

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT G4S Security Indonesia di Jakarta Selatan

Hendriansyah ^{1*}, Esti Suntari ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received (11-11-2024)

Revised (18-11-2024)

Accepted (5-12-2024)

Keywords:

Leadership Style, Training,
Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and training on employee performance. The population of this study were employees of PT G4S Indonesia in South Jakarta. The sampling technique for this study used a simple random sampling technique of 120 respondents. The data collection technique used a questionnaire of 30 statement items assessed on a Likert scale of 1–5 and tested for validity and reliability. The classical assumption test in this study includes: normality, multicollinearity, autocorrelation and heteroscedasticity. The data analysis technique to answer the hypothesis used simple linear regression analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study showed that: There is a positive and significant partial influence between Organizational Culture on employee performance at PT G4S Indonesia in South Jakarta, with a correlation coefficient of 0.735, a determination coefficient of R² of 0.540 and t count of 11.781 > t table 1.98027; There is a positive and significant partial influence between work discipline on employee performance at PT G4S Indonesia in South Jakarta, with a correlation coefficient of 0.843, a determination coefficient of R² of 0.711 and a calculated t of 17.021 > ttable 1.98027; There is a positive and significant simultaneous influence between Organizational Culture and work discipline on employee performance at PT G4S Indonesia in South Jakarta, with a correlation coefficient of 0.862, a determination coefficient of Adjusted R² of 0.744 and a calculated F of 169.636 > Ftable 3.07.

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan,
Pelatihan, Kinerja
karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah Karyawan PT G4S Indonesia di Jakarta Selatan. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling sebanyak 120 responden.. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sebanyak 30 item pernyataan yang dinilai dengan skala likert 1–5 dan diuji validitas serta reliabilitasnya. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi: normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Teknik analisis data untuk menjawab hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT G4S Indonesia di Jakarta Selatan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,735, koefisien determinasi R² sebesar 0,540 dan thitung 11,781 > ttabel 1.98027; Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT G4S Indonesia di Jakarta Selatan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,843, koefisien determinasi R² sebesar 0,711 dan thitung 17,021 > ttabel 1.98027; Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT G4S Indonesia di Jakarta Selatan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,862, koefisien determinasi Adjusted R² sebesar 0,744 dan Fhitung 169,636 > Ftabel 3,07.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

*Corresponding author.

E-mail: hendriansyah8349@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, organisasi sering menghadapi berbagai tantangan yang menyebabkan kegagalan, seperti ketidakmampuan beradaptasi dengan teknologi atau kinerja sumber daya manusia yang buruk. Manusia memiliki peran sentral dalam kesuksesan organisasi. Kualitas sumber daya manusia (SDM) menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan suatu perusahaan. SDM bertugas mengkoordinasikan, menggerakkan, dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada pengembangan SDM agar dapat bekerja secara efektif dan produktif.

SDM yang memiliki keterampilan tinggi cenderung lebih matang secara emosional dan intelektual dibandingkan dengan yang memiliki pendidikan rendah. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin harus menyadari kemampuan masing-masing karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Memberikan tugas kompleks kepada karyawan berkemampuan rendah dapat menyebabkan stres, sementara tugas sederhana untuk karyawan yang kreatif dapat membuat mereka merasa tidak berkembang. Oleh karena itu, pemimpin harus cerdas dalam menyesuaikan tugas dengan kemampuan karyawan.

Di PT G4S Security Indonesia, peran supervisor sebagai pengambil keputusan sangat penting untuk memastikan operasional berjalan lancar. Gaya kepemimpinan yang efektif melibatkan kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, mengendalikan bawahan, dan mengelola emosi. Berdasarkan survei terhadap 171 karyawan, hanya 12% yang merasa bahwa pemimpin mampu memotivasi tim dengan baik, menunjukkan adanya masalah dalam kemampuan motivasi pemimpin.

Perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, hal ini belum sepenuhnya berhasil, menunjukkan masih adanya kekurangan dalam keterampilan dan pengetahuan karyawan, serta ketidakselarasan gaya kepemimpinan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya, yang mencerminkan seberapa baik mereka melaksanakan tugas.

Pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan terkait sikap, penyelesaian tugas, dan kinerja. Pelatihan yang efektif harus sejalan dengan kematangan dan kedewasaan dalam memberikan arahan dan dukungan. Berdasarkan data pelatihan di PT G4S Security Indonesia, tingkat kehadiran peserta pada tahun 2021 dan 2022 mencapai 85%-90%, tetapi menurun menjadi 65% pada tahun 2023. Penurunan ini perlu diperhatikan karena dapat mengindikasikan masalah dalam minat atau ketersediaan waktu untuk pelatihan.

Peningkatan kinerja juga dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan, dengan fokus pada komitmen terhadap nilai-nilai perusahaan, seperti integritas, keselamatan, dan kerja sama tim. Karyawan diharapkan untuk memahami dan menerapkan konsep ini dalam pekerjaan mereka. Manajemen sumber daya manusia melibatkan pengelolaan dan pendayagunaan SDM yang ada, dengan tujuan mengembangkan keterampilan karyawan untuk menghadapi persaingan.

Berdasarkan evaluasi kinerja karyawan dari tahun 2021 hingga 2023, terjadi penurunan motivasi kerja. Pada tahun 2023, hanya 22% karyawan yang dinilai baik dalam hal motivasi kerja. Penurunan ini dapat memengaruhi produktivitas dan semangat kerja secara keseluruhan. Penurunan dalam gaya kepemimpinan disebabkan oleh kurangnya perhatian dan komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan. Kepemimpinan yang tidak peduli dapat membuat karyawan merasa tidak dihargai, mengurangi motivasi, dan menyebabkan ketidakhadiran informasi penting mengenai tujuan perusahaan.

Penurunan partisipasi dalam pelatihan disebabkan oleh kurangnya perencanaan yang baik dan evaluasi efektivitas pelatihan. Tanpa perencanaan yang matang, perusahaan mungkin gagal mengidentifikasi kebutuhan spesifik pelatihan. Selain itu, kurangnya evaluasi efektivitas dapat menghambat upaya perusahaan untuk mengukur manfaat dari pelatihan yang dilakukan.

Penurunan kinerja karyawan juga berkaitan dengan kurangnya peran pemimpin dalam pengembangan kualitas karyawan. Pemimpin yang tidak aktif dalam memotivasi dan membimbing karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan, kebingungan, dan kurangnya dukungan. Pemimpin harus berperan sebagai mentor dan fasilitator, menyediakan umpan balik yang konstruktif, peluang pengembangan karir, dan dukungan untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan.

Secara keseluruhan, untuk mencapai hasil kinerja yang baik, perusahaan harus mengelola gaya kepemimpinan dan pelatihan dengan efektif. Kepemimpinan yang peduli dan komunikasi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Pelatihan yang direncanakan dengan matang dan dievaluasi secara berkelanjutan akan memastikan bahwa karyawan memperoleh keterampilan yang relevan dan dapat diaplikasikan dalam lingkungan kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

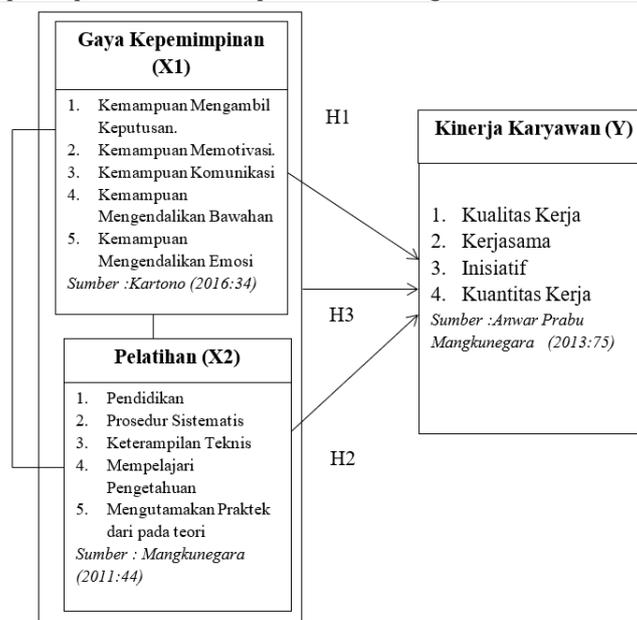
Menurut Rivai (2014:42) menyatakan “Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”. Sedangkan A.M Kadaman & Jusuf (dalam Widiyanto, 2013) bahwa gaya kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain agar selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Hal ini untuk mendapatkan hasil yang baik, pemimpin harus memperhatikan kebutuhan karyawan untuk mendorong semangat kerja yang tinggi, kerjasama dan kesediaan untuk bekerja. Perhatian kepada gaya kepemimpinan didasarkan pada asumsi bahwa karyawan lebih mungkin untuk bekerja secara efektif untuk pemimpin yang mengadopsi gaya tertentu.

Pelatihan

Menurut Rivai (2019:240) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Soekidjo Notoatmodjo dalam Isniar Budiarti et.al (2018:80) pelatihan adalah bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Definisi lain mengenai pelatihan dikemukakan oleh Sofyandi (2013:114) “Pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi”.

Kinerja Karyawan

Priansa (2018:269) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi”. Dari definisi tersebut peneliti mengartikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas organisasi yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2014:09) menjelaskan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Menurut Afandi (2018:43) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Faktor kepemimpinan memainkan peranan penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu atau organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi dari kelompok dan manajerial juga. Secara teori menurut Tohardi (2010:207) bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak yang tampak dari mampu mengarahkan, berkomunikasi, mengambil keputusan dan memotivasi terhadap bawahan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Shahara dan Rahmawati (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Panjaitan (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

H1: Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT G4S Security Indonesia di Jakarta Selatan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pendidikan dan pelatihan sangat dibutuhkan di perusahaan atau instansi karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata untuk karyawan yang bersangkutan saja, tetapi juga keuntungan untuk perusahaan. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan, dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas kerja meningkat berarti perusahaan akan memperoleh keuntungan. Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan karyawannya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Budiyo (2017) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewangga dan Rahardja (2022) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

H2: Terdapat pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT G4S Security Indonesia di Jakarta Selatan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Faktor gaya kepemimpinan dan pelatihan cenderung mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan karena keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak yang tampak dari mampu mengarahkan, berkomunikasi, mengambil keputusan dan memotivasi terhadap bawahan. Pelatihan menjadi faktor yang harus menjadi perhatian pihak perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Nurlita (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Martin (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan pelatihan secara simultan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT G4S Security Indonesia di Jakarta Selatan

3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2019:16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. G4S Indonesia Security Service Jl. TB Simatupang No.88 kebagusan Ps. Minggu Arkadia Green Park Tower F Jakarta Selatan. Populasi pada penelitian ini adalah 171 karyawan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dari perhitungan rumus slovin, maka dapat diketahui bahwa sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 120 responden. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika. Analisis regresi linear berganda adalah suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk menganalisis nilai variabel bebas berdasarkan nilai-nilai variabel terikat dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisis hubungan antar variabel baik secara simultan maupun parsial.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN
Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,229	2,402		6,756	,000
	Gaya_kepemimpinan	,637	,054	,735	11,781	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber:SPSSVersi26(2024)

Dengan merujuk pada hasil analisis regresi linear sederhana yang tercatat dalam tabel 1, kita mendapatkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 16,229 + 0,637X_1$.

Dari persamaan diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Ketika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak mengalami perubahan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai Kinerja Karyawan (Y) akan stabil pada 16,229 poin. Ini menandakan bahwa tanpa adanya perubahan dalam variabel Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan akan tetap pada tingkat yang ditunjukkan oleh konstanta 16,229 .
- b. Koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,637 memiliki interpretasi bahwa jika nilai konstanta tetap dan tidak terjadi perubahan pada variabel Pelatihan (X2), setiap kenaikan satu unit dalam variabel Gaya Kepemimpinan (X1) akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,637 poin dalam Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,364	2,067		4,531	,000
	Pelatihan	,799	,047	,843	17,021	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber:SPSSVersi26(2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana pada tabel 2 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,364 + 0,799X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 9,364 diartikan bahwa apabila variabel Pelatihan (X2) tidak ada perubahan, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 9,364 point.
- b. Nilai koefisien regresi Pelatihan (X2) sebesar 0,799 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pelatihan (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,799 point.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,197	2,032		3,542	,001
	Gaya_kepemimpinan	,228	,059	,263	3,880	,000
	Pelatihan	,618	,064	,653	9,626	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber:SPSSVersi26(2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda pada tabel 3 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,197 + 0,228(X_1) + 0,618 (X_2)$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 7,197 diartikan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai 7,197 point.

- b. Nilai Gaya Kepemimpinan (X1) 0,228 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pelatihan (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,228 point.
- c. Nilai Pelatihan (X2) 0,618 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pelatihan (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,618 point.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Ketika setidaknya dua faktor bebas digunakan sebagai faktor indikator, pengujian korelasi langsung yang berbeda berupaya untuk memperkirakan kondisi (kenaikan atau penurunan) variabel dependen. Berikut ini dari pengujian tabel terlampir.

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

		Correlations		
		Gaya_kepemimpinan	Pelatihan	Kinerja_Karyawan
Gaya_kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,723**	,735**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	120	120	120
Pelatihan	Pearson Correlation	,723**	1	,843**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	120	120	120
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	,735**	,843**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber:SPSSVersi26(2024)

Berdasarkan tabel 4 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,723. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang kuat gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799. Berdasarkan tabel 4 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,843. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat pelatihan terhadap kinerja karyawan diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,800 – 1.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,862 ^a	,744	,739	2,110	2,052
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Gaya_kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan					

Sumber:SPSSVersi26(2024)

Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,862 artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,800 – 1.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,735 ^a	,540	,537	2,813	2,155
a. Predictors: (Constant), Gaya_kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan					

Sumber:SPSSVersi26(2024)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial pada tabel 6 di atas, diperoleh nilai R-square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,540 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,0% sedangkan sisanya sebesar (100 - 54,0%) = 46,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,843 ^a	,711	,708	2,232	2,031
a. Predictors: (Constant), Pelatihan					
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan					

Sumber:SPSSVersi26(2024)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial pada tabel 7 di atas, diperoleh nilai R-square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,711 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 71,1% sedangkan sisanya sebesar (100 - 71,1%) = 28,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,862 ^a	,744	,739	2,110	2,052
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Gaya_kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan					

Sumber:SPSSVersi26(2024)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara simultan pada tabel 8 di atas, diperoleh nilai R-square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,694 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 74,4% sedangkan sisanya sebesar (100 - 74,4%) = 25,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil (Uji t) Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,229	2,402		6,756	,000
	Gaya_kepemimpinan	,637	,054	,735	11,781	,000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Sumber:SPSSVersi26(2024)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) pada tabel 9 di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (11,781 > 1.98027) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.$ 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Tabel 10. Hasil (Uji t) Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,364	2,067		4,531	,000
	Pelatihan	,799	,047	,843	17,021	,000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Sumber:SPSSVersi26(2024)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) pada tabel 10 di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (17,021 > 1.98027) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.$ 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian ini digunakan uji F (Secara Simultan) dengan arti 5%. Dalam penelitian ini digunakan aturan kepentingan sebesar 5% (0,05), dengan syarat: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Sedangkan Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Berikut hasil uji f :

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1510,842	2	755,421	169,636	,000 ^b
	Residual	521,024	117	4,453		
	Total	2031,867	119			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Gaya_Kepeimpinan

Sumber:SPSSVersi26(2024)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan pada tabel 4.29 di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (169,636 > 3.07) hal tersebut juga diperkuat dengan ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima,

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Variabel gaya kepemimpinan pernyataan pada nomor satu “Karyawan merasa gaya kepemimpinan yang diterapkan tanggap dalam pengambilan keputusan”, mendapat skor terendah dengan mean sebesar 4,21 Lalu pernyataan pada nomor ketiga “Karyawan merasa gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan Bersama”, mendapatkan skor tertinggi dengan mean sebesar 4,48. Indikator yang mendapatkan nilai paling kecil yaitu “Pelaksanaan nilai” dengan nilai mean 4,46. Sedangkan indikator yang mendapatkan skor paling besar yaitu “Pelaksanaan normal” dengan nilai mean 4,24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Pada pengujian hipotesis nilai t (11,781 > 1.98027) dan sig (0,000 < 0,05). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka “Gaya Kepemimpinan berkontribusi signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT G4s Security Indonesia Di Jakarta Selatan”.

Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,520 yang berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan hanya mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 52,0% dimana 48,0% dipengaruhi variabel lain selain variabel “Gaya Kepemimpinan. Angka yang cukup tinggi ini dikarenakan karyawan telah berpengalaman dalam kinerja kerjanya”. Hal ini dibuktikan pada analisis karakteristik responden bahwa lama bekerja sebagian karyawan mayoritas adalah 26 – 34 tahun, sehingga “Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan”.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Shahara dan Rahmawati (2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalas Media Informatika Jakarta”. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat “pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan”. Sedangkan penelitian yang tidak sejalan adalah penelitian yang dilakukan oleh Aziz dan Putra (2022) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Variabel Pelatihan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Pada variabel pelatihan pernyataan pada nomor satu “Karyawan merasa latar belakang pendidikan dapat membantu Karyawan untuk mengikuti pelatihan dengan lebih baik.” mendapat skor terendah dengan mean sebesar 4,18. Lalu pernyataan pada nomor ketujuh “Karyawan merasa bahwa pelatihan telah membantu memperdalam pengetahuan dalam pekerjaan” , mendapatkan skor tertinggi dengan mean sebesar 34,36. Indikator yang mendapatkan nilai paling kecil yaitu “Kahadiraan” dengan nilai mean 4,20. Sedangkan indikator yang mendapatkan skor paling besar yaitu “bekerja etis” dengan nilai mean 3,34. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Pada uji hipotesis, diketahui nilai Uji T (17,021 > 1.98027) dan Sig (0,000 < 0,05). Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka “Pelatihan berkontribusi signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan

secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT G4s Security Indonesia Di Jakarta Selatan”.

Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,699 yang berarti bahwa variabel Pelatihan hanya mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 69,9% dimana 30,1% dipengaruhi variabel lain selain variabel Pelatihan. Angka yang cukup tinggi ini dikarenakan karyawan telah berpengalaman dalam kinerja kerjanya. Hal ini dibuktikan pada analisis karakteristik responden bahwa lama bekerja sebagian karyawan mayoritas adalah 26 – 34 tahun, sehingga Pelatihan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Pebriyanto (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BABA RAFI Indonesia”. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian yang tidak sejalan adalah penelitian yang dilakukan oleh Prasetya,dkk (2022) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Pernyataan pada nomor ketujuh “Karyawan proaktif dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah dari atasan.”, mendapat skor terendah dengan mean sebesar 4,29. Lalu pernyataan pada nomor lima “Karyawan percaya bahwa kerjasama tim adalah kunci untuk mencapai kesuksesan bersama dalam organisasi.”, mendapatkan skor tertinggi dengan mean sebesar 4,51. Indikator yang mendapatkan nilai paling kecil yaitu “lealuran kerja” dengan nilai mean 4,28. Sedangkan indikator yang mendapatkan skor paling besar yaitu “kecepatan kerja” dengan nilai mean 4,43.

Pada pengujian hipotesis diketahui nilai F ($169,636 > 3,07$), dan sig ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka “Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan secara simultan berkontribusi signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan secara berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT G4s Security Indonesia Di Jakarta Selatan”.

Koefisien determinasi *Adjusted* R^2 sebesar 0,700 yang berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan secara simultan hanya mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 68,70% dimana 31,3% dipengaruhi variabel lain selain variabel Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan. Angka yang sangat tinggi ini dikarenakan karyawan telah berpengalaman dalam kinerja kerjanya. Hal ini dibuktikan pada analisis karakteristik responden bahwa lama bekerja sebagian karyawan mayoritas adalah 26 – 34 tahun, sehingga Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan secara simultan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Nurlita (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan”. Sedangkan penelitian yang tidak sejalan adalah penelitian yang dilakukan oleh Budiyanti (20217) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

5. PENUTUP

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan t hitung sebesar $11,781 > 1,98027$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan t hitung sebesar $17,021 > 1,98027$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan F hitung sebesar $1308,730 > 3,07$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. (2014:2). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Afandi, P. (2018:23). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 10(2), 606-615.
- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 10(2), 606-615.

- Ekhsan, M., & Nurlita, D. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(02), 113-120.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Firmansyah, I. (2018:4). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, I. (2018:47-238). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Harahap, R. A., & Silvianita, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung. *e-Proceeding of Management*, III (2), 1956.
- Hasibuan, M. S. P. (2019:9). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Indeks.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Kumara, I. W. S. E., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali). *E-Jurnal Manajemen Unud*, V (3), 1399-1428.
- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389-399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- Made, I. N. G., & Utami, N. W. R. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 15(1), 1-14.
- Mangkunegara, A. P. (2014:9-75). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martin. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Intibenua Perkasatama. *Jurnal Imliah abdi ilmu(JIRM)*, 6(12).
- Noratta, S., & Prabowo, B. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Timur Raya Lestari. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 162-172.
- Pebriyanto, N., & Budiyanto, B. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Baba Rafi Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(12).
- Rivai, V. (2014:42). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rukajat, A.(2018:77) *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Deepublish
- Sampoerna, D., & Hapiz, I. N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Area Bekasi. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 7(1).
- Setyosari, H. P.(2016:52) *Metode penelitian pendidikan & pengembangan*. Prenada Media.
- Shahara, N. P., & Rahmawati, N. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Jurnal EMBA*, IX (1), 669-678.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178.
- Sugiyono. (2016:60). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunarta, M. (2016:22). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widodo, H. (2015:2). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.