

The Effect Of Training And Leadership On The Performance Of PT. Gyatha Anugerah Persada Employees

Pengaruh Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Gyta Anugerah Persada

Andi¹, Muhammad Fauzan Azhmy^{2*}, Fajar Pasaribu³

¹²Manajemen, Universitas Harapan Medan, Indonesia

³Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

Keywords:

Training,
Leadership,
Employee
Performance,

Abstract. *The purpose of this study was to determine and analyze the effect of training and leadership on employee performance at PT. Gyatha Anugerah Persada Medan. The data used are primary data and secondary data. Primary data was collected through questionnaires distributed to employees, while secondary data was obtained from documentation studies obtained from various information held by the company and the results of previous research. The data analysis method uses quantitative methods, namely Multiple Linear Regression analysis. The population in this study were all employees of PT. Gyatha Anugerah Persada Medan and the sample in this study was the total population of 113 employees. The results showed that training (X1) and leadership (X2) on employee performance, it was concluded that there was a positive and significant effect of training and leadership on employee performance at PT. Gyatha Anugerah. While the ability of Training (X1) and Leadership (X2) together can explain changes in Employee Performance (Y) by 41.5% while the remaining 58.5% is influenced by other factors not discussed in this study.*

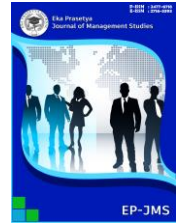
Corresponding author*

Email: azhmeyfauzan@gmail.com



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan-perusahaan di Indonesia sedang menghadapi persaingan yang ketat baik dengan perusahaan dalam negeri maupun luar negeri. Untuk itu jika perusahaan ingin tetap mempertahankan eksistensinya maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keunggulan dalam bersaing. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia (SDM). Untuk itu sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan profesional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan di Indonesia, agar dapat bersaing dalam era globalisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Kosdianti & Sunardi, 2021). MSDM juga merupakan suatu proses pemanfaatan terhadap SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Sedarmayanti, 2016). Hal tersebut menjadikan sumber daya manusia sebagai kunci utama keberhasilan suatu perusahaan, untuk dapat mengetahui kualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka perusahaan dapat melakukan evaluasi Kinerja para karyawannya.

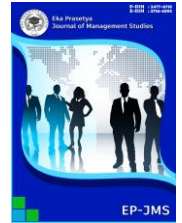
Tingkat kinerja para karyawan di perusahaan perlu dievaluasi dan dilaporkan, karena hasil evaluasi dapat menunjukkan gambaran dari tingkat keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber dayanya untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan rencana (Chairil, 2021). Kinerja karyawan didefinisikan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan tertukur serta ditetapkan secara bersama – sama yang dijadikan sebagai acuan (Sinambela, 2012). Akibat tingginya permintaan barang dari konsumen sehingga dibutuhkannya kualitas dari hasil pekerjaan, maka dituntut agar kinerja karyawan dapat lebih baik lagi.

PT. Gyatha Anugerah Persada merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang Jasa, Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2014 dan memiliki banyak pengalaman serta profesionalitas dan sertifikasi pada kemampuan teknisi, bidang jasa yang dimiliki perusahaan yaitu jasa service Cuci AC, pengadaan, perbaikan dan penggantian suku cadang AC, pembongkaran dan pemasangan AC dll. Saat ini kondisi keuangan perusahaan mengalami fluktuasi yang di akibatkan karena Pandemi Covid 19, selain itu akibatnya juga dikarenakan menurunnya kualitas sumber daya manusia dilihat dari hasil evaluasi kinerja pada bulan Januari 2021. Namun di tahun 2021 total pendapatan mulai naik jika dibandingkan di tahun 2020.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Tabel 1.1
Data Pendapatan Perusahaan

Tahun	Pendapatan Perusahaan
2017	Rp. 235.000.000
2018	Rp. 314.000.000
2019	Rp. 284.000.000
2020	Rp. 251.000.000
2021	Rp. 284.000.000

Masalah kinerja tersebut tidak dapat dipisahkan oleh kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas. Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pelatihan. Menurut (Triasmoko, D. Moch. Djudi Mukzam, 2014) menyampaikan bahwa Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan. Perbaikan kinerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugasnya (Marjaya, 2019). Program pelatihan di perusahaan dalam 3 tahun terakhir belum dilakukan, maka karyawan membongkar atau memasang masih membutuhkan waktu yang lama dan kerapian dalam memasang juga masih rendah.

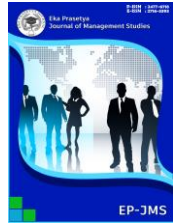
Selain pelatihan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan berpengaruh terhadap keberhasilan dan peningkatan kinerja karyawan, seorang pemimpin harus memiliki gaya dan strategi kepemimpinan yang baik untuk dapat memberikan dorongan terhadap karyawannya (Suwarno, 2018). Gaya kepemimpinan yang berhasil adalah (1). Gaya kepemimpinan yang dilakukan bersumber pada hati nurani, nilai-nilai norma, etika, kebebasan, pemberian kepercayaan, pengawasan, siap menerima kritik, saran yang bersifat membangun, tegas dan menghormati kreativitas, inovasi dan motivasi. (2).

Gaya kepemimpinan tersebut berdampak pada peningkatan kinerja yang meliputi 4 peningkatan kompetensi profesional, peningkatan kompetensi kepribadian dan peningkatan kompetensi sosial. Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Hasibuan, 2016). Dari penjelasan tersebut, maka sangat jelas bahwa pelatihan dan kepemimpinan merupakan variabel yang sangat penting bagi PT. Gyatha Anugerah Persada untuk dipertimbangkan dan dikembangkan lebih lanjut. Sehingga penelitian ini diberikan judul “Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gyatha Anugerah Persada”.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



2. KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau berarti prestasi kerja, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1999). Sedangkan menurut Mangkunegara (2004) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu menurut Rivai dan Basri (2005) yang dimaksud dengan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Selanjutnya menurut Widodo (2010) mengemukakan kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa menurut pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang dimiliki dan dilakukan berdasarkan atau sesuai dengan hukum, aturan, atau ketentuan yang berlaku.

Setiawan dan Kartika (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

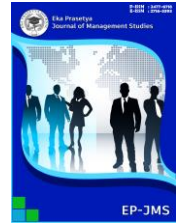
Beberapa pendapat tentang konsep kinerja sebagaimana telah diuraikan di atas, diperoleh gambaran bahwa untuk mencapai kinerja yang tinggi seorang karyawan selain berhubungan dengan kemampuan kerja yang dimilikinya, juga berhubungan dengan motivasi kerja serta pengelolaan kinerja yang dapat menyediakan umpan balik serta penghargaan yang berarti bagi karyawan.

Pelatihan



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Menurut Elmi (2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Sedangkan Menurut Gomes, Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi 14 tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan – tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan – tujuan para pekerja secara perorangan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat – manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Kemudian dari pada itu Sutrisno (2014) mengatakan bahwa, pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat. Berdasarkan definisi di atas maka pelatihan dapat diartikan kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan berupa pengetahuan dan keahlian yang dapat dilakukan dalam bidang kerja masing-masing karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satunya caranya adalah melalui pelatihan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi bagi kesenjangan. Seringkali terjadi pada karyawan baru bahwa kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki belum sesuai dengan yang diharapkan organisasi sehingga biasanya organisasi harus selalu melakukan program pelatihan untuk mereka. Tetapi pelatihan tidak hanya dilakukan untuk karyawan baru saja, karyawan lama pun kemampuan dan keahliannya perlu di-upgrade untuk memberikan penyegaran 15 serta menyesuaikan tuntutan pekerjaan yang berubah. Pelatihan pada karyawan lama dapat pula sebagai sarana untuk mengasah keterampilan mereka dan menghindarkan terjadinya kejenuhan dalam bekerja sebagai akibat perubahan lingkungan atau strategi organisasi.

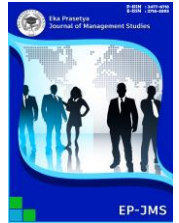
Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Menurut Siagian (2004) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

2. Kemampuan Berpikir

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (*conceptualizing*), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul (sintesis) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan.

3. Sikap

Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.

4. Kecakapan

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi personal skills, interpersonal skills, attitudes, habits dan behaviors. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti.

Kepemimpinan

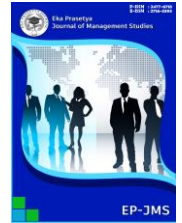
Menurut Sudarmanto (2009) kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan menurut Brahmasari & Suprayetno (2008) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Sedangkan menurut Inaray (2016) kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin. Selanjutnya Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



yang ditetapkan. Organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal. Membangun kepemimpinan tidaklah hanya sekedar memiliki keahlian dalam memimpin melainkan memiliki tantangan bagi mereka untuk memimpin para kinerjanya.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Menurut Wahjosumidjo (1991) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Memberi sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3. Mendukung tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

4. Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

5. Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

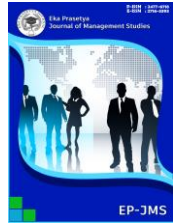
6. Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segalasegalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan katakatanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

7. Sumber inspirasi

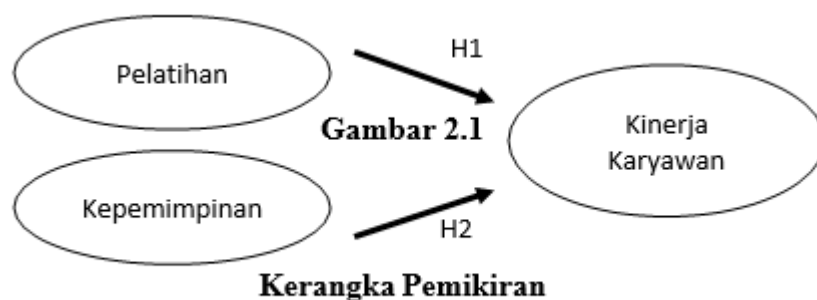
Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

8. Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu, sehingga indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan adalah menggunakan teori dari Wahjosumidjo yaitu: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

Kerangka teoritis dalam penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara masing-masing variabel yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

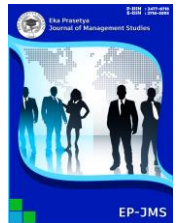


Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



3. METODOLOGI PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semua variabel, maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif karena menggunakan survei (Kuesioner), sedangkan sifat penelitian adalah penelitian penjelasan (Explanatory Research), karena bertujuan untuk memaparkan dan menjelaskan keadaan atau variabel yang diteliti.

Penelitian ini dilakukan di PT Gyata Anugerah Persada yang beralamat Jalan Budi Keadilan No.11 Medan Barat Sumatera Utara.

Penelitian ini dilaksanakan secara efektif selama 6 (enam) bulan, sejak mulai penelitian ini disetujui. Adapun jadwal penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1. Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Januari 2022				Februari 2022				Maret 2022				April 2022				Mei 2022				Juni 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Usulan Penelitian																								
2	Proses Bimbingan Usulan																								
3	Seminar Usulan Penelitian																								
4	Pengumpulan dan Analisis Data																								
5	Penyusunan Laporan Penelitian																								
6	Proses Bimbingan Penyusunan Lap.																								
7	Sidang Meja Hijau																								

Sumber: Direncanakan, 2021

Populasi adalah sekumpulan satuan analisis yang didalamnya terkandung informasi yang ingin diketahui. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT Gyata Anugerah Persada. Jumlah karyawan adalah sebanyak 113 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang mengambil seluruh total populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 113 orang Karyawan PT Gyata Anugerah Persada.

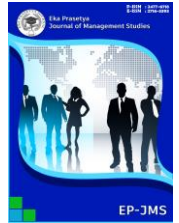
Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu, wawancara (*interview*), observasi, daftar pertanyaan (*questionnaire*), dan studi dokumentasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Profil PT. Gyatha Anugerah Persada

PT. Gyatha Anugerah Persada merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang Jasa, Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2014 dan memiliki banyak pengalaman serta profesionalitas dan sertifikasi pada kemampuan teknisi, bidang jasa yang dimiliki perusahaan yaitu jasa service Cuci AC, pengadaan, perbaikan dan penggantian suku cadang AC, pembongkaran dan pemasangan AC dll.

PT. Gyatha Anugerah Persada selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggannya karena kita memiliki slogan "Satisfaction Is Our Priority" yang menjadikan pelanggan bukan hanya sekedar pelanggan semata, akan tetapi sebagai mitra yang kepentingannya harus diutamakan.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Menurut Herlina (2019:58), untuk menentukan apakah suatu kuesioner item layak digunakan atau tidak adalah dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 (5%) yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item.

Hasil pengujian validitas ini dapat dilihat seperti pada Tabel 4.1 berikut ini:

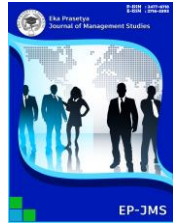
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Kues	Variabel Bebas				Variabel Terikat	
	Pelatih		Kepemimpin		Kinerj	
	n (X ₁)		n (X ₂)		a (Y)	
	rhitu ng	Kesp.	rhitu ng	Kesp	rhitu ng	Kesp
1	0,97 2	Valid	0,71 0	Vali d	0,86 2	Vali d
2	0,93 0	Valid	0,75 1	Vali d	0,86 9	Vali d
3	0,97 2	Valid	0,76 7	Vali d	0,74 8	Vali d
4	0,93 1	Valid	0,61 4	Vali d	0,76 7	Vali d
5	0,94 5	Valid	0,78 6	Vali d	0,78 1	Vali d
6	0,97 2	Valid	0,80 1	Vali d	-	-
7	0,93 1	Valid	0,89 8	Vali d	-	-
8	0,97 2	Valid	0,84 9	Vali d	-	-
9	0,93 0	Valid	0,77 2	Vali d	-	-
10	0,97 2	Valid	0,93 2	Vali d	-	-
11	0,93 1	Valid	-	-	-	-
12	0,94	Valid	-	-	-	-



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



	5					
--	---	--	--	--	--	--

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan table 4.1 diatas dapat diketahui bahwa semua nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel pada pengujian ini (rhitung > 0,361), maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dari variabel pelatihan (X1), variabel kepemimpinan (X2), dan variabel kinerja (Y) yang diuji di dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Herlina (2019:60), secara umum pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas dapat menggunakan kategori sebagai berikut:

1. Cronbach's alpha < 0,6 = reliabilitas buruk.
2. Cronbach's alpha 0,6-0,79 = reliabilitas diterima.
3. Cronbach's alpha > 0,8 = reliabilitas baik.

Hasil pengujian reliabilitas ini dapat dilihat seperti pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Item	Kriteria Pengujian		Hasil Pengujian	Tingkat Keandalan
		Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar		
Pelatihan (X ₁)	12	0,851	>0,600	Reliabel	Baik
Kepemimpinan (X ₂)	10	0,718	>0,600	Reliabel	Diterima
Kinerja (Y)	5	0,837	>0,600	Reliabel	Baik

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach Alfa hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alfa standar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variabel-variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel tersebut.

Uji Asumsi Klasik

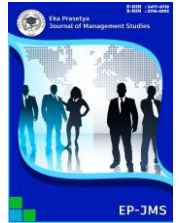
Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji data yang menunjukkan bahwa data-data yang digunakan merupakan data yang terdistribusi secara normal. Untuk memberikan keyakinan yang besar maka dapat digunakan metode Kolmogorov Smirnov Test yang dapat dilihat seperti pada tabel berikut:



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



**Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov
Test**

		Unstandardize dResidual
N		113
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81208042
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.045
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.538
Asymp. Sig. (2-tailed)		.934

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig adalah sebesar 0.934 lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini dinyatakan terkena Multikolinieritas atau tidak dilihat dari nilai Tolerance yang ada pada kolom Collinearity Statistic menunjukkan nilai VIF yang bernilai harus lebih kecil dari 10. Untuk mengetahui uji ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

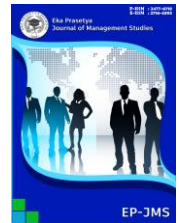
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



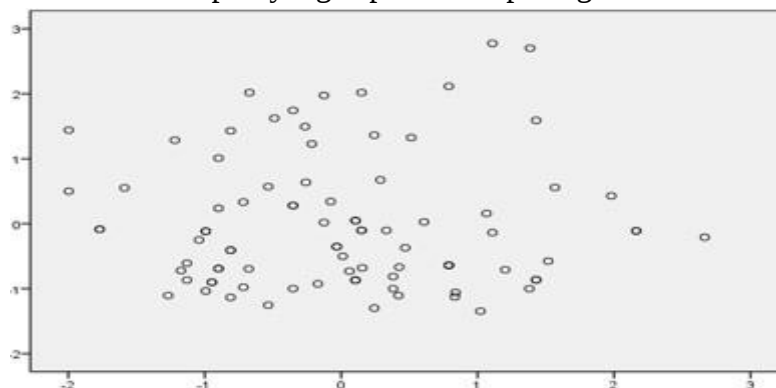
1	(Constant)		
	Pelatihan	.911	1.097
	Kepemimpinan	.911	1.097

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Jika dilihat pada tabel 4.8 diketahui bahwa variabel pelatihan (X1) memiliki nilai VIF sebesar 1.097. Variabel kepemimpinan (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1.097. Variabel responsiveness (X3) memiliki nilai VIF sebesar 1,480. Variabel assurance (X4) memiliki nilai VIF sebesar 1,323. Variabel empathy (X5) memiliki nilai VIF sebesar 1,780. Nilai VIF setiap variabel bebas tersebut lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel telah terbebas dari permasalahan multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada uji ini digunakan metode Scatterplot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Gambar 4.1 Pengujian Heteroskedastisitas Metode Scatterplot

Uji ini akan dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas jika titik – titik yang terdapat pada gambar tersebar secara merata. Merata nya titik – titik ini diketahui bahwa titik – titik tersebar diantara titik 0. Melihat pada gambar 4.2 diketahui bahwa titik – titik tersebar merata mengikuti diantara titik 0. Ini dapat dikatakan bahwa data telah terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

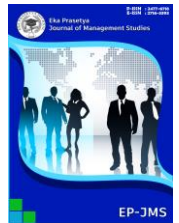
Model hubungan dari analisis regresi linear berganda ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	19.729	2.715	
Pelatihan	.451	.088	.446
Kepemimpinan	.254	.063	.351

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.5 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 19.729 + 0.451X_1 + 0.251X_2$$

Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) = 19,729 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas (X_1) yaitu Pelatihan dan variabel (X_2) yaitu Kepemimpinan bernilai 0 maka kinerja adalah tetap sebesar 19,729.
2. Koefisien $X_1(b_1)$ = 0,451 menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,451. Artinya setiap peningkatan pelatihan (X_1) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 45,1%.
3. Koefisien $X_2(b_2)$ = 0,254 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,254. Artinya setiap peningkatan kepemimpinan (X_2) sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 25,4%.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji T (Parsial)

Uji ini dilakukan bertujuan untuk melihat signifikansi pelatihan, reliability, responsiveness, assurance dan empathy secara parsial terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

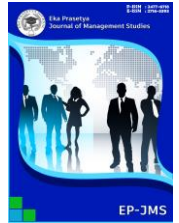
Tabel 4.6 Hasil Uji Parsial

Model	t	Sig.
1 (Constant)	7.268	.000



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Pelatihan	2.101	.000
Kepemimpinan	2.720	.000

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Tabel 4.6 menunjukkan hasil pengujian hipotesis secara parsial. Diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki nilai thitung sebesar 2.101 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jika dibandingkan dengan nilai ttabel maka diketahui nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($2.101 > 1.982$) sehingga disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian variabel kepemimpinan menunjukkan nilai thitung sebesar 2.720 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jika dibandingkan dengan nilai ttabel maka diketahui nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($2.720 > 1.988$) sehingga disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Serempak (Uji-F)

Pada pengujian hipotesis secara simultan ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel. Untuk mengetahui nilai Ftabel terlebih dahulu ditentukan besarnya nilai derajat bebas (degree of freedom) pembilang (df1) dan derajat bebas penyebut (df2). Untuk menentukan df1 maka dapat digunakan rumus $k - 1$, dimana k adalah jumlah variabel bebas ditambah variabel terikat, sehingga dapat ditentukan besarnya df1 adalah $3 - 1 = 2$. Selanjutnya untuk menentukan besarnya nilai df2 dapat digunakan rumus $n - k$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas ditambah variabel terikat, sehingga dapat ditentukan besarnya nilai df2 adalah $113 - 3 = 110$. Berdasarkan pada tingkat kepercayaan penelitian sebesar 95% dan tingkat Alpha sebesar 5%, maka dapat ditentukan besarnya nilai Ftabel adalah sebesar 3.08. Hasil uji secara simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.596	2	100.298	29.83	.000
	Residual	282.393	110	3.362	4	a
	Total	482.989	113			

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

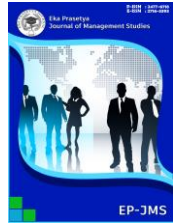
Berdasarkan pada hasil pada Tabel 4.7 dan nilai Ftabel dapat diketahui bahwa nilai Fhitung > nilai Ftabel, dimana nilai Fhitung adalah sebesar 29.834 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,08 ($29.834 > 3,08$) dengan nilai probabilitas pada pengujian ini adalah sebesar 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai alfa (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2)



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar pelatihan dan kepemimpinan mampu menjelaskan kinerja karyawan. Untuk dapat mengetahui besarnya koefisien determinasi pelatihan dan kepemimpinan menjelaskan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Deteminasi (R2)

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 a	.415	.401	1.834

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.11 diketahui bahwa nilai Adjusted RSquare adalah sebesar 0,415 atau sama dengan 41,5%. Artinya bahwa kemampuan pelatihan dan kepemimpinan dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 41,5% sisanya 58,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diketahui berdasarkan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha penelitian ($0,000 < 0,050$). Besarnya nilai pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,451 atau 45,1%. Hasil penelitian ini mencerminkan bahwa pada dasarnya dari sisi pelatihan memberikan dampak yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Gyata Anugerah Persada.

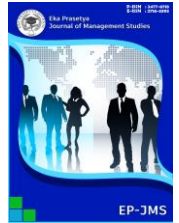
Perusahaan harus segera melakukan pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih agar memiliki evaluasi yang baik. Evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala sehingga dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa mendatang.

Hasil tersebut memberikan implikasi manajerial bagi manajemen PT Gyata Anugerah Persada untuk sedapat mungkin menjaga kinerja karyawan. Implikasi berikutnya adalah manajemen PT Gyata Anugerah Persada harus mampu untuk mengendalikan dan menjaga kinerja yang telah berjalan saat ini, jika perlu pelatihan yang sudah berjalan saat ditetapkan



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



menjadi salah satu standar operasional prosedur dengan harapan akan tetap memberikan rasa puas pada diri nasabah yang akhirnya akan menciptakan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan bukti penelitian yang dilakukan oleh Hermawati et al., (2021), Wicaksono et al., (2021), yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diketahui berdasarkan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha penelitian ($0,000 < 0,050$). Besarnya nilai kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,254 atau 25,4%. Hasil penelitian ini mencerminkan bahwa pada dasarnya dari sisi kepemimpinan memberikan dampak yang cukup terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Gyata Anugerah Persada. Sebagai salah satu dimensi kinerja karyawan, kepemimpinan merupakan cara memengaruhi seseorang untuk berperilaku dan bekerja sesuai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan seni untuk membuat karyawan melakukan tugas sesuai keinginan pemimpin. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kepemimpinan manajer perusahaan. Kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Manajemen sumber daya manusia perlu menerapkan kepemimpinan yang efektif dan sesuai dengan keadaan di perusahaan.

Hasil penelitian membuktikan dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yapentra, (2021), Turay et al., (2019), Fakhri et al., (2020), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Gyatha Anugerah. Pada dasarnya pelatihan merupakan variabel atau yang secara umum perlu menjadi perhatian bagi manajemen perusahaan. Besarnya dampak pelatihan tersebut memberikan arti bahwa kinerja dari sisi pelatihan perlu ditingkatkan dan menjadi salah satu hal penting untuk terus ditingkatkan kualitasnya agar kinerja karyawan jauh lebih baik. Kinerja karyawan akan terbentuk salah satunya dengan wujud dari pelayanan yang diberikan oleh manajemen perusahaan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Gyatha Anugerah. Bahwa pada dasarnya dari sisi kecermatan kepemimpinan yang diberikan masih belum maksimal dalam membentuk kinerja karyawan.

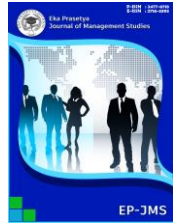
DAFTAR PUSTAKA

Chairil, N. K. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri Kantor Cabang Kota Palopo. Universitas Muhammadiyah Palopo.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Fakhri, M., Pradana, M., Syarifuddin, S., & Suhendra, Y. (2020). Leadership Style and its Impact on Employee Performance at Indonesian National Electricity Company. *The Open Psychology Journal*, 13(1), 321–325. <https://doi.org/10.2174/1874350102013010321>.
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., Erlangga, H., Pamulang, U., & Selatan, T. (2021). 10459-23807-1-Sm. 4(3), 319–331.
- Hertomo, Nurul Khastelia; Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>.
- Marjaya, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>.
- Suwarno. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Triasmoko, D. Moch. Djudi Mukzam, G. E. N. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 12(1), 82871.
- Turay, A. K., Salamah, S., & Riani, A. L. (2019). The Effect of Leadership Style , Self-Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone Airport Authority. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(2), 760–769.
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13156>
- Yapentra, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru Pt. Telkom Akses Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(1), 97–104.