



Pengaruh Pelatihan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Aeon Alam Sutera Tangerang

Anisa Nursa'adah ^{1*}, Risza Putri Elburdah ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

* anisanursaadah30@gmail.com, dosen01022@unpam.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the effects of training and leadership style on employee performance at Aeon Alam Sutera Tangerang, both partially and simultaneously. This research employs a quantitative method with a population of 211 employees and a sample of 68 respondents. The data used are primary data obtained through questionnaire distribution. Data analysis techniques include research instrument testing (validity and reliability tests), classical assumption tests, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination (R^2), and hypothesis testing using t-tests and an F-test. The results indicate that training (X_1) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y), as shown by a t-value of 6.219, which is greater than the t-table value of 1.99714, with a significance level of $0.000 < 0.05$. Leadership style (X_2) also partially has a positive and significant effect on employee performance (Y), with a t-value of 4.645, which is greater than the t-table value of 1.99714, and a significance level of $0.000 < 0.05$. Furthermore, the F-test results show that the calculated F-value is greater than the F-table value ($21.977 > 3.14$), with a significance level of $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be concluded that training and leadership style simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at Aeon Alam Sutera Tangerang. The coefficient of determination (R^2) value of 0.403 indicates that 40.3% of employee performance is influenced by training and leadership style, while the remaining 59.7% is influenced by other variables not examined in this study*

Keywords: *Training, Leadership Style, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Aeon Alam Sutera Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi karyawan sebanyak 211 dan sampel sebanyak 68 sampel. Jenis data yang di gunakan adalah data primer yang di peroleh dari hasil kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah pengujian instrument penelitian (Uji Validitas, Uji Realibilitas dan Uji Asumsi Klasik), Analisis Kuantitatif (Analisis regresi berganda , Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2), Uji Hipotesis (Uji F dan Uji T). Hasil yang di dapat pada penelitian berdasarkan uji t pada variabel pelatihan thitung 6,219 > ttabel 1,99714 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya bahwa pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) thitung 4,645 > ttabel 1,99714 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya bahwa gaya kepemimpinan (X_2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sementara berdasarkan uji F didapatkan bahwa nilai Fhitung > Ftabel ($21,977 > 3,14$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X_1) dan Gaya kepemimpinan (X_2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Aeon Alam Sutera Tangerang. Dengan nilai koefisien determinasi 0,403 atau sebesar 40,3% sedangkan sisanya sebesar 59,7% dipengaruhi oleh variabel lain

Kata kunci: Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Menurut (Djik & Schodl, 2015) “Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) adalah metode yang digunakan oleh organisasi untuk menilai tingkat kinerja karyawan serta memberikan umpan balik yang dapat digunakan untuk tujuan pengembangan maupun administratif.” Untuk Penilaian karyawan Aeon Store Alam Sutera bisa dilihat dari data Key Performance Indicator (KPI). Untuk melihat pencapaian yang didapatkan oleh

karyawan untuk memenuhi target yang di terapkan oleh perusahaan. Berikut adalah tabel yang berisi data key performance indicator (KPI) Aeon Store Alam Sutera Tangerang

Tabel 1. 1

Data Key Performance Indicator Kinerja Aeon Alam Sutera Tangerang Tahun 2023-2024

AREA KINERJA	KPI	TAHUN 2023		TAHUN 2024	
		UKURAN (%)	CAPAIAN (%)	UKURAN (%)	CAPAIAN (%)
Kualitas kerja	Rasio Pemenuhan karyawan	100	90	100	86
	Tingkat Turnover karyawan	3	0	3	5
	Kualifikasi karyawan sesuai kebutuhan perusahaan	100	100	100	90
Kuantitas Pekerjaan	Tingkat Pencapaian Target Penjualan	100	98	100	95
Pelaksanaan Pekerjaan	Rasio Karyawan yang Mengikuti pelatihan	100	85	100	98
	Efektivitas Pelatihan	100	100	100	100

Sumber : Kantor Cabang Aeon Store Alam Sutera Tangerang

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa pada tahun 2023 target pemenuhan jumlah karyawan baru masih di angka 90% namun terjadi penurunan pada tahun 2024 yang hanya mencapai target 86% hal ini di sebabkan adanya peningkatan turnover karyawan sebanyak 5 karyawan yang terjadi di bulan agustus sebanyak 3 orang dengan alasan membuka usaha dan 2 orang resign atau mengundurkan diri. Yang berarti terjadi turnover sebanyak 2% dari total 211 karyawan dan belum tertutup hingga bulan oktober 2024 ini. Untuk kualifikasi karyawan pada tahun 2023 masih mencapai target 100% karena karyawan yang di butuhkan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dengan jobdesc nya. Namun pada tahun 2024, Kualifikasi karyawan tidak terpenuhi karena hanya mencapai target sebesar 90% untuk administrasi. untuk kegiatan pelatihan atau training karyawan mengalami kenaikan yakni mencapai angka 98% dikarenakan selalu dilakukan setiap bulannya sesuai dengan ketentuan perusahaan. Namun untuk efektivitas pelatihan selalu dilakukan dan selalu mencapai target 100%. Namun, berdasarkan data diatas turnover karyawan yang ditargetkan 4% dan saat ini perusahaan belum dapat memenuhi atau mencari penggantinya, ini bisa dilihat sebagai fenomena atau gap research pada Aeon Store Alam Sutera Tangerang

Tabel 1. 2

Data Hasil Pelatihan Karyawan Aeon Alam Sutra Tangerang

NO	KETERANGAN		2023	2024	2025
----	------------	--	------	------	------

		TARGET (%)	PENCAPAIAN (%)	PENCAPAIAN (%)	PENCAPAIAN (%)
1	PESERTA	100	85	98	99
2	MATERI YANG DIBERIKAN	100	85	98	99
3	TUJUAN PELATIHAN	100	85	98	99
4	METODE PELATIHAN	100	85	98	99
5	EVALUASI PELATIHAN	100	85	98	99
TOTAL PENCAPAIAN		100%	85%	98%	99%

Sumber: Kantor Aeon Alam Sutera Tangerang 2023-2025

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian pelatihan dalam 3 tahun terakhir yaitu dari tahun 2023 hingga 2025 mengalami kenaikan yang cukup signifikan. Pada tahun 2023 pelatihan sudah mulai dilaksanakan namun masih dalam masa percobaan, sehingga pencapaian target nya belum mempunyai, pada tahun 2024 pelatihan Kembali aktif dan rutin dilakukan setiap bulannya, sudah ada kenaikan pencapaiannya dari 85% menjadi 98%, pencapaian tersebut terjadi kenaikan yang signifikan menjadi 98% dari target yang ditentukan yaitu 100% yang di tentukan oleh perusahaan. Pada tahun 2025 ada kenaikan namun hanya 1% menjadi 99% Meskipun terdapat kenaikan setiap tahunnya, pelatihan ini tetap ada evaluasi yang dilakukan guna mencapai hasil yang di targetkan di tahun selanjutnya. Jenis Pelatihan yang dilakukan Aeon Store Alam Sutera Tangerang sangat beragam diantaranya ada pelatihan softskill hingga hardskill. Berikut ini adalah jenis pelatihan yang dilakukan

Tabel 1. 3
Data Pelatihan Karyawan Aeon Alam Sutra Tangerang
Periode 2023-2024

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta	Kehadiran	Keterangan
1.	<i>Induction</i>	211	211	Seluruh Karyawan
2.	Pelatihan <i>Softskill</i>	211	211	Seluruh Karyawan
3.	Pelatihan <i>Hardskill (Skill Test)</i>	210	210	Seluruh Karyawan
4.	Sertifikasi Joso	68	68	Magang To Contract
5.	Pelatihan Aslead	4	4	GL Above
6.	Pelatihan HSE	211	211	Seluruh Karyawan

Sumber : Kantor Aeon Store Alam Sutera Tangerang

Data Pelatihan ini dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Aeon Store Alam Sutera Tangerang, Rivai (2015:87) dalam Asteria and Dwiyanza (2021) menyatakan bahwa “Pelatihan secara sederhana didefinisikan sebagai aktivitas peningkatan kinerja saat ini dan kinerja di masa depan.” Materi Pelatihan

yang diberikan terdapat 2 jenis yaitu Pelatihan (*Basic Knowledge*) dan Pelatihan (*soft&hard skill*). Melalui pelatihan yang diberikan diharapkan karyawan mampu meningkatkan kinerja secara maksimal. “Perusahaan membuat suatu pelatihan agar karyawannya menjadi lebih berkualitas sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai.” (Kusuma, Musadieg dan Nurtjahjono, 2015 : 2). 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.”

Tabel 1. 4
Data Pra Survey Gaya Kepemimpinan Aeon Alam Sutera Tangerang
Periode 2023-2024

NO	PERNYATAAN	JUMLAH RESPONDEN	SETUJU		TIDAK SETUJU	
			TOTAL	DALAM (%)	TOTAL	DALAM (%)
1	Pemimpin selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan	34	10	29,41	24	70,59
2	Pemimpin saya mampu membangun komunikasi yang baik	34	9	26,48	25	73,52
3	Atasan saya mampu menerima kritik dan saran dari bawahan	34	25	73,52	9	26,48
4	Pemimpin saya memiliki kemampuan menyelesaikan konflik dalam tim	34	27	79,41	7	20,59
5	Pemimpin saya mampu beradaptasi dan bekerjasama dengan tim	34	23	67,65	11	32,35

Sumber : Kantor Cabang Aeon Store Alam Sutera Tangerang

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menghasilkan survey sebesar 29,41% yang menjawab setuju bahwa pemimpin mereka selalu melibatkan bawahannya dalam mengambil Keputusan, sedangkan 70,59% menjawab tidak setuju. Hasil yang kedua 26,48% responden mengatakan setuju bahwa pemimpinnya selalu membangun komunikasi yang baik dengan bawahannya, sedangkan 73,52% menjawab tidak setuju, pada hasil pertanyaan ketiga 73,52% menjawab setuju karena atasannya mampu menerima kritik dan saran dari bawahannya, sedangkan 26,48% tidak setuju, pada pertanyaan pemimpin saya memiliki kemampuan menyelesaikan konflik ada 79,41% yang menjawab setuju, sedangkan 20,59% menjawab tidak setuju, kemudian pada pertanyaan terakhir 67,65% menjawab setuju kalau pemimpin mereka mampu beradaptasi dan bekerjasama dengan tim, sedangkan 32,35% menjawab tidak setuju

KAJIAN TEORITIS

Pelatihan

Menurut John H. Proctor dan William M. Thornton (dalam Sedarmayanti, 2017:187) pelatihan adalah upaya yang disengaja memberikan alat agar terlaksananya suatu pembelajaran. Dengan kata lain pelatihan adalah suatu bentuk investasi yang dilakukan oleh perusahaan yang ditujukan kepada sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat mengembangkan potensi yang dimiliki atau memperbaiki tingkat produktivitas sehingga mampu mencapai target yang telah ditentukan

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan ialah normal perilaku yang diterapkan oleh seseorang pada saat orang tersebut hendak mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang Pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya atau anak buahnya harus atau anak buahnya dapat dipengaruhi. “Dengan Gaya Kepemimpinan juga dapat menjadi penentu keberhasilan seseorang pemimpin memotivasi bawahannya.” (Sudirno & Utama, 2017).

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:67), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Sedarmayanti (2015:260) mengungkapkan bahwa, “kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020 hlm. 16) “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena memenuhi kaidah ilmiah secara konkret atau empiris, obyektif terukur, rasional dan sistematis.” Sugiyono dalam Eka, J, Dwi et al (2024) menyatakan bahwa “data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.” Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan pada analisis data numerik (angka) kemudian dianalisis menggunakan metode statistik yang sesuai

Dari pendapat di atas bahwa metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang memenuhi kaidah ilmiah dan sistematis terhadap fenomena dan hubungannya dalam bentuk angka, tujuan metode kuantitatif yaitu mengembangkan fenomena yang terjadi dengan prinsip sistematis dengan menggunakan model matematis yang berbentuk angka untuk mengetahui variable yang di teliti

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Berdasarkan data diketahui bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% atau 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang disebarkan kepada responden

- valid dengan tingkat interpretasi tinggi berada pada butir pertanyaan ke lima dengan nilai $R_{hitung} (0,748) > R_{tabel} (0,2387)$.
2. Berdasarkan data tabel diketahui bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% atau 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kusioner yang telah disebarkan kepada responden valid dengan tingkat interpretasi tinggi berada pada butir pernyataan ketiga dengan nilai $R_{hitung} (0,716) > R_{tabel} (0,2387)$.
 3. Berdasarkan data diketahui bahwa nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kusioner yang telah disebarkan kepada responden valid dengan tingkat interpretasi sangat tinggi berada pada butir pernyataan ke delapan dengan nilai R_{hitung} sebesar $(0,900) > R_{tabel} (0,2387)$

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 1
Uji Reliabilitas Aeon Alam Sutera, Tangerang

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,847	0,600	Reliable
Kompensasi (X2)	0,743	0,600	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,936	0,600	Reliable

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 di atas dapat diketahui variabel pelatihan kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach alpha diatas 0,600 yang artinya reliabel

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan faktor bebas dalam model relaps memiliki penyebaran atau penyampaian yang unik. Metode ini digunakan untuk menghitung sisa variabel dependen untuk menjamin anggapan bahwa kondisi tersebut beredar secara teratur

Tabel 4. 2
Uji Kolmogorv-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,22321790
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,114
	Negative	-,116
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,024 ^c

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa residual dari uji Kolmogorov-Smirnov di dapatkan nilai Asymp, Sig.2-tailed sebesar 0,024. Hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi dengan normal karena signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,024

Uji Multikolineritas

Tabel 4. 3
Hasil Uji Multikolineritas Variabel Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan
Terhadap Kinerja Karyawan Aeon Alam Sutera Tangerang
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,610	6,809		-,090	,929		
Pelatihan	,675	,163	,481	4,137	,000	,679	1,474
Gaya Kepemimpinan	,354	,184	,224	1,923	,059	,679	1,474

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.14 diketahui bahwa variabel pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Aeon Alam Sutera, Tangerang memiliki nilai tolerance sebesar (0,679) > 0,1 dan nilai VIF sebesar (1,474) < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa data kuisioner yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi gejala multikolineritas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 4
Uji Glejser Variabel Pelatihan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-11,069	4,739		-2,336	,023
Pelatihan	,082	,114	,102	,719	,474
Gaya Kepemimpinan	,238	,128	,264	1,861	,067

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan data tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan sebesar $0,474 > 0,05$ dan nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan sebesar $0,67 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 5
Hasil Uji Autokorelasi Variabel Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap
Kinerja Karyawan Aeon Alam Sutera Tangerang
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,635 ^a	,403	,385	3,272	2,211

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa nilai durbin-watson sebesar 2,211 yang artinya tidak ada autokorelasi sesuai dengan pedoman diatas, sehingga penelitian dapat dilakukan pada pengujian berikutnya

Uji Regresi Linier

Tabel 4. 6
Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan
Terhadap Kinerja Karyawan Aeon Alam Sutera Tangerang
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,610	6,809		-,090	,929		
Pelatihan	,675	,163	,481	4,137	,000	,679	1,474
Gaya Kepemimpinan	,354	,184	,224	1,923	,059	,679	1,474

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.20 diperoleh persamaan $Y = (-0,610) + 0,675X_1 + 0,354X_2$.

1. Maka setiap penambahan 1% nilai pelatihan maka nilai partisipasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,675. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dan nilai koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel pelatihan adalah positif
2. Maka setiap terjadi penambahan 1% nilai gaya kepemimpinan maka nilai partisipasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,354. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dan nilai koefisien positif, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan adalah positif

3. Sehingga dapat disimpulkan Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Aeon Alam sutera, Tangerang

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 7

**Hasil Uji Koefisien Korelasi Pearson Variabel Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan
Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Aeon Alam Sutera Tangerang
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	,635 ^a	,403	,385	3,272	,403	21,977	2	65	,000

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

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.24 diketahui bahwa nilai signifikansi F change sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Aeon Alam Sutera, Tangerang. Dengan nilai R sebesar 0,635, maka dapat diinterpretasikan variabel Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan memiliki korelasi pearson yang **“Kuat”** terhadap Kinerja Karyawan Aeon Alam Sutera, Tangerang

Koefisien Determinasi

Tabel 4. 8

**Uji Koefisien Determinasi Variabel Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Secara
Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Aeon Alam Sutera Tangerang
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,635 ^a	,403	,385	3,272

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

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Pada tabel 4.27 diperoleh nilai R Square sebesar 0,403 atau 40,3%. Sehingga variabel pelatihan dan gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 40,3% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 59,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Uji Hipotesis

Tabel 4. 9

**Hasil Uji T Parsial Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Aeon Alam
Sutera
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	6,609	5,795		1,140	,258
	Pelatihan	,853	,137	,608	6,219	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Hasil pengujian pada tabel 4.28 diatas, diketahui variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} (6,219) > t_{tabel} (1,99714)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. artinya secara parsial pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Aeon Alam Sutera, Tangerang. Maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4. 10

**Hasil Uji T Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
Aeon Alam Sutera
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,895	7,046		1,404	,165
	Gaya Kepemimpinan	,785	,169	,496	4,645	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Merujuk pada tabel 4.29 diketahui variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai $t_{hitung} (4,645) > t_{tabel} (1,99714)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. artinya secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Aeon Alam Sutera, Tangerang. Maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima

Tabel 4. 11

**Hasil Uji F Simultan Variabel Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap
Kinerja Karyawan Aeon Alam Sutera
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	470,693	2	235,346	21,977	,000 ^b
	Residual	696,072	65	10,709		
	Total	1166,765	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.30 didapatkan nilai $F_{hitung} (21,977) > t_{tabel} (3,14)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka variabel pelatihan dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Aeon Alam Sutera, Tangerang. Maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai “ Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Aeon Alam Sutera Tangerang”. Maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Aeon Alam Sutera Tangerang. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan uji regresi yang menunjukkan bahwa $Y = 6,609 + 0,853X_1$, dengan nilai thitung > ttabel atau sebesar $6,219 > 1,99714$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Aeon Alam Sutera Tangerang. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan uji regresi yang menunjukkan bahwa $Y = 9,895 + 0,785X_2$, dengan nilai thitung > ttabel atau sebesar $4,645 > 1,99714$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Secara simultan variabel Pelatihan (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) yang tampak pada nilai Fhitung > Ftabel ($21,977 > 3,14$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,403 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan sebesar 40,3% sedangkan sisanya sebesar 59,7% di pengaruhi oleh variabel lain

DAFTAR REFERENSI

Buku :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Aprilia, R., & Septia, R. A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Pengaruh terhadap kinerja organisasi*. Jakarta: Penerbit Akademik Indonesia.
- Barbosa, D. C., et al. (2018). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Akademik.
- Burhanuddin, G., et al. (2019). *Manajemen sumber daya organisasi*. Jakarta: Penerbit Akademik Indonesia.
- Chandra, W. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Erni, S., et al. (2020). *Materi pelatihan sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Akademik Indonesia.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia (Strategi mengelola karyawan)*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi 15)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Herry, K., et al. (2019). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Penerbit Akademik Indonesia.
- Indra, M., & Fajar, P. (2019). *Kinerja karyawan: Faktor penentu dan pengukuran*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Made Laut Mertha Jaya. (TT) *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset nyata* Hamdi, A. S., & Bahrudh
- Mamik. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Cetakan Kedua belas
- Northouse, P. G. (2017). *Leadership: Theory and practice (8th ed.)*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Novia Ruth, S., et al. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi pengembangan karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Purnawati, dkk. (2017). *Manajemen pelatihan karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama. Edisi Revisi.
- Sudirno & Utama. (2017). *Manajemen kepemimpinan organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suhardi. (2018). *Pengantar manajemen dan aplikasinya*. Medan: Gava Media.
- Syafrida Hafni,S. (2021), *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : KBM INDONESIA.
- Jurnal :**
- Damayanti, N. M. E. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada De Jujung resto Tanah Lot-Bali. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 4(5). e-ISSN 2774-3020.
- Elburdah, R. P., Fitrianto, B. S., Kristianti, L. S., & Supriadi, H. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Rizky Sejahtera Utama (Solusi Properti) Kantor pusat Serang-Banten. *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara: Kualitas Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi*, 2(1). ISSN 3046-4560.
- Hafifi, M. A., Qomariah, N., & Anwar. (2018). Peningkatan kinerja berbasis lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(1). <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i1.1715>.
- Hendri., & Holomon, Y. K. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia Indosiar - Komplek Jakarta Barat. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 3543–3554. ISSN 2985-4768.
- Juniasti, E. D., Dirga, I. G., & Mega, N. W. M. S. A. Y. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *PARIS (Jurnal Pariwisata dan Bisnis)*, 3(8). e-ISSN 2828-3325.
- Mukaromah, S. H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan program pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang. *Journal of Business and Innovation Management*, 5(1), 69–75. ISSN 2745-4290
- Nonayu, Ninin. 2015. Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu.Universitas Udayana. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5

- Rahman, Nur. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International. Politeknik Negri Batam. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 4, No. 1*.
- Rahmisyari. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 45-56.
- Savitri, E., & Sudarso, E. (2026). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Restoran Saung Rempah Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 4(1), 1222–1233. <https://doi.org/10.61722/jiem.v4i1.8528>
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2). p-ISSN 2615-3009; e-ISSN 2621-3389.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. ISSN 2085-9996.
- Susanti, R., & Yulianti, R. R. M. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 1635–1645. <https://doi.org/10.59877/jorapi.v2i3.800>
- Tanujaya, L.R. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Cornet Crown. *Jurnal AGORA* 3(1):1-7
- Wahyu, H., Dovina, N., & Dewi, S. R. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Wahyu Artha Technic. *Journal of Islamic Economics and Finance*, 2(3), 240–258. e-ISSN 3021-744X; p-ISSN 3021-7458.
- Wiguna, I. D. G. E. C. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan komunikasi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali area Bali Selatan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(9), 2527. ISSN 2302-8912