandingkan dengan 0,05). Dengan ini menyatakan, H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di PT Gema Rorindo Anugerah berpengaruh signifikan secara parsial.

Tabel 12. Hasil Uji t Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.631	3.445		4.247	0.000
	Pelatihan Kerja	0.656	0.101	0.684	6.493	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Yang Diproses Pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji yang tercantum dalam data di atas, terdapat besaran t_{hitung} yang lebih tinggi daripada t_{tabel} (6,493 dibandingkan dengan 1,678). Selain itu, nilai p value juga $<$ dari Sig. 0,05 (0,000 dibandingkan dengan 0,05). Pada pernyataan ini, H_0 dinyatakan ditolak sementara H_2 dinyatakan diterima, mengindikasikan adanya dampak pengaruh signifikan secara individual dengan kata lain parsial diantara Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT Gema Rorindo Anugerah.

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	848.614	2	424.307	23.273	.000 ^b
	Residual	856.906	47	18.232		
	Total	1705.520	49			

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

Sumber: SPSS Yang Diproses Pada tahun 2024

Berdasarkan yang dihasilkan dari pengujian yang mana tertera pada tabel tersebut,

terdapat besaran F_{hitung} lebih tinggi dari F_{tabel} (23,273 lebih tinggi dari 3,195), yang juga didukung oleh ρ value < signifikan 0,05 (0,000 lebih kecil dari 0,05). Sehingga dengan ini, H_0 dinyatakan ditolak sementara H_3 dinyatakan diterima, Hal tersebut mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan atau secara bersamaan antara gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja pada kinerja karyawan PT Gema Rorindo Anugerah.

Pembahasan Penelitian

1. Hasil Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis menunjukkan perolehan besaran t_{hitung} lebih tinggi dari t_{tabel} (5,127 lebih tinggi dari 1,678), yang didukung oleh nilai probabilitas signifikansi ρ value < signifikan 0,05 (0,000 lebih kecil dari 0,05). Dengan hal ini, H_0 dinyatakan ditolak dan H_1 dinyatakan diterima, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di PT Gema Rorindo Anugerah memiliki pengaruh yang signifikan.

2. Hasil Penelitian Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis menunjukkan perolehan besaran t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (6,493 lebih besar dari 1,678), yang didukung oleh nilai probabilitas signifikansi ρ value < signifikan 0,05 (0,000 lebih kecil dari 0,05). Dengan hal ini, H_0 dinyatakan ditolak dan H_2 dinyatakan diterima, yang menunjukkan adanya efek yang mempengaruhi secara terpisah diantara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan di PT Gema Rorindo Anugerah.

3. Hasil Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut hasil penelitian didapatkan pada variabel yang diteliti ini, sehingga disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) menunjukkan dampak pengaruh baik pada Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan dengan rumus regresi yang diperoleh $Y = 10,737 + 0,258 X_1 + 0,499 X_2$. Dalam hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan besaran $t_{hitung} > t_{tabel}$ (23,273 lebih besar dari 3,195), ini didukung oleh nilai signifikansi probabilitas (0,000 lebih kecil dari 0,05). Sehingga H_0 dinyatakan ditolak sementara H_3 dinyatakan diterima. Keadaan ini mengindikasikan berarti ada efek yang mempengaruhi dengan signifikan secara keseluruhan atau simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gema Rorindo Anugerah.

KESIMPULAN

1. Gaya Kepemimpinan menunjukkan efek yang berdampak besar yang berpengaruh pada Kinerja Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,127 lebih besar dari 1,678), Hal tersebut didukung oleh nilai signifikansi probabilitas ρ value < signifikan 0,05 (0,000 lebih kecil dari 0,05).
2. Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Pelatihan Kerja, sebagaimana

ditunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,493 lebih tinggi dari 1,678), Hasil ini didukung berdasarkan nilai dari signifikansi probabilitas ρ value lebih kecil dari signifikan 0,05 (0,000 lebih kecil dari 0,05).

3. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja, Uji hipotesis tersebut menghasilkan besaran t_{hitung} lebih tinggi dari t_{tabel} (23,273 lebih tinggi dari 3,195), Ini didukung oleh nilai probabilitas signifikansi (0,000 lebih kecil dari 0,05).

SARAN

Dalam penelitian ini penulis memberikan beberapa saran dari hasil penelitian yang diteliti, yaitu:

1. Pernyataan mengenai Gaya Kepemimpinan yang paling lemah terletak pada pernyataan 5 dan 6 yang menyatakan kemampuan komunikasi, pada pernyataan tersebut untuk itu saya menyarankan kemampuan komunikasi antara pimpinan dan bawahan dilakukan secara rutin tanpa harus menunggu adanya permasalahan dan komunikasi pemimpin harus dilakukan secara dua arah.
2. Pernyataan mengenai Pelatihan Kerja yang paling lemah terletak pada pernyataan 1 dan 2 yang menyatakan tujuan pelatihan, pada pernyataan tersebut untuk itu saya menyarankan kepada perusahaan melakukan bimbingan atau penyuluhan edukasi terhadap karyawan untuk karyawan mengetahui apa tujuan dari pelatihan dan tujuan pelatihan tersebut harus jelas dan tepat pada sasaran sesuai jabatan masing-masing.
3. Pernyataan mengenai Kinerja Karyawan yang paling lemah terletak pada pernyataan 9 yang menyatakan inisiatif, pada pernyataan tersebut saya menyarankan kepada seluruh karyawan di PT Gema Rorindo Anugerah memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan jabatan masing-masing tanpa harus menunggu perintah atasan.

DAFTAR REFERENSI

- Darmadi, Suryani, N. L., & Sari, R. (2022). *Pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pada PT Energizer Indonesia*. Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang, 2(1), 61-75.
- Fahmi, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harsono, Y. (2017). *Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan LP3I Karang Tengah, Ciledug*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 1(1), 10-25.
- Hermawati, R., Hastuti, T., & Lysander, M. A. S. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT FA Antares Medika Bumi Serpong Damai City*. Jurnal Perkusi, 2(1), 1-15.
- Idris. M. & Sari. D. N. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia*. Mbia.
- Kartini, Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan*

- Abnormal itu*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2021). *Pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia*. Jurnal ARASTIRMA FE Manajemen UNPAM, 1(2), 50-65.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA.
- Manullang, M. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: UGM Pers. Mondy, R. W., Noe, R.M., (2016). *Human Resource Management*. Tenth Edition, Jilid I, Pemerintah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi, Deddy. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Cetakan Kedua Edisi Sembilan. Bandung: Alfabeta.
- Mutmainnah. (2022). *Pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2*. Jurnal Perkusi, 2(1), 16-30.
- Padauleng, A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Turikale Kecamatan Turikale*.
- Putra, M., Mukharom, & Nugroho, A. T. (2021). *Pengaruh pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT World Innovative Telecommunication*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS, 1(1), 1-15.
- Rahman, A. S., Kristina, E. T., & Septiani, Y. (2022). *Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Astri Duta Mandiri Cinere*. Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang, 2(1), 45-60.
- Sadili, Samsudin. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sudarso, A. P. (2017). *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Mulia Buana*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 1(1), 26-40.
- Sunarto, A. (2021). *Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Murni Rasa Bogor*. Jurnal ARASTIRMA FE Manajemen UNPAM, 1(2), 66-80.
- Suryani, N. L. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS, 2(1), 75-90.
- Wahyunata, A. (2021). *Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kreativitas pemecahan masalah sebagai variabel intervening CV Deschino Sport*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS, 1(2), 45-60.
- Fitriani, D., Azwina, D. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT Fosta Unggul Perdana Di Tangerang*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), 1(3), 14-15