



---

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja yang Inovatif

Mohammad Fanani<sup>1\*</sup>, Endang Lifchatullaillah<sup>2</sup>, Lailatus Sa'diah<sup>3</sup>

fanani@uds.ac.id<sup>1\*</sup>, endang@uds.ac.id<sup>2</sup>, lailatus@yahoo.com<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Kewirausahaan

<sup>1,2,3</sup>Universitas dr. Soebandi

Received: 28 03 2023. Revised: 24 04 2023. Accepted: 05 05 2023.

**Abstract :** Leadership is one description of an institution as a process of influencing other people in a certain scope to work together in a productive way and in pleasant conditions. As a leader, you should be able to create a working atmosphere that creates a new and innovative atmosphere for your staff in achieving goals to be better and to obtain higher results than before. This study aims to analyze the Influence of Leadership Style on Innovative Work Behavior. The research design used is quantitative. The sample in this study was taken by probability/random with cluster random sampling technique. The analysis was carried out using univariate and bivariate methods. The results showed that training has a positive effect on employee performance and leadership style has a positive effect on employee performance.

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

**Abstrak :** Kepemimpinan merupakan salah satu gambaran dari sebuah institusi sebagai proses dalam mempengaruhi orang lain di ruang lingkup tertentu untuk bekerja sama dengan cara yang produktif serta dalam kondisi yang menyenangkan. Sebagai seorang pemimpin seharusnya mampu menciptakan suasana kerja yang membuat suasana baru dan inovatif bagi para stafnya dalam mencapai tujuan agar menjadi lebih baik serta memperoleh hasil yang lebih tinggi dari sebelumnya. Penelitian ini bertujuan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja yang Inovatif. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini diambil secara *probabilita/ random* dengan teknik *cluster random sampling*. Analisa dilakukan secara univariat dan bivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Pelatihan, Gaya kepemimpinan, Kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan. Dalam praktik sehari-hari, kita dapat menemukan beberapa istilah yang mengandung pengertian yang sama atau hampir sama dengan manajemen sumber daya manusia, dengan fokus dan penekanan yang berbeda-beda. Dan dalam kehidupan sehari-hari juga, manusia tidak lepas dari kehidupan organisasi, hal ini dikarenakan

setiap orang cenderung untuk hidup bermasyarakat. Hal ini biasanya terlihat dalam kehidupan keluarga, organisasi, masyarakat maupun dalam dunia kerja yang mana setiap orang akan melakukan interaksi dengan lingkungan kerjanya. Setiap organisasi tentu saja harus mempunyai tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut (Husaini & Sutama, 2021) Pada perkembangan jaman saat ini sumber daya manusia sangat di perhatikan dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi. Selain itu juga tentu saja setiap perusahaan menginginkan tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik, maka perusahaan juga harus memperlakukan mereka dengan baik dan memanfaatkan sumber daya dengan sebaik mungkin.

Setiap Perusahaan akan berusaha terus meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Adanya kegiatan tersebut diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan yaitu untuk memperoleh keuntungan (profit oriented). Menurut (Samsuni, 2017) secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010).

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fenomena yang terjadi di Koperasi Wanita Sekar Kartini Kecamatan Summersari yakni masih kurang optimalnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut, padahal seperti yang kita tahu kinerja karyawan merupakan hal terpenting untuk keberlangsungan perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional, untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal saja masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

Proses kegiatan suatu organisasi perusahaan pasti akan mengalami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi. Banyak yang telah mengalami kemunduran bahkan kegagalan dalam mencapai tujuannya hanya karena permasalahan peningkatan sumber

daya manusia. Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut (Batubara, 2020).

Gaya kepemimpinan dan cara bertingkah laku seorang pemimpin sudah tentu akan mempengaruhi situasi dan kondisi serta motivasi karyawannya untuk bekerja. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan seseorang dapat mempengaruhi para karyawan melakukan tindakan sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut (Mattayang, 2019) perilaku gaya kepemimpinan seseorang misalnya, dalam hal cara memberi perintah, cara pemimpin tersebut memberi tugas atau pekerjaan, cara berkomunikasi dengan karyawan, cara membuat keputusan dan sebagainya. Pemimpin yang tegas, melakukan pengarahan dan pengawasan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa di perhatikan oleh pimpinannya, sehingga hal tersebut akan mengakibatkan kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kinerja karyawan merupakan sebagai hasil kerja dari suatu aktivitas pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi dengan standar tingkat keberhasilan yang telah di tentukan sebelumnya oleh organisasi tersebut. Menurut (Herlina, 2020) kinerja karyawan juga merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan atau di sumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu di perhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh pemimpin-pemimpin perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan para pemimpin dapat menunjang kinerja karyawannya agar lebih baik. Informasi mengenai gaya kepemimpinan ini penting diketahui oleh pihak perusahaan sendiri karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja organisasi (Batubara, 2020).

Apabila seorang pimpinan memiliki karakteristik yang dapat menginspirasi para pelaku usaha atau tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi, maka akan menghasilkan sumber-sumber kreativitas dan perilaku kerja yang inovatif pada produk yang dihasilkan. Dengan

demikian pada setiap organisasi atau usaha membutuhkan “*leadership*” yang mampu untuk mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama dan produktif di setiap kegiatannya dalam suasana yang menyenangkan (Panjaitan, 2019). Berdasarkan hal tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Rancangan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Jenis penelitian adalah penelitian eksplanasi dengan tujuan untuk mengetahui dan menjelaskan ada tidaknya serta besaran pengaruh antar variabel, maka variabel-variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah : Pelatihan ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program *SPSS 25 for windows*. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2023 sampai Juni 2023. Penelitian dilaksanakan di Koperasi Wanita Sekar Kartini Kecamatan Summersari Kabupaten Jember.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga kerja yang ada di Koperasi Wanita Sekar Kartini Kecamatan Summersari. Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan atau pelaku usaha yang memenuhi kriteria inklusi. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Probability/random sampling* dengan teknik Klaster Sampling. Kriteria Inklusi pelaku kerja atau karyawan Koperasi Wanita Sekar Kartini Kecamatan Summersari, Pelaku kerja atau karyawan yang kreatif, Bersedia menjadi responden. Kriteria eksklusi yaitu pelaku kerja atau karyawan yang kurang kreatif. Sampel terdiri dari 30 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kepemimpinan atau dalam bahasa Inggris disebut “*leadership*” selalu menjadi bahan perbincangan yang menarik untuk dibahas. Adanya bermacam sifat, gaya dan tipe kepemimpinan yang menjadikan suasana dalam organisasi menjadi lebih berwarna, sehingga memiliki perbedaan karakteristik dari setiap organisasi atau usaha dilihat dari siapa *leader* yang memimpin usaha tersebut. Seorang pemimpin yang efektif akan mampu menciptakan suasana yang menyenangkan dan menginspirasi bagi para pelaku usaha di dalamnya sehingga mampu

mengembangkan kreativitas dan akan terus berinovasi untuk mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan.

Tabel 1. Uji t Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.403	6.184		3.299	.003
	x1	.451	.168	.433	2.680	.012
	x2	.177	.089	.321	1.985	.057

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui pengaruh secara parsial bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan sebesar 0,012 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 serta nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,680 > 1,697$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, sehingga pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0,057 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 serta nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $1,985 > 1,697$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.208	2	11.104	5.683	.009 <sup>b</sup>
	Residual	52.759	27	1.954		
	Total	74.967	29			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $5.683 > 4,170$  serta nilai sig. Sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak. Sehingga pelatihan dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaan. Lebih lanjut dijelaskan mengenai indikator dalam pelatihan, antara lain: Materi Pelatihan, Metode Pelatihan, Kemampuan Instruktur, Peserta Pelatihan, Evaluasi Pelatihan. Menurut (Endang A. Kartodikromo, 2017) pelatihan kerja adalah merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab nya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan (Jatinegara, 2021).

Pelatihan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan pelatihan yang dilakukan kepada karyawannya sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat ke depan. Pelatihan yang dimaksudkan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja. Pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku para karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh instansi. Menurut penelitian (Pangestika et al., 2019) Pelatihan kerja merupakan usaha yang dilakukan suatu perusahaan dalam memberikan pembelajaran kepada karyawan. Pelatihan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memajukan perusahaan. Selain pelatihan, disiplin kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan dan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja.

Hasil pengujian ini selaras dengan pendapat (Hasibuan, 2014) yang menjelaskan bahwa pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi yang bersangkutan. Setiap pelatihan sebagai upaya untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja suatu perusahaan/instansi tidak terlepas dari pengaruh, baik pengaruh dari dalam dan dari luar instansi tersebut. Pengaruh ini menuntut setiap organisasi instansi agar meningkatkan pelayanan sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang makin meningkat. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, maka pihak perusahaan/instansi harus meningkatkan kemampuan, baik pengetahuan maupun keterampilan dari karyawannya agar dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam instansi, di mana hal tersebut dapat tercapai melalui pelatihan yang insentif.

Selain itu (Hasibuan, 2000) juga menyebutkan bahwa kualitas pegawai/karyawan yang terus meningkat merupakan aspek penting yang harus dijaga dan dipelihara oleh instansi sehubungan dengan keinginan instansi tersebut agar tidak mengalami kemunduran. Oleh karena itu, dalam proses perekrutan pegawai/karyawan baru harus memilih tenaga kerja dengan kualitas yang memadai, di samping berupaya meningkatkan kemampuan yang sudah lama. Dengan melakukan pelatihan bagi para pegawai pada suatu instansi pemerintahan akan dapat diperoleh berbagai manfaat bagi pihak pimpinan dan karyawannya dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian usaha peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai dapat dicapai tanpa menambah jumlah dari pegawai tetapi cukup dengan pembinaan, pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.** Dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atas pemimpin mereka. Menurut (Latifah, 2021) kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerja sama di dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila orang-orang yang menjadi pengikut atau bawahan dapat di pengaruhi oleh kekuatan yang dimiliki oleh atasan maka mereka akan mau mengikuti kehendak pemimpinnya dengan sadar, rela dan sepenuh hati.

Seperti kita ketahui bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola tingkah laku yang di sukai pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya sendiri. Pemimpin dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila pemimpin tersebut dapat menyesuaikan dengan situasi kerja yang di hadapinya, sedangkan jika karyawan yang kurang berprestasi maka sulit bagi organisasi perusahaan dapat memperoleh hasil yang baik. Menurut (Ghufron, 2020) perilaku pemimpin dapat meningkatkan kinerja kelompok karna dapat mempengaruhi variabel intervening (usaha dan kerja tim) yang dapat mempengaruhi kinerja kelompok.

Hal ini mengharuskan pemimpin menggunakan kewenangan untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau bekerja giat serta keinginan mencapai hasil optimal. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan yang di inginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawan yang di inginkan, supaya dapat mendorong karyawan mau bekerja dengan baik. Menurut (Nugraha et al., 2018) Keberhasilan perusahaan pada dasarnya di topang oleh kepemimpinannya yang efektif, di mana dengan kepemimpinannya itu dia dapat mempengaruhi

bawahannya untuk meningkatkan motivasi kerja mereka agar berpartisipasi terhadap tujuan bersama.

Seperti kita tahu bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola tingkah laku yang disukai pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya sendiri. Pemimpin dapat melaksanakan pekerjaannya tersebut dapat menyesuaikan dengan situasi kerja yang di hadapinya. Menurut (Dien Sandra Rosuliana et al., 2022) Gaya kepemimpinan adalah salah satu keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan. Perusahaan yang baik akan meningkatkan motivasi karyawan tersebut dan pemimpin yang dapat menginspirasi dan mengkomunikasikan apapun dengan karyawan akan memiliki tujuan perusahaan dengan baik dan akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan akan menentukan aktivitas para karyawan dan apabila gaya kepemimpinan tersebut berhasil diterapkan dengan baik maka merupakan motivator bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik sehingga dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014) jika karyawan kurang berprestasi maka sulit bagi organisasi perusahaan dapat memperoleh hasil yang baik. Hal ini mengharuskan pemimpin menggunakan kewenangan untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau bekerja giat serta berkeinginan mencapai hasil optimal. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan yang di inginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawan yang di inginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawan supaya dapat mendorong karyawan mau bekerja dengan baik. Menurut (Handoko., 2015) mengatakan bahwa manajer yang baik adalah orang yang dapat memelihara keseimbangan yang tinggi dalam menilai secara tepat kekuatan yang menentukan perilakunya yang benar-benar mampu bertindak demikian.

Keberhasilan perusahaan pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinannya yang efektif, di mana dengan kepemimpinannya itu dia dapat mempengaruhi bawahannya untuk membangkitkan motivasi kerja mereka agar berpartisipasi terhadap tujuan bersama. Pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memaksimalkan motivasi, disiplin, dan produktifitas jika bekerja sama dengan orang, tugas, dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan. Menurut (Ningrum & Purnamasari, 2022) Mengerti dan mengetahui hal-hal yang dapat membangkitkan motivasi dalam diri seseorang merupakan kunci untuk mengatur orang lain. Tugas pemimpin adalah mengidentifikasi dan memotivasi dengan baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Keadaan ini merupakan suatu tantangan bagi



seorang pemimpin untuk dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi.

Di mana hasil ini sesuai dengan teori yang di ungkapkan oleh (Yudistira, 2012) yaitu Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa di perhatikan oleh pimpinannya, sehingga hal tersebut akan mengakibatkan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Teori lain menurut (Nawawi, 2015) juga mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang di pilih yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Nilai signifikansi variabel pelatihan sebesar 0,012 di mana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 serta nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,680 > 1,697$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, sehingga pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0,057 di mana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 serta nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $1,985 > 1,697$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Batubara, M. H. (2020). an Analysis of Speech Functions on the Banking and Daily Need Billboard Texts. *International Journal of Humanity Studies (IJHS)*, 4(1), 110–121. <https://doi.org/10.24071/ijhs.v4i1.2816>
- Dien Sandra Rosuliana, Afira Arum Salsabila, Rita Amelia, & Riyan sisiawan Putra. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUTRIFOOD INDONESIA DI SURABAYA. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 2(1). <https://doi.org/10.56799/ekoma.v2i1.1159>
- Endang A. Kartodikromo. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Cv. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, MANajemen, Bisnis Dan Akutansi*,

- 5(2). <https://doi.org/10.35794/emba.5.2.2017.15625>
- Ghufron, G. (2020). Teori-Teori Kepemimpinan. *Fenomena*, 19(1).  
<https://doi.org/10.35719/fenomena.v19i1.34>
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Non Sekuler*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Herlina, V. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL ADMINISTRASI NUSANTARA*, 3(1). <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- Husaini, R. N., & Sutarna, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1).  
<https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>
- Jatinegara, K. (2021). Balai Latihan Kerja: Satu Langkah Menuju Corporate University. *Social Landscape Journal*, 2(3). <https://doi.org/10.56680/slj.v2i3.23766>
- Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Seminar Nasional, Vol 01, No.* <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/PIUOK/article/view/4722>
- Mattayang, B. (2019). TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2).  
<https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. ..., 4(2).  
<http://dx.doi.org/10.51804/iej.v4i2.1858>
- Nugraha, P. C., Susilo, H., & Aini, E. K. (2018). PENGARUH HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (Studi pada Perusahaan Advertising dan Periklanan Malang yang Terdaftar pada Asosiasi Advertising dan Periklanan Malang). *Administrasi Bisnis (JAB)*, 57(2). <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/10558/>
- Pangestika, K. D., Astari, G. O., Silaban, M., & Haitami, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1). <http://e-journal.sari->

[mutiara.ac.id/index.php/JMM/article/view/745](https://mutiara.ac.id/index.php/JMM/article/view/745)

- Panjaitan. (2019). PENGARUH KUALITAS PRODUK, CITRA MEREK DAN NILAI EMOSIONAL TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DAN DAMPAKNYA PADA KEPUASAN KONSUMEN (STUDI PADA KONSUMEN TUPPERWARE DI KOTA PONTIANAK). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(4). <https://doi.org/10.26418/ejme.v7i4.34571>
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1). <https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i1.19>
- Yudistira, C. G. P. dan I. W. S. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua Koperasi dan Kompetensi Kecerdasan Emosional Manajer Koperasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Koperasi di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 99 – 108. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i1.2341>