SEAN INSTITUTE JOURNAL JEAMI
Jurnal Ekonomi, Akuntasi dan Manajemen Indonesia
Jurnal Ekonomi, Akuntasi dan Manajemen Indonesia (JEAMI) adalah jurnal di bidang Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen dengan ruang lingkup Ekonomi Bisnis, E-bisnis, Perilaku Konsumen, Kewirausahaan, Keuangan, Kebijakan Publik, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi, Manajemen Pemasaran, Kualitas Layanan, Manajemen, Manajemen Inovasi Produk, Manajemen Produksi dan Operasional, Manajemen Strategi, Manajemen Keuangan, Perilaku Keuangan, Akuntansi Keuangan, Akuntansi Sektor Publik, Akuntansi Manajemen, Audit dan Tata Kelola Perusahaan, Akuntansi Perbankan, Sistem Informasi Akuntansi, Pendidikan Akuntansi, Perpajakan, Pasar Modal dan Investasi, Akuntansi UKM, Akuntansi Lembaga Perkreditan Pedesaan, Dan bidang ilmu terkait lainnya.
eISSN: 2964-0385

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan

Agnes Marnita Silaban[1], Onan Marakali Siregar [2]
[1,2] Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

ARTICLE INFO

Keywords:
Kepuasan Kerja,
Komitmen Organisasi,
Organizational Citizenship Behavior

ABSTRACT

Penelitian ini berupaya untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan yang berjmlah 68 orang. Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik nonprobability sampling dengan model sampel jenuh, jumlah responden sebanyak 68 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dengan menyebar kuesioner sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan variabel pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan juga berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien ini menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap kinerja karyawan sangat kuat dengan nilai R sebesar 0,799 atau 79,9%. Nilai Adjusted R Square juga diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 62,8%.

Email :
agnessilabe2018@gmail.com[1], onan@usu.ac.id[2]

Copyright © 2023 Jurnal JEAMI. All rights reserved is Licensed under a Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah unsur penting dalam pencapaian kinerja organisasi agar dapat beroperasi dengan baik. Manajemen sumber daya manusia menganggap pekerja merupakan sumber daya utama perusahaan yang penting untuk diawasi dengan sebaik mungkin karena dapat menjadi sumber investasi bagi perusahaan. MSDM memuat program untuk menyelesaikan isu-isu yang terjadi pada ruang lingkup karyawan, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk mendorong kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menjalankan pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan dibutuhkan peran pemimpin agar dapat mengarahkan dan mengatur setiap karyawan agar mampu menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu adanya pemimpin dapat membantu karyawan untuk dapat berkembang ke arah yang lebih baik lagi. Kehadiran seorang pemimpin sangatlah penting

bagi perusahaan baik yang berskala kecil maupun besar karena dalam menjalankan operasional perusahaan setiap karyawan membutuhkan seorang pemimpin (leader) yang bertugas untuk mengendalikan tim kerjanya.

Berdasarkan sunber PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan (2022) bahwa terjadi ketidakstabilan hasil produksi dari tahun 2020 ke 2021, terdapat beberapa jenis quantity produk yang mengalami penurunan yaitu: Herbs Thyme, Tomat Cherry Kuning dan Tomat Cherry Merah. Hal Ini disebabkan oleh berbagai faktor seperti terjadinya perubahan yang dilakukan oleh PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan yaitu perubahan pada jam kerja karyawan yang biasanya jam kerja karyawan 9 jam/hari menjadi 8 jam/hari. Sehingga perusahan merasakan dampak dari berkurangnya jam kerja karyawan, sehingga hasil dari produksi berkurang dan mengalami penurunan. Selain itu penurunan hasil produksi disebabkan oleh kurangnya pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan kerja yang berkaitan dengan penanaman, pemeliharaan serta perawatan pada tanaman, sehingga dibutuhkannya pelatihan untuk meningkatkan keahlian karyawan. Hasil pra penelitian yang dilakukan terlihat permasalahan pada PT. Horti Jaya Lestari yaitu belum maksimal dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional serta kurang mendorong karyawannya untuk melakukan perubahan serta menemukan ide-ide baru dalam meningkatkan kinerja. Ditandai dari kurangnya keterlibatan karyawan dalam menghasilkan suatu inovasi ataupun ide kreatif baru untuk meningkatkan kesuksesan perusahaan, serta kurang terlibatnya karyawan dalam memecahkan masalah yang terjadi pada perusahaan. Hal ini diakibatkan oleh pimpinan sebelumnya sudah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional namun belum maksimal sehingga pimpinan baru masih kesulitan dalam melakukan transisi gaya kepemimpinan transformasional yang baik di PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Husna (2020) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional terhadap karyawan maka semakin meningkat juga kinerja karyawan.

Selain masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, terdapat masalah yang berkaitan dengan pelatihan di PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan. Setelah dilakukan pra penelitian diketahui bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan dalam bekerja belum maksimal hal ini dilihat dari perusahaan hanya memberikan pelatihan hanya sekali pada saat karyawan diterima di perusahaan tersebut. Tentunya, pelatihan yang hanya sekali dilakukan kurang efektif untuk mendorong kinerja yang baik. Pelatihan sebaiknya dilakukan secara rutin agar kapabilitas dan keterampilan dalam diri karyawan dapat meningkat sesuai dengan perubahan yang terjadi secara terus- menerus. Selain itu juga tidak semua karyawan mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan karena hanya beberapa orang saja yang ditunjuk untuk mengikuti pelatihan yang diadakan, sehingga beberapa karyawan belum memiliki bekal dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini menunjukkan kemampuan dan keterampilan karyawan masih kurang cukup untuk melakukan pekerjaan disebabkan kurangnya pelatihan yang dilakukan oleh PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan yang dilakukan oleh Sihite (2019) yang sebelumnya mengkaji variabel gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Prinsen park hotel). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening selain itu objek pada penelitian sebelumnya

dilakukan pada perhotelan sedangkan penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan yang bergerak di bidang hortikultura. Penelitian ini memiliki kebaharuan yang dimana Gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja. Berdasarkan fenomena dan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang membahas tentang gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan judul penelitian ini "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan." Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Horti Jaya lestari Cabang Dokan,menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang dokan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan

METODE

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan perubahan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat untuk melakukan perubahan dan pemimpin yang bisa menggerakkan organisasi menuju arah yang baru. Menurut Robbins dan Judge (2017:285) kepemimpnan transformasional merupakan pimpinan yang memberikan inspirasi kepada pengikutnya agar melakukan hal-hal yang melampaui kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi sehingga dapat memberi pengaruh yang lebih dan luar biasa kepada para karyawannya.

Kepemimpinan transformasional menurut edison et al. (2017:96) merupakan pimpinan yang menginspirasi para pengikutnya supaya tidak hanya meyakini diri mereka sendiri tetapi juga meyakini kemampuan mereka untuk membayangkan dan membuat masa depan perusahaan yang lebih baik lagi. Menurut Widodo (2017:11) kepemimpinan transformasional merupakan pola perilaku pemimpin yang menginspirasi bawahannya untuk berkomitmen pada visi dan tujuan organisasi dibandingkan kepentingan- kepentingan pribadi, mengembangkan kapasitas bawahan, serta mendorong bawahan untuk bekerja secara gigih, memiliki tekad yang bulat dan menyalurkan kemampuan terbaik yang dimilikinya.

Menurut Robbins dan Judge (2017298) indikator gaya kepemimpinan transformasional yaitu: (1) Kharisma yaitu memberi wawasan serta kesadaran akan visi misi, membangkitkan kebanggaan serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan kepada bawahannya.(2) Motivasi inspiratif yaitu menumbuhkan ekspektasi yang tinggi melalui pemanfaatan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana.(3) Perhatian yang individual yaitu memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih setiap orang secara khusus dan pribadi.(4) Stimulasi intelektual yaitu meningkatkan rasionalitas dan pemecahan masalah secara seksama. Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari apa yang bisa dilakukan dan diharapkannya.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan dengan tujuan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan meningkatkan pengetahuan dan skill dalam melakukan pekerjaan. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Rivai dan Sagala (Sinambela, 2018:169) berpendapat bahwa pelatihan merupakan suatu proses yang sistematis mengubah tingkah laku karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang terkait dengan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Rachmawati (Putra, 2016) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Dewi, et al. (2021:55), mengatakan bahwa pelatihan merupakan proses dimana individu mampu mencapai keterampilan tertentu dalam membantu mencapai tujuan perusahaan dan salah satu bentuk yang mencakup pendidikan yang menyangkut suatu proses pembelajaran dalam mendapatkan dan meningkatkan kemampuan diluar dari pendidikan yang berlaku dalam waktu yang umumnya singkat dengan strategi yang lebih fokus pada praktek dari pada teori. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan dimamna karyawan akan mendapat pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya agar kinerja karyawan dan tujuan organisasi tercapai.

Menurut Rosleny (2015:184) jenis- jenis pelatihan kerja yaitu: (1) Pelatihan keahlian (Skill training), (2) Pelatihan ulang (retraining), (3) Pelatihan lintas fungsional (cross fungtional training), (4) Pelatihan tim. Menurut Mangkunegara (2014:62) indikator dari pelatihan yaitu: (1) jenis Pelatihan yaitu dari kebutuhan program pelatihan yang sudah dilaksanakan, maka dari itu sangat diperlukan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan etika kerja untuk tingkat bawah dan menengah,(2) Tujuan pelathan yaitu Tujuan pelatihan yang dilakukan harus konkrit dan dapat diukur, maka dari itu pelatihan dilakukan dengan tujuan meningkatkan kemampuan kerja supaya peserta dapat mencapai kinerja dengan maksimal dan mampu meningkatkan pemahaman terhadap etika kerja yang layak untuk dilakukan,(3) Materi yaitu Materi-materi dalam pelatihan bisa berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, kom unikasi kerja, disiplin serta etika kerja, kepemimpinan kerja dan laporan kerja.,(4) Metode yaitu Metode pelatihan yang dilaksanakan adalah metode pelatihan dengan menggunakan strategi partisipatif, yaitu diskusi konferensi, kelompok, simulasi, games, latihan dalam kelas, tes, kerja tim dan study banding, (5) Kualifikasi peserta yaitu Peserta pelatihan tentunya harus memenuhi kualifikasi misalnya karyawan tetap perusahaan dan staf yang telah mendapatkan rekomendasi dari pemimpin perusahaan.,(6)Kualifikasi Pelatih uaitu Pelatih yang nantinya akan memberikan materi perihal pelatihan maka harus memenuhi kualifikasi persyaratan misalnya memiliki kemampuan berhubungan dengan pelatihan serta dapat menggunakan metode partisipatif (7) Waktu yaitu Jumlah sesi materi pelatihan terdiri atas 67 sesi materi, 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Maka dari itu banyaknya sesi pelatihan terdiri atas 70 sesi atau sama dengan 52,2 jam. Semakin sering karyawan mendapatkan pelatihan,

.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil dari kinerja seorang karyawan pada satu periode tertentu sesuai tugas pokok maupun fungsinya seperti yang sudah ditentukan berdasarkan aturan yang berlaku

pada rangka mencapai tujuan perusahaan. Hasibuan (Warella et al 2021:16) menyatakan bahwa kinerja sebagai output kerja yang telah dicapai oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, didasarkan pada keahlian, kesungguhan dan pengalaman serta waktu. Amir (2015:84) berpendapat bahwa kinerja merupakan sebuah potensi yang dapat digunakan dalam meramalkan tingkat keberhasilan dimasa yang akan datang.

Tohardi (Warella et al 2021:15) menyatakan bahwa kinerja merupakan hal penting bagi perusahaan dikarenakan kinerja yang baik bisa mengurangi persentase ketidakhadiran atau tidak bekerja dikarenakan malas, dengan adanya kinerja yang baik dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepada mereka akan selesai dalam waktu yang lebih cepat. Masran dan Mu'ah (2015) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Warella et al (2021: 17) bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kinerja yang telah dicapai oleh karyawan pada jangka waktu tertentu sesuai aturan yang telah diberlakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah prestasi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang baik secara kualitas dan kuantitas yang telah terpenuhi dalam pelaksanaannya, kesungguhan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepada seseorang serta pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah diberikan sehingga menghasilkan kerja yang memuaskan

Menurut Sudaryo et al (2018:206) indikator kinerja karyawan yaitu: (1) Kualitas kerja yaitu hasil kemampuan karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya diantaranya yaitu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dipunyai seorang karyawan, (2) Kuantitas kerja yaitu banyaknya pekerjaan yang sudah terselesaikan oleh pekerja. (3) Ketepatan waktu yaitu dasar bagi seseorang atau sekelompok karyawan dalam menuntaskan suatu tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan. (4) Kerjasama yaitu melalui kerja sama yang baik maka menumbuhkan kepercayaan kepada pihak- pihak yang berkepentingan dengan perusahaan.

Penelitian ini memakai metode kuantitatif menggunakan sebuah penelitian secara asosoatif. penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menjelaskan secara umum hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 68 dan pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling dengan model teknik sampel jenuh/sampel total karena jumlah populasi dibawah 100, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 68. Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh melalui hasil angket kuesioner dan data sekunder yang diperoleh melalaui studi kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas) analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji parsial (T), uji simultan (F) dan uji determinasi (R)).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini terdiiri dari dua variabel independent yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap satu variabel dependent yaitu kinerja karyawan. Total responden penelitian ini berjumlah 68 responden, dari keseluruhan responden terdiri atas 28 laki-laki dan 40 perempuan. Responden didominasi oleh rentang usia 20-26 tahun. Hasil penelitian

yang telah diujikan sebelumnya menjelaskan bahwa hasil instrumen data yang telah dijawab oleh responden untuk mengukur variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap variabel terikat yaitu kinerja kayawan adalah valid dan reliabel, sehingga indikator dan item pernyataan pada penelitian ini dapat digunakan dikemudian hari.

Uji Parsial (Uji T)

Table 1. Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	,600	3,019		,199	,843
Gaya Kepemimpinan Transformasional	,282	,090	,336	3,147	,002
Pelatihan	,417	,085	,524	4,915	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional diperoleh thitung sebesar 3,147 dimana nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel yaitu sebesar 1,997 (3,147 >1,997) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,005 (0,002 ,0,005) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,282. Hal ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima.

Berdasarkan hasil uji untuk variabel pelatihan diperoleh nilai thitung sebesar 4,915 yang berarti nilai thitung lebih besar daripada ttabel yaitu sebesar 1,997 (4,015 > 1,997) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,005) dan koefisien regresi bernilai 0,417. Hal ini menunjukkan variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil tersebut dapat disimpulkan Ha2 diterima.

Uji Simultan (Uj F)

Table 2. Uji Simultan (Uj F)

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	629,273	2	314,637	57,568	,000[b]
Residual	355,256	65	5,465		
Total	984,529	67			

a.Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan data pengolahan dapat disimpulkan bahwa nilai fhitung yang diperoleh sebesar 57,568 yang berarti nilai fhitung lebih besar dibandingkan ftabel yaitu 3,14 (57,568 > 3,14) atau berdasarkan nilai sig yaitu 0,000 < 0,005. Hasil tersebut bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan pelatihan (X2) berpengaruh secara sama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Uji Determinasi

Table 3. Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799a	,639	,628	2,338

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

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,799 atau 79,9% yang mana nilai koefisien ini menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap kinerja karyawan sangat erat jika nilai R mendekati angka 1 maka akan semakin baik pula modelnya. Nilai koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan Pelatihan (X2) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 62,8% sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai thitung sebesar 3,147 dimana nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel yaitu sebesar 1,997 (3,147 > 1,997) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,005) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,282. Hal ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima, yaitu "Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan arah positif, karena gaya kepemimpinan transformasional di PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan memiliki pimpinan yang dapat mengarahkan para karyawan untuk melakukan perubahan dengan menciptakan suata ide atau gagasan yang dapat meningkatkan kualitas dari produksi yang dihasilkan oleh perusahaan.

Peran Kepemimpinan sangat berpengaruh untuk melakukan perubahan di lingkungan perusahaan dimana PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan dipimpin oleh seorang manajer, sehingga manajer menyampaikan perubahan- perubahan yang terjadi dilingkungan kerja. Karyawan menganggap bahwa pimpinan merupakan panutan bagi mereka. dimana aktivitas pimpinan selalu disiplin dalam bekerja itu maka karyawan akan termotivasi. Seperti halnya jika pimpinan selalu disiplin dan datang tepat waktu pada saat bekerja maka karyawan akan terpengaruh untuk menerapkannya. Hal ini lah yang membuat peran pimpinan transformasional sangat diperlukan di dalam suatu perusahaan untuk mendukung proses kerja karyawan karena dengan diterapkannya gaya kepemimpinan transformasional dapat membuat karyawan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugasnya. Hal tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017:285) dimana pimpinan harus mampu memberikan inspirasi kepada para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memberikan pengaruh yang luar biasa kepada para pengikut agar tercapainya suatu visi misi didalam suatu perusahaan tersebut. Sehinga dapat disimpulkan bahwa semakin baik

gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan sebaliknya jika semakin kurang baik gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawana juga akan semakin berkurang.

Hasil penelitian ini sesuai dan sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Husna (2020) yang berjudul "Pengaruh kepemimpinan transformasional, pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BNI (Persero) Tbk Kantor Cabang Probolinggo. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BNI (Persero) Tbk Kantor Cabang Probolinggo. Hal ini berarti semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional terhadap karyawan maka semakin meningkat juga kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan

Berdasarkan hasil uji untuk variabel pelatihan (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 4,915 yang berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 1,997 (4,015 > 1,997) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) dan koefisien regresi bernilai 0,417. Hal ini menunjukkan variabel pelatihan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada hasil tersebut dapat disimpulkan Ha2 diterima.

Menurut pandangan peneliti, pelatihan yang diberikan PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan kepada karyawan dapat meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dan masalah. Pelatihan juga dapat meningkatkan komunikasi yang sangat baik untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga menghasilkan karyawan yang membangkitkan tim kerja yang baik, minat rasa ingin tahu terhadap suatu masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, dan pelatihan juga dapat membuat karyawan lebih tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan atau masalah yang terjadi sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian ini sesuai dan sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Novi Nuranty (2020) yang melakukan penelitian yang berjudul " Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo". Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfindo Aek Loba.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Paa PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan.

Berdasarkan hasil pemaparan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwasanya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disini dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan pelatihan (X2) saling berhubungan atau sejalan dengan kinerja karyawan. Seperti yang diketahui apabila gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan bersifat positif maka hal ini akan berdampak terhadap nilai kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada hasil uji simultan (uji F) dan uji koefisien determinasi (R^2). Pada hasil uji simultan (uji F) didapat hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai Fhitung diperoleh sebesar 57,568 yang berarti nilai Fhitung lebih besar dibandingkan nilai Ftabel, yaitu 57,568 > 3,14 atau berdasarkan nilai sig.yaitu 0,000 < 0,05. Hasil tersebut bahwa variabel bebas yakni gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan pelatihan

(X2) berpengaruh secara sama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Sementara itu hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,799 atau 79,9% di mana nilai koefisien ini menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap kinerja karyawan sangat erat. Nilai koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan Pelatihan (X2) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 62,8% sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Ha3 diterima.

Berdasarkan teori tersebut dapat dikatakan dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan yang sesuai pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan yang tidak sesuai maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan menjadi hal yang sangat penting untuk dilaksanakan dalam mempertahankan kinerja pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan. Berdasarkan teori tersebut dapat dikatakan dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan yang sesuai pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan yang tidak sesuai maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan menjadi hal yang sangat penting untuk dilaksanakan dalam mempertahankan kinerja pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nuranty (2020) yang melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo".

KESIMPULAN

Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Maka variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Ha1 diterima dan H01 ditolak.

Variabel Variabel pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Maka variabel pelatihan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Ha2 diterima dan H02 ditolak.

Variabel bebas yakni gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan pelatihan (X2) berpengaruh secara sama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Sementara itu hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,799 atau 79,9% di mana nilai koefisien ini menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap kinerja karyawan sangat erat. Nilai koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan Pelatihan (X2) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Ha2 diterima dan H02 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

Amir. (2015). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan. Jakarta : Mitra Wacana Media.

Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Karya.

_____. (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktim, Aneka Cipta. Cangara, H. Pengantar ilmu Komunikasi. (Jakarta Raja Grafindo Persada, 2017).

Benjamin. B (2017).Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zahir Publishing.

Busro. (2017). Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group

Edison, Anwar. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta

Fahmi. Irham (2016). Manajemen Sumber Daya (2018) Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Warella Y. S. et al (2021). Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia. Yayasan Kita Menulis

Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Daya MAnusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara

Sudaryo, Yoyo. (2018). Manajemen Sumber Daya MAnusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: ANDI

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

_____. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sujarweni, V. W. (2015). Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi ke 5. Jakarta: Rajawali press

AChmad Gani.'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan disiplin kerja Terhadap kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ternate' Jurnal Manajemen Sinergi Vol 7 Nomor 1 2019.

Heny S, Kusuma C.K, Didik S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY) Jurnal Fokus Vol 10 Nomor 1 Maret 2020.

Job, O. N., On, S., Aditya, P. T., & Parajaya, S. (2019)."Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Aditya Sata Parajaya Jurnal Ilmu Manajemen , Volume 16 , Nomor 2 , 2019. 16(2001), 94–101.

Karin, M., & Prasetio, A. P. (2021)."Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Binajasa Abadikarya" eProceedings of Management, 8(3).

Putra, Maha; Mukharom, A. Nugroho (2021)."Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication". Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.5 September 2021

Tugiyono, J. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan LPK Pramidia Bandung".Jurnal Universitas Kebangsaan. 105–111.

Yonathan Purba, S. (n.d.)."Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Winarningsih Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya". Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0591

Husna, Asmaul (2020)."Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Probolinggo)" Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Fitriani (2020)."Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Jurusan Manajemen" Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Rizky, Haliza Baizura Rizky (2020). "Pengaruh Pelatihan Karyawan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Prime Hotel Kualanamu". Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara.

Prasetyo, Ipung (2017)."Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalbe Farma Tbk Obat Hewan Periode Tahun 2015 (Studi Kasus Pulau Jawa)" Jurusan Manajemen Institut Keuangan Perbankan Dan Informatika Asia.

Nuranti, Novy (2020) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Aek Loba". Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara

Putra, A. P. (2016). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi)". Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syariah Hidayatullah Jakarta dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara.

Sihite, Sellyana (2019)."Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Park Hotel). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Hasanah, Uswatun (2021). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada PT . Bridgestone Sumatra Rubber Estate Kabupaten Simalungun)". Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas ilmu Sosial

Heru Cahyono (2019) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di RSUD Dr Saiful Anwar" Magister Manajemen Direktorat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.

https://lowongankerjaterbaru.wordpress.com/20 15/10/21/lowongan-kerja-pt-horti-jaya-lestari-oktober-2015/

https://www.google.com/maps