



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Wahyu Artha Technic

Wahyu Haditama^{1*}, Dovina Navanti², Dewi Sri Wulandari³

¹⁻³ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Email: wahyuhaditama3@gmail.com^{1*}, dovina.navanti@dsn.ubharajaya.ac.id²,
dewi.sri@dsn.ubharajaya.ac.id³

*Korespondensi penulis: wahyuhaditama3@gmail.com

Abstract: Human Resources (HR) is a crucial asset for every organization, including CV Wahyu Artha Technic. Effective HR management through good leadership and proper training is essential to achieve company goals. This study aims to explore the relationship between leadership style and job training on employee performance at CV. Wahyu Artha Technic, West Java. Data were obtained through questionnaires completed by 65 respondents in May 2024, with a 100% response rate. The results showed that participative leadership style and timely job training have a positive and significant influence on employee performance. Sales data shows fluctuations from year to year, which is closely related to the lack of training and ineffective leadership style. A survey of respondents showed that employee performance can be improved through opportunities provided by leadership to convey feedback and complaints. Training that is relevant to operational needs and technological developments is proven to improve employee competence and productivity. The conclusion of this study is that good leadership style and structured job training significantly improve employee performance at CV. Wahyu Artha Technic. The recommendations of this study include the importance of effective communication between management and employees as well as the development of continuous training programs to maintain employee competence and motivation. Implementation of these strategies is expected to optimize overall organizational performance.

Keywords: Leadership Style, Job Training, Employee Performance

Abstrak: Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset krusial bagi setiap organisasi, termasuk CV. Wahyu Artha Technic. Pengelolaan SDM yang efektif melalui kepemimpinan yang baik dan pelatihan yang tepat sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Wahyu Artha Technic, Jawa Barat. Data diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh 65 responden pada Mei 2024, dengan tingkat respons 100%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan pelatihan kerja tepat waktu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Data penjualan menunjukkan fluktuasi dari tahun ke tahun, yang terkait erat dengan kurangnya pelatihan dan gaya kepemimpinan yang tidak efektif. Survei terhadap responden menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kesempatan yang diberikan oleh kepemimpinan untuk menyampaikan masukan dan keluhan. Pelatihan yang relevan dengan kebutuhan operasional dan perkembangan teknologi terbukti meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan yang baik dan pelatihan kerja yang terstruktur secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di CV. Wahyu Artha Technic. Rekomendasi penelitian ini mencakup pentingnya komunikasi efektif antara manajemen dan karyawan serta pengembangan program pelatihan berkelanjutan untuk menjaga kompetensi dan motivasi karyawan. Implementasi strategi ini diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu usaha karena merupakan penggerak utama suatu organisasi atau usaha. Oleh karena itu, manusia merupakan unsur yang sangat penting dan harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi atau perusahaan. Kesalahan pengelolaan sumber daya manusia dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan, kinerja organisasi, profitabilitas, dan

Received Juni 19, 2024; Received Juni 10, 2024; Accepted Juli 24, 2024;

Online Available Juli 31, 2024

kelangsungan bisnis perusahaan. Untuk meminimalisir kegagalan tersebut, perusahaan memerlukan HRM (*Human Resource Management*) untuk menangani penggunaan seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, peran pemimpin adalah mempengaruhi dan membimbing untuk mencapai tujuan bersama. Pegawai suatu organisasi merupakan salah satu sumber daya utama organisasi yang pada hakekatnya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain mana pun. Sebab sebaik apapun suatu organisasi, seluruh fasilitas dan perlengkapannya akan sia-sia jika para pegawainya tidak mampu mengelola, menggunakan, dan memeliharanya.

Sebagai sumber daya manusia suatu perusahaan, karyawan merupakan aset berharga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya tidak terlepas dari keyakinan, perilaku, dan gaya kepemimpinan manajer dalam suatu perusahaan. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya merupakan contoh organisasi yang efisien.

Karyawan diharapkan dapat memberikan kinerja terbaiknya setiap saat. Pegawai juga dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanannya itu sebabnya pelatihan kejuruan sangat penting. Pelatihan profesional yang diberikan oleh perusahaan untuk mengimbangi permintaan dan kemajuan teknologi serta berkontribusi terhadap kemajuan dan kesuksesan perusahaan. Untuk mengukur seberapa baik kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, terdapat metrik untuk mengukur kinerja karyawan. Hal ini mencakup gaya kepemimpinan para manajer di perusahaan dan kualitas karyawan melalui pelatihan profesional.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam membujuk orang lain agar dapat dilaksanakan secara maksimal dalam melaksanakan tugas pokok dan perintah (Rosalina & Wati, 2020). Menurut Erri *et al.*, (2021) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bertindak atau bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mengkoordinasikan pekerjaan bawahannya secara bersama-sama untuk mencapai hasil yang terbaik bagi organisasi. Untuk meningkatkan kinerja personel diperlukan gaya manajemen yang baik untuk memaksimalkan hasil yang dicapai dengan keterampilan dasar manusia dengan pembagian kerja dan tanggung jawab yang membentuk kerjasama dalam organisasi.

Pencapaian tujuan yang diinginkan memerlukan kerjasama yang baik antara manajer dan karyawan. Salah satunya adalah proses komunikasi yang baik. Komunikasi dalam suatu perusahaan khususnya antara manajer dan karyawan jika dilakukan dengan baik dan intensif

akan mempengaruhi sikap karyawan terhadap pelaksanaan tugasnya sehari-hari sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Sebaliknya jika proses komunikasi dalam perusahaan tidak baik maka dapat menimbulkan sikap otoriter, apalagi jika terjadi perselisihan berkepanjangan antara manajer dan karyawan. Jika hal ini terjadi maka dapat berdampak pada kinerja pegawai menjadi kurang optimal.

Biasanya upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan pelatihan kerja, motivasi dan kompetensi. Pada saat yang sama, kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika pelatihan diselenggarakan tepat waktu dan manajemen perusahaan mengetahui apa yang diharapkan dan kapan harus mengenali ekspektasi kinerja. Pelatihan di tempat kerja adalah proses pelatihan jangka pendek yang menggunakan metode sistematis dan terorganisir di mana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoretis untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Magang yang dilaksanakan dengan baik akan menguntungkan organisasi. dimana pemberian pelatihan kerja dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja karena kurangnya keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja (Gunawan et al., 2022).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan seorang pegawai dalam pekerjaannya pada organisasi atau perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya (Nan Wangi, 2020). Selanjutnya Harahap & Tirtayasa (2020) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama jangka waktu tertentu. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja pegawai baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Alamsyah & Panday, 2021).

Menurut Adianto & Sugiyanto (2019), kinerja merupakan hasil usaha manusia berdasarkan ciri-ciri kepribadiannya dan keterampilannya berdasarkan persepsinya tentang perannya di tempat kerja. Kemudian menurut Fachrezi & Khair (2020), kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dilakukan pada tahun tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat diberikan oleh suatu organisasi selama jangka waktu tertentu dan dapat dikendalikan prestasi kerjanya.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang ditemukan dalam kualitas dan kuantitas tugas yang diberikan kepada karyawan untuk memenuhi tujuan, visi, misi dan tujuan organisasi atau perusahaan.

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Erri *et al.*, (2021) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin berperilaku atau bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Adhika (2021) gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, atau dapat dikatakan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan umum dilakukan pemimpin.

Menurut Menurut Farida & Fauzi (2020) gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang atau pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain sesuai keinginannya dalam keadaan tertentu. Gaya *et al.*, (2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif bervariasi sesuai dengan kesiapan karyawan, rasa pencapaian, tanggung jawab dan keterampilan, kemampuan dan pengalaman terkait tugas.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan ciri atau perilaku seorang pemimpin yang terbukti dapat memotivasi bawahan secara positif. Gaya manajemen yang tepat sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja para staf, sehingga diharapkan produktivitas yang tinggi.

Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman atau perubahan sikap seseorang. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik untuk melakukan pekerjaan yang spesifik, rinci dan rutin (Sinambela *et al.*, 2021). Menurut Harsono, (2023) pelatihan adalah proses pengembangan dan pembekalan pegawai melalui peningkatan keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan perilaku. Sementara itu Lestari & Afifah, (2020) menyatakan bahwa pelatihan ini merupakan upaya sistematis untuk mengumpulkan informasi tentang masalah kinerja organisasi dan memperbaiki kesenjangan kinerja terkait perbedaan antara perilaku aktual dan yang diharapkan. Pelatihan di tempat kerja adalah bagian dari pelatihan yang melibatkan proses pembelajaran di mana keterampilan diperoleh dan ditingkatkan dalam waktu yang relatif singkat di luar sistem pendidikan saat ini, dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori (Khasanah *et al.*, 2019).

Menurut Novie *et al.*, (2023) pelatihan diartikan sebagai bagian dari pelatihan yang melibatkan proses pembelajaran di mana keterampilan diperoleh dan ditingkatkan di luar sistem pendidikan saat ini dalam jangka waktu yang relatif singkat dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Pelatihan kerja merupakan suatu proses dimana karyawan memperoleh keterampilan tertentu yang berguna untuk mencapai tujuan atau sasaran suatu perusahaan atau organisasi (Vernando dan Purba, 2021). Pelatihannya spesifik, praktis dan langsung, Khususnya pelatihan yang berkaitan dengan bidang kerja, praktis dan segera dalam artian ilmu yang diberikan dan dilatih dapat diimplementasikan di lapangan kerja (Hidayat dan Wulantika, 2021).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah serangkaian proses yang mencakup tindakan (usaha) yang dilakukan dengan sengaja untuk membantu pegawai oleh pekerja selama satuan waktu berlalu dan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan peserta dalam bekerja pada wilayah kerja tertentu untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sujarweni (2018) jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil observasi, wawancara dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan data primer berupa pengamatan, wawancara dan kuesioner. Selain menggunakan data primer, dalam penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder yang digunakan oleh penulis adalah data kepustakaan yang didapatkan dari jurnal-jurnal penelitian, buku-buku referensi, dan dokumentasi dari pengumpulan data di CV. Wahyu Artha Technic.

Pada penelitian ini penulis menggunakan uji reliabilitas dan uji validitas untuk memastikan data yang digunakan valid. Data dikumpulkan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada responden dalam bentuk kuesioner kemudian data yang sudah terkumpul akan diolah menggunakan program SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas ini dilakukan untuk mengetahui keabsahan dari kuesioner atau angket. Keabsahan disini mempunyai arti kuesioner atau angket yang digunakan mampu untuk mengukur apa seharusnya di ukur. Kuesioner dapat dikatakan valid, apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan yang terdapat dalam angket atau kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung diambil dari output SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,725	0,1966	Valid
Pernyataan 2	0,765	0,1966	Valid
Pernyataan 3	0,797	0,1966	Valid
Pernyataan 4	0,825	0,1966	Valid
Pernyataan 5	0,766	0,1966	Valid
Pernyataan 6	0,779	0,1966	Valid
Pernyataan 7	0,789	0,1966	Valid
Pernyataan 8	0,713	0,1966	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari semua pernyataan yang diuji terdapat 8 butir dinyatakan valid atau bernilai lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 butiran pernyataan dari setiap tabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X2)

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,560	0,1966	Valid
Pernyataan 2	0,753	0,1966	Valid
Pernyataan 3	0,679	0,1966	Valid
Pernyataan 4	0,741	0,1966	Valid
Pernyataan 5	0,715	0,1966	Valid
Pernyataan 6	0,734	0,1966	Valid
Pernyataan 7	0,693	0,1966	Valid
Pernyataan 8	0,733	0,1966	Valid
Pernyataan 9	0,675	0,1966	Valid
Pernyataan 10	0,713	0,1966	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari semua pernyataan yang diuji terdapat 10 butir valid atau bernilai lebih besar dari r tabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,806	0,1966	Valid
Pernyataan 2	0,718	0,1966	Valid
Pernyataan 3	0,826	0,1966	Valid
Pernyataan 4	0,815	0,1966	Valid
Pernyataan 5	0,740	0,1966	Valid
Pernyataan 6	0,767	0,1966	Valid
Pernyataan 7	0,613	0,1966	Valid
Pernyataan 8	0,793	0,1966	Valid
Pernyataan 9	0,828	0,1966	Valid
Pernyataan 10	0,780	0,1966	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari semua pernyataan yang diuji terdapat 10 butir valid atau bernilai lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,1996 dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan uji kehandalan yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan. Pengujian realibilitas terhadap seluruh item pernyataan yang ada dalam penelitian ini menggunakan metode cronbach alpha (koefisien alpha croncbach). Metode ini digunakan untuk mencari realibilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan dari beberapa nilai atau berbentuk skala. Dasar untuk pengujian realibilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$, maka data yang akan diuji dinyatakan reliabel.
2. nilai Cronbach Alpha $< 0,60$, maka data yang akan diuji dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	8

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada tabel 4 *Realibility Statistic*. Di dapat Nilai Cronbach's Alpha Sebesar 0.901. Sesuai kriteria, nilai ini sudah lebih besar dari 0.60, maka hasil dari kuesioner yang disebar memiliki tingkat realibilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang di sebar dapat dipercaya.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	10

Sumber:Data Primer yang diolah, 2024

Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada tabel 5 Di dapat Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.882. Sesuai kriteria, nilai ini sudah lebih besar dari 0.60, maka hasil dari

kuesioner yang disebar memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang di sebar dapat dipercaya.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.921	10

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

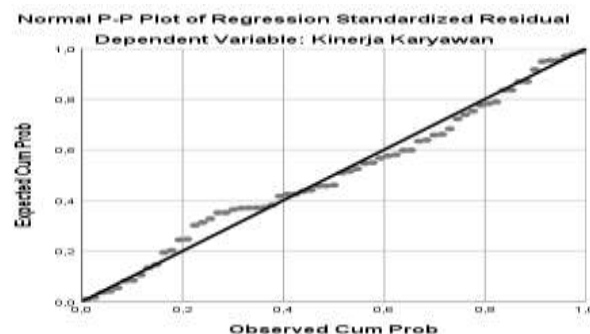
Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output *Reliability Statistic*. Didapat Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.921. Sesuai kriteria, nilai ini sudah lebih besar dari 0.60, maka hasil dari kuesioner yang disebar memiliki tingkat reliabilitas Yang baik, atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang di sebar dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini dilakukan uji asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan distribusi pada grafik histogram dengan Normal P-P Plot dan *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut ini hasil uji normalitas menggunakan grafik histogram menggunakan aplikasi SPSS.



Gambar 1 Grafik Normal P-P Plot
 Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Pada gambar P-P Plot di atas, terlihat penyebaran titik-titik ada disekitar garis normal yang diwakili oleh garis diagonal pada kotak Normal P-P Plot. Dari hasil analisa di atas, maka regresi yang dihasilkan sudah memenuhi syarat normalitas, secara kasat mata dapat dikatakan normal. Selain menggunakan grafik, uji statistik juga dapat digunakan untuk menguji normalitas data. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas adalah uji statistik *Kolmogorov- Smirnov*. Hasil uji normalitas berdasarkan uji Kolmogorov- Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 7 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		65
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,71960453
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.062
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{cd}

- 1) Test distribution is Normal.
- 2) Calculated from data.
- 3) Lilliefors Significance Correction.
- 4) This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Pada metode uji Kolmogorov-Smirnov, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari hasil tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Dari hasil uji normalitas yang dilakukan dapat diketahui bahwa pada grafik *probability plot* dan tabel kolmogorof-smirnov data dalam penelitian ini terdistribusi normal. Dengan demikian maka model regresi dalam penelitian ini memenuhi ketentuan dalam uji asumsi klasik, karena memenuhi uji normalitas dalam hal data terdistribusi normal sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 , maka data bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan	0,402	2,485	Tidak ada multikolinieritas
Pelatihan Kerja	0,402	2,485	Tidak ada multikolinieritas

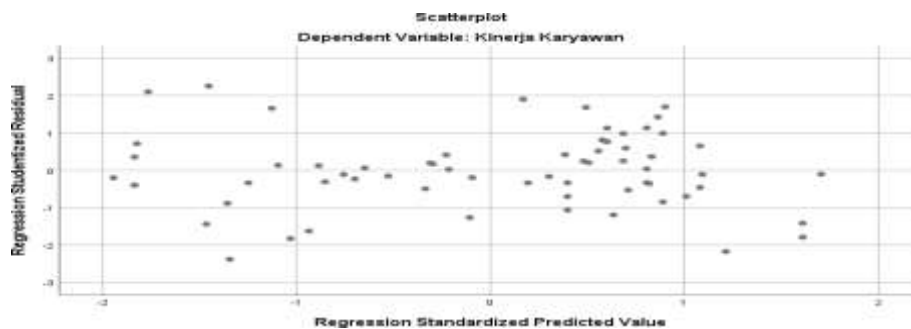
Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Melihat hasil pada tabel 8, hasil perhitungan nilai Tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 dan variabel Independen Factor (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Hasil perhitungan nilai Tolerance

dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan menggunakan Scatter Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak heteroskedastisitas yaitu apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 2 Grafik Scatter Plot

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan gambar 2 di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Perhitungan statistik dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS dan hasil pengolahan data dapat di lihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	4,435	2,637		1,682	,098
	Gaya Kepemimpinan	,527	,108	,476	4,869	,000
	Pelatihan Kerja	,466	,101	,451	4,618	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9, persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,435 + 0,527 X_1 + 0,466 X_2 + e$$

Persamaan regresi berganda diatas dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Persamaan regresi berganda di atas diketahui mempunyai konstanta sebesar 4,435. Besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen diasumsikan konstan, maka variabel dependen yaitu Y naik sebesar 4,435%.
- 2) Koefisien variabel $X_1 = 0,527$ berarti setiap kenaikan X_1 sebesar 1% akan menyebabkan kenaikan Y sebesar 0,527%.
- 3) Koefisien variabel $X_2 = 0,466$ berarti setiap kenaikan X_2 sebesar 1% akan menyebabkan kenaikan Y Sebesar 0,466%.

e. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t dengan α sebesar 0,05, Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji t (Parsial)

Unstandardized Coefficients Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	4,435	2,637		
Gaya Kepemimpinan	,527	,108	,476	4,869 ,000
Pelatihan Kerja	,466	,101	,451	4,618 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari Hasil penghitungan SPSS tabel 10 di atas, maka dapat diuraikan untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:
 H_0 ditolak = Secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan.

H_1 diterima = Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- ❖ H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
- ❖ H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh t hitung = 4,869 dan t tabel 1.98447, t hitung 4,869 > t tabel 1.98447 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini

menunjukkan bahwa secara parsial H1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk membuktikan bahwa pelatihan kerja (X2) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

H₀ ditolak = Secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

H₁ diterima = Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- H₀ diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
- H₀ ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pelatihan kerja diperoleh $t_{hitung} = 4,618$ dan $t_{tabel} 1,98447$, $t_{hitung} 4,618 > t_{tabel} 1,98447$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H₂ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H₂ yang menyatakan bahwa ada pengaruh langsung antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

f. Uji *f* (Uji Simultan)

Uji *f* digunakan untuk memenuhi pengaruh secara simultan atau bersama- sama variabel bebas gaya kepemimpinan (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Uji statistik *f* pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 11 Hasil Uji *f*

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1513,625	2	756,81299,126		,000 ^b
	Residual	473,360	62	7,635		
	Total	1986,985	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari hasil perhitungan secara simultan pada tabel 11, diperoleh nilai *f* hitung 99,126 dengan signifikansi senilai 0,000 dan *f* tabel senilai 3,09. Nilai *f* hitung lebih besar dari nilai *f* tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian H₁ diterima, artinya terdapat

pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

g. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasvariabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Untuk mengetahui hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini:

Tabel 12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762		.7542,763

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Pada tabel 12 dapat diketahui dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,754. Hal ini berarti 75,4% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja, sedangkan sisanya yaitu 24,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yaitu disiplin kerja, motivasi dan prestasi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Wahyu Artha Technic, dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,869$ dan $t_{tabel} 1.98447$, $t_{hitung} 4,869 > t_{tabel} 1.98447$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap variable kinerja karyawan. hal ini menjelaskan bahwa adanya Gaya kepemimpinan yang demokratis yaitu keterbukaan terhadap saran, kritik dan pendapat dari bawahan sehingga pimpinan mampu menghasilkan keputusan yang dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan tersebut. Salah satu keputusan yang diambil oleh pimpinan yaitu memberikan kebebasan dalam bekerja bagi karyawan, di mana kebebasan dalam bekerja ini mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kuantitas kinerja yang dihasilkan yang berdampak terhadap perusahaan. Dengan kata lain kinerja karyawan akan

meningkat sejalan dengan perbaikan gaya kepemimpinan pada CV. Wahyu Artha Technic. Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Imelda Talahatu (Ekhsan *et al.*, 2020) dengan dengan hasil adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Ambon. Dalam kondisi ini menggambarkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan di perusahaan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian ini tidak sejalan yang dilakukan oleh Setiawan & Mujiati, (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 4,618 dan t tabel 1.98447, t hitung $4,618 > t$ tabel 1.98447 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Namun dari hasil pengamatan awal yang dilakukan peneliti mendapatkan gambaran bahwa karyawan-karyawan pada CV. Wahyu Artha Technic, masih kurang daiam mengikuti program pelatihan kerja. Hal ini seharusnya benar-benar menjadi perhatian bagi manajemen CV. Wahyu Artha Technic ini. Sebaiknya manajemen harus memberi kesempatan yang sebanyak-banyaknya kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat), baik Diklat yang diadakan CV. Wahyu Artha Technic. Karena dengan mengikuti banyak Diklat, diharapkan karyawan dapat menguasai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga terwujud efisiensi dan efektifitas dalam pelaksanaan tugas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, dengan mengikuti banyak Diklat, diharapkan akan menghasilkan karyawan yang berkualitas, dan mampu memberikan hasil yang terbaik dalam pencapaian tujuan CV. Wahyu Artha Technic. Karyawan diharapkan memiliki kompetensi yang memadai dalam bekerja, selain itu diharapkan karyawan menguasai atau memahami perkembangan globalisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Simbar *et al.*, 2019) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi penelitian ini tidak sejalan yang dilakukan oleh Wicaksono, (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji simultan telah diperoleh f hitung nilai f hitung sebesar 99,126 yang mana lebih besar daripada 3,09 (f tabel), berdasarkan nilai tersebut maka didapatkan sebuah kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel kepemimpinan dan pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah penting, guna untuk mengevaluasi apa saja kekurangan serta yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, jika cara menyikapi karyawan sudah tepat maka kinerja karyawan pun akan menjadi baik dan terus meningkat. Seperti menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dengan situasi yang ada karena masing-masing orang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dan jenis gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kelemahan, namun pemimpin yang baik tentunya bisa menyesuaikan hal tersebut. Pemimpin harus mampu merangkul setiap bawahannya untuk menciptakan kerjasama yang solid, sikap pemimpin yang selalu menjadi teladan bagi bawahannya, kebijakan yang diberlakukan harus jelas dan dapat dimengerti, dan dapat mengarahkan bawahannya agar bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu pelatihan yang diberikan kepada karyawan juga harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan dan merencanakan waktu pelatihan dengan baik dan memberikan solusi bagi karyawan jika pelatihan tidak diikuti. Pelatihan ini berfungsi meningkatkan pengetahuan dan juga keahlian serta meningkatkan kualitas dan kuantitas bagi karyawan itu sendiri. Karena karyawan merupakan aset terpenting dalam perusahaan. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (I. Marjaya & F. Pasaribu, 2019) yaitu kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh simpulan dan saran sebagai berikut:

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Ada pengaruh secara parsial dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Wahyu Artha Technic.
- Ada pengaruh secara parsial dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Wahyu Artha Technic.
- Variable kepemimpinan dan pelatihan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Wahyu Artha Technic.

Saran kinerja yang di butuhkan oleh CV. Wahyu Artha Technic

Kepada perusahaan dan pemimpin CV. Wahyu Artha Technic disarankan untuk: Bagi perusahaan, diharapkan dapat memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam hal menunjang pencapaian hasil kinerja yang baik, diantaranya faktor internal karyawan seperti kemampuan atau upaya. Faktor lingkungan internal organisasi seperti hubungan antar anggota, proses kerja sama, tujuan organisasi, sikap dan perilaku. Faktor lingkungan eksternal seperti teknologi, dan kebudayaan.

- Dalam menentukan obyek penelitian yang akan diteliti, hendaknya mencari obyek penelitian yang memiliki kemudahan akses dalam hal pengumpulan data, karena hal tersebut dapat menyingkat waktu penelitian.
- Penelitian ini hanya 65 sampel, sehingga mengakibatkan kesulitan dalam mengolah datanya. Bagi para peneliti selanjutnya sebaiknya mengambil sampel responden yang lebih banyak agar dalam mengolah data tidak mengalami kesulitan.
- Peneliti juga menyarankan agar peneliti selanjutnya melakukan penelitian lebih mendalam dengan meneliti variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya disiplin kerja, motivasi dan prestasi dengan responden yang lebih banyak

Implikasi Manajerial

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan hasil penelitian ini antara lain :

1. Bagi perusahaan, diharapkan dapat memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam hal menunjang pencapaian hasil kinerja yang baik, diantaranya faktor internal karyawan seperti kemampuan atau upaya. Faktor

lingkungan internal organisasi seperti hubungan antar anggota, proses kerja sama, tujuan organisasi, sikap dan perilaku. Faktor lingkungan eksternal seperti teknologi, dan kebudayaan.

2. Diperoleh pemimpin memiliki peran yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang terlihat dari bagaimana pemimpin memiliki kesadaran diri, hubungan yang transparan dengan pegawai, melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan dan lain sebagainya.
3. Selain itu pelatihan kerja yang dilakukan di CV. Wahyu Artha Technic hendaknya perlu ditingkatkan kembali bagi pegawai yang akan mengikuti pelatihan, pemimpin juga diharapkan dapat memberikan arahan dan bimbingan terhadap karyawannya. Dengan begitu maka karyawan akan memahami dengan jelas bagaimana mereka harus bekerja, dan ada target yang akan mereka capai sehingga membuat para karyawan lebih semangat dalam bekerja.
4. Peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan sampel yang lebih banyak sehingga lebih mudah dalam mengolah data. Selain itu diharapkan peneliti sebaiknya mencari objek penelitian lain yang mengelolah kumpulan akses di pengumpulan data, untuk mempersingkat waktu penelitian. Lebih lanjut peneliti juga menyarankan agar peneliti selanjutnya melakukan penelitian lebih mendalam dengan meneliti variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya disiplin kerja, motivasi dan prestasi dengan responden yang lebih banyak

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, & Sugiyanto. (2019). Pengaruh pelatihan dan pengembangan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Prosiding Seminar Nasional*, 7(4), 499–509.
- Alamsyah, A. P., & Panday, R. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Skyworth Industry Indonesia). *ResearchGate*. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Abimanyu_Prasetyo_Alamsyah/publication/348445703_Pengaruh_Kecerdasan_Emosional_Kecerdasan_Intelektual_Dan_Lingkungan_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Studi_Pada_PT_Skyworth_Industry_Indonesia_Bekasi/links/5fffd19f299bf1
- Diyanti, N. W. T., Suryani, N. N., & Adhika, I. N. R. (2021). *Jurnal emas*. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Ekhsan, M., Nurlita, D., Bangsa, U. P., Kepemimpinan, G., Jabatan, P., & Karyawan, K. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. *The Effect of Leadership Style, Training and Job Promotion on Employee Performance*, 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(10), 1–208. Retrieved from <https://www.neliti.com/id/publications/468626/pengaruh-pendidikan-kesehatan-reproduksi-pada-remaja-terhadap-perilaku-seksual-r>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63. <https://doi.org/10.36722/jaiss.v1i2.461>
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.508>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Khasanah, U., Muttaqien, F., & Barlian, N. A. (2019). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten. *Progress Conference*, 2(July), 452–459.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). *Kinerja Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/kinerja/article/view/1279/737>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Nan Wangi, V. K. (2020). Dampak kesehatan dan keselamatan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>
- Novie, D., Arta, C., Tannady, H., Fitriadi, H., Supriatna, D., & Yuniwati, I. (2023). Analisis pengaruh pelatihan kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan di perguruan tinggi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(December 2022), 587–596.
- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 7956–7983.
- Simbar, P. K., Lopian, S. I. H., & Sendow, G. (2019). Pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Telkom. *Jurnal EMBA*, 7(1), 811–820.
- Sinambela, S., Naibaho, P., & Simanjuntak, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja dan corresponding author. *JMSAB (Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis)*, 4(1), 217–240.

- Sujarweni. (2018). Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif.
- Wicaksono, S. H. (2019). Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kharisma Gunamakmur. *Agora*, 7(2).
- Yhonanda, H. (2023). The influence of training participation and work discipline on employee performance. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 4(2), 119–125. <https://doi.org/10.56371/ijess.v4i2.186>