

# ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KUALITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA CULINARY INDONESIA

Mulyati<sup>1\*</sup>, Selamat Zebua<sup>2</sup>, Ryantama Munajat<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Dosen Program Studi Manajemen Retail Fakultas Ekonomi Universitas Raharja, <sup>3</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen Retail Fakultas Ekonomi Universitas Raharja

\*<sup>1</sup>[mulyati@raharja.info](mailto:mulyati@raharja.info), <sup>2</sup>[selamat.zebua@raharja.info](mailto:salamat.zebua@raharja.info), <sup>3</sup>[ryantama@raharja.info](mailto:ryantama@raharja.info)

## Abstraksi

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kualitas kinerja pegawai pada. Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang berasal dari data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Prima Culinary Indonesia di beberapa outlet yang berjumlah 79 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling kuat mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan moralis, ada faktor pelatihan yang tidak berpengaruh, tetapi faktor tersebut secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan

## Abstract

*This study was conducted to examine and analyze the effect of leadership style and job training on the quality of employee performance in. This study uses qualitative data derived from data that has been collected using a questionnaire. The population in this study were employees at PT Prima Culinary Indonesia in several outlets, totaling 79 people. The sample in this study were 40 respondents. From the results of the study it can be concluded that the most powerful variable affecting performance is the moralist leadership style, there is a training factor that has no effect, but these factors can simultaneously affect employee performance.*

**Keywords:** Leadership Style, Training and Employee Performance

## 1. Pendahuluan

Tantangan bagi industri makanan dan minuman di era globalisasi menuju revolusi industri 4.0 mengharuskan perusahaan menerapkan digitalisasi dalam menjalankan kegiatan usahanya agar dapat bersaing dengan negara lain. Hal tersebut sesuai dengan pemaparan oleh Ketua Umum Gabungan Asosiasi Pengusaha Makanan dan Minuman Indonesia (GAPMMI) jika perusahaan tidak cepat mengikuti perubahan internet of think big data yang terintegrasi dengan automation robotic dalam kegiatan usahanya akan tergilas dan tertinggal (Adhi Lukman, 2018). Tentunya dalam persaingan tersebut, penentuan tercapainya tujuan perusahaan membutuhkan adanya faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pengawasan dan pola tugasnya.

Tercapainya tujuan perusahaan apabila karyawan dalam perusahaan memiliki kinerja yang optimal. Kinerja merupakan perwujudan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memikirkan bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan bukanlah perkara yang mudah untuk diselesaikan oleh perusahaan dengan persoalan-persoalan yang dihadapi di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Persoalan peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan atau kesuksesan suatu perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasional merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan fisik maupun mental; latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi, menyangkut umur, asal-usul, dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel organisasional meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 2013).

Dalam suatu organisasi, pemimpin dan karyawan mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap perusahaan, karena tanpa keduanya sebuah perusahaan tidak akan berjalan. Pemimpin memegang peranan untuk menggerakkan dan mengarahkan para karyawannya untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Agar berhasil menggerakkan dan mengarahkan karyawan, pemimpin harus membaca kondisi dan situasi yang dihadapi, dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sehingga karyawan dapat termotivasi dan mampu melakukan program kerja yang sudah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin harus bisa menempatkan perannya sebagai kepala semua bidang di perusahaan sehingga dapat membuat para karyawan memiliki kinerja yang baik.

Selain kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pelatihan juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja pada karyawan, karena pelatihan dapat meningkatkan keahlian, pengalaman, dan pengetahuan dari karyawan tersebut. Pelatihan karyawan sangat dibutuhkan karena merupakan saran penting dalam pengembangan SDM yang superior. Melalui pelatihan, manajemen perusahaan akan memperoleh masukan yang penting dalam menghadapi tantangan pada era persaingan sedangkan pegawai akan memiliki kemampuan dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diembannya.

Pengaruh kepemimpinan dan pelatihan memang sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja dari karyawan di sebuah perusahaan. Hal tersebut sudah dibuktikan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Sandy Akbar Sukaryono, Masruroh pada tahun 2015 dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT Rocktokom”. Dengan hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan Demokratis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sifat pengaruh yang positif. Pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sifat pengaruh yang negatif. Kepemimpinan demokratis dan pelatihan kerja memiliki pengaruh simultan terhadap motivasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas, permasalahan yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan pada kualitas kinerja karyawan, pengaruh pelatihan pada kualitas kinerja karyawan, dan pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Culinary Indonesia

## 2. Landasan Teori

### 2.1 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah “*Leadership is process where by individual influence a group of individuals to achieve a common goal*”. Artinya, sifat-sifat atau nilai yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan ini berfungsi untuk mencapai tujuan perusahaan melalui cara dan jalan yang benar. Ada beberapa jenis teori kepemimpinan, penelitian ini berfokus pada gaya kepemimpinan situasional berdasarkan teori yang dikemukakan Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard (Sudaryono, 2014) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat diwujudkan melalui kemampuan memilih perilaku atau gaya kepemimpinan yang tepat berdasarkan tingkat kesiapan (readiness) dan kematangan (maturation) anggota organisasi atau bawahannya.

Hersey dan Blanchard (Sudaryono, 2014) mengemukakan ada lima gaya kepemimpinan yang dapat digunakan oleh para pemimpin:

- a. *Telling* (memerintah), pemimpin menetapkan peran dan memerintahkan karyawannya untuk melakukan tugasnya.

- b. *Selling* (menjual), pemimpin memberikan instruksi terstruktur dan bersifat suportif
- c. *Participating* (berpartisipasi), pemimpin dan karyawan secara bersama-sama memutuskan bagaimana cara terbaik menyelesaikan suatu pekerjaan
- d. *Delegating* (delegasi), pemimpin tidak banyak memberikan arahan yang jelas dan spesifik ataupun dukungan kepada para karyawannya
- e. *Leadership style* (gaya kepemimpinan) yang tepat tergantung pada orang atau kelompok yang dipimpin

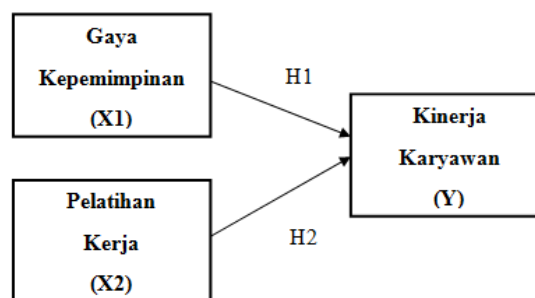
## 2.2 Pelatihan Kerja.

Perkembangan pesat di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong perusahaan untuk menerapkan, memanfaatkan, serta mengelola pengetahuan (knowledge management) dan kemajuan di bidang teknologi bagi pengembangan perusahaan. Seiring dengan perkembangan tersebut, pekerjaan yang diemban oleh pegawai semakin berat. Untuk itu, dibutuhkan pegawai yang memiliki spesifikasi kemampuan dan keterampilan yang unik, yang membedakannya dengan pegawai yang bekerja di perusahaan pesaing. Oleh karena itu, sebuah perusahaan sangat dibutuhkan pelatihan karyawan untuk pengembangan SDM yang superior. Melalui pelatihan, manajemen perusahaan akan memperoleh masukan yang penting dalam menghadapi tantangan pada era persaingan sedangkan pegawai akan memiliki kemampuan dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diembannya. Pelatihan merupakan proses pembelajaran untuk meningkatkan kinerja yang berkaitan dengan pekerjaan saat ini (Chan, 2010). Dari pendapat tersebut terdapat dua implikasi yaitu pertama, kinerja saat ini harus ditingkatkan karena ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan karyawan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, melainkan untuk dimanfaatkan dengan segera.

Pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan (Roger dan Caple, 2009).

## 2.3 Kinerja Karyawan.

Kinerja (job performance) merupakan prestasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja didefinisikan sebagai luaran yang dihasilkan pada aktivitas pekerjaan selama periode tertentu. (Yun Iswanto dan Adhie Yusuf, 2019). Berikut kerangka pemikiran yang disusun dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Teoritik

Sumber: Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Kerangka pemikiran yang disajikan di atas menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan pelatihan kerja (X2) sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah H1: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara

Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. H2: Pelatihan Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja

### 3. Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif bersifat deskripsi dan lebih banyak menggunakan analisis serta menekankan pada proses pemaknaan. Penelitian ini diawali dari lapangan terlebih dahulu berdasarkan lingkungan alamiah kemudian ditarik konsep dan maknanya dengan melalui pemaparan secara deskriptif analitik dan tanpa menggunakan angka, karena lebih mementingkan prosesnya.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Karakteristik Responden pada PT Prima Culinary Indonesia

Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung ke setiap outlet yang ada di PT Prima Culinary Indonesia dengan jumlah kuesioner sebanyak 40. Kuesioner yang disebar kepada responden dengan distribusi penyebaran disajikan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1  
Distribusi Penyebaran Kuesioner

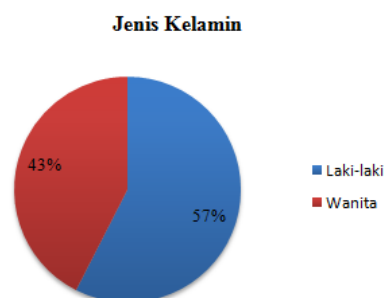
Nama Outlet	Kuesioner Dibagikan	Kuesioner Kembali
Outlet Malacca Toast Pasar Baru	10	10
Outlet Chickpasta Pasar Baru	10	10
Outlet Bangi Kopi Kota Tua	10	10
Outlet Bangi Kopi Pondok Indah	10	10

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Yang menjadi kriteria responden dalam penelitian ini yaitu manajer outlet, supervisor, dan karyawan outlet (*waiters/ waitress*) yang telah memiliki pengalaman yang cukup lama di perusahaan PT Prima Culinary Indonesia

### 4.2 Data Responden

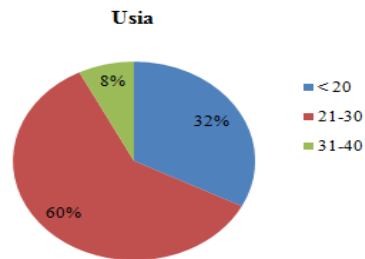
#### 4.2.1 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar di atas, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak sebesar 23 orang atau sekitar 57%, sisanya 17 orang responden berjenis kelamin perempuan atau sekitar 43%.

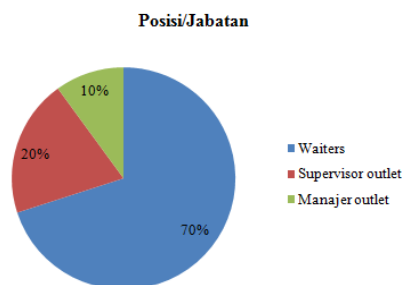
#### 4.2.2 Data Responden berdasarkan Usia



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar di atas, terdapat 13 orang responden yang berusia dibawah 20 tahun atau sekitar 32 %, 24 orang responden yang berusia 21 – 30 tahun atau sekitar 60 %, dan sisanya 3 orang responden yang berusia 31 – 40 tahun atau sekitar 7.5 %. Dari segi usia dapat dilihat responden yang lebih banyak adalah responden yang berusia dibawah 30 tahun. Hal ini dikarenakan di perusahaan PT Prima Culinary karyawan yang dipilih atau diseleksi adalah karyawan-karyawan yang tergolong muda

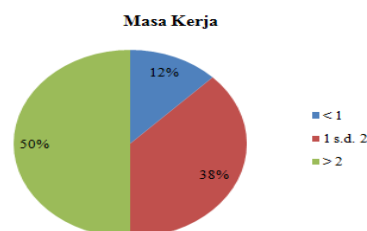
#### 4.2.3 Data Responden berdasarkan Posisi atau Jabatan



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan

Berdasarkan gambar di atas, responden terbanyak diambil dari karyawan yang ditempatkan di posisi sebagai waiters dengan jumlah responden 28 orang atau sekitar 70%, 20% dengan posisi sebagai supervisor outlet yang berjumlah 8 orang responden, dan hanya 4 orang responden yang posisinya sebagai manajer outlet atau sekitar 10%. Di perusahaan PT Prima Culinary Indonesia memang karyawan yang paling banyak adalah karyawan yang berada di posisi waiters/waitress, di setiap outlet hanya memiliki 1 orang manajer, dan hanya ada 1 atau 2 supervisor.

#### 4.2.3 Data Responden berdasarkan Masa Kerja



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambar di atas memperlihatkan bahwa karyawan yang masa kerjanya lebih lama hanya 12 % dengan responden berjumlah 5 orang. Karyawan yang masa kerjanya 1 – 2 tahun berjumlah 15 orang responden atau sekitar 38%, dan 20 orang responden yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun atau sekitar 50%. Dapat dilihat setengah dari sampel yang diambil dalam penelitian ini karyawan paling banyak adalah responden yang masa kerjanya hanya kurang dari 1 tahun. Hal itu dikarenakan masuk keluarnya karyawan baru dan lama

#### 4.3 Tanggapan Responden Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Y) pada PT Prima Culinary Indonesia

##### 4.3.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel X<sub>1</sub>

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Rekapitulasi Data Responden Variabel Kepemimpinan (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Pernyataan No,1	1	14	13	12	0	40
	Prosentase (%)	2.5%	35%	32%	30%	0%	100%
2	Pernyataan No,2	5	7	18	9	1	40
	Prosentase (%)	12.5%	17.5%	45%	22.5%	2.5%	100%
3	Pernyataan No,3	18	17	5	0	0	40
	Prosentase (%)	45%	42.5%	12.5%	0%	0%	100%
4	Pernyataan No,4	13	19	8	0	0	40
	Prosentase (%)	32.5%	47.5%	20.0%	0%	0%	100%
5	Pernyataan No,5	21	14	4	0	1	40
	Prosentase (%)	52.5%	35.0%	10.0%	0%	2.5%	100%
6	Pernyataan No,6	28	11	0	1	0	40
	Prosentase (%)	70%	27.5%	0%	2.5%	0%	100%
7	Pernyataan No,7	23	17	0	0	0	40
	Prosentase (%)	57.5%	42.5%	0%	0%	0%	100%
8	Pernyataan No,8	16	17	5	1	1	40
	Prosentase (%)	40%	42.5%	12.5%	2.5%	2.5%	100%
9	Pernyataan No,9	28	10	2	0	0	40
	Prosentase (%)	70%	25%	5%	0%	0%	100%
10	Pernyataan No,10	26	14	0	0	0	40
	Prosentase (%)	65%	35.0%	0%	0%	0%	100%
<b>Jumlah</b>		<b>179</b>	<b>140</b>	<b>55</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>400</b>
<b>Prosentase %</b>		<b>44.8%</b>	<b>35.0%</b>	<b>13.7%</b>	<b>5.8%</b>	<b>0.8%</b>	<b>100%</b>

Sumber Data: Hasil Kuesioner

Berdasarkan penyebaran kuesioner maka diperoleh keseluruhan hasil penyebaran yang diisi oleh responden pada variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) rata-rata menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 44.8% terhadap seluruh pernyataan yang telah disebar.

##### 4.3.2. Tanggapan Responden terhadap Variabel (X2)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan diperoleh jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.3  
Rekapitulasi Data Responden Variabel Pelatihan (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Pernyataan No,1	1	14	13	12	0	40
	Prosentase (%)	2.5%	35%	32.5%	30%	0%	100%
2	Pernyataan No,2	5	7	17	10	1	40
	Prosentase (%)	13%	17.5%	42.5%	25%	2.5%	100%
3	Pernyataan No,3	17	17	5	1	0	40
	Prosentase (%)	42.5%	42.5%	12.5%	2.5%	0%	100%
4	Pernyataan No,4	13	19	8	0	0	40
	Prosentase (%)	32.5%	47.5%	20.0%	0%	0%	100%
5	Pernyataan No,5	21	13	5	0	1	40
	Prosentase (%)	52.5%	32.5%	13%	0%	2.5%	100%
6	Pernyataan No,6	27	11	0	1	1	40
	Prosentase (%)	67.5%	27.5%	0%	2.5%	2.5%	100%
7	Pernyataan No,7	23	17	0	0	0	40
	Prosentase (%)	57.5%	42.5%	0%	0%	0%	100%
8	Pernyataan No,8	16	17	5	1	1	40
	Prosentase (%)	40%	42.5%	12.5%	2.5%	2.5%	100%
9	Pernyataan No,9	28	10	2	0	0	40
	Prosentase (%)	70%	25%	5%	0%	0%	100%
10	Pernyataan No,10	26	14	0	0	0	40
	Prosentase (%)	65%	35.0%	0%	0%	0%	100%
<b>Jumlah</b>		<b>177</b>	<b>139</b>	<b>55</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>400</b>
<b>Prosentase %</b>		<b>44.3%</b>	<b>34.8%</b>	<b>13.8%</b>	<b>6.3%</b>	<b>1.0%</b>	<b>100%</b>

Sumber Data: Hasil Kuesioner

Berdasarkan penyebaran kuesioner diperoleh keseluruhan hasil penyebaran yang diisi oleh responden pada variabel pelatihan (X<sub>2</sub>) rata-rata menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 44.3% terhadap seluruh pernyataan yang telah disebarakan

#### 4.2.4 Tanggapan Responden terhadap Variabel (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.4  
Rekapitulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Pernyataan No,1	4	13	11	11	1	40
	Prosentase (%)	10.0%	32.5%	27.5%	27.5%	2.5%	100%
2	Pernyataan No,2	6	6	18	9	1	40
	Prosentase (%)	15%	15%	45.0%	23%	2.5%	100%
3	Pernyataan No,3	17	17	5	0	1	40
	Prosentase (%)	42.5%	42.5%	12.5%	0%	2.5%	100%
4	Pernyataan No,4	14	18	7	1	0	40
	Prosentase (%)	35%	45%	17.5%	2.5%	0%	100%
5	Pernyataan No,5	21	14	4	0	1	40
	Prosentase (%)	52.5%	35%	10%	0%	2.5%	100%
6	Pernyataan No,6	28	11	0	1	0	40
	Prosentase (%)	70.0%	27.5%	0%	2.5%	0%	100%
7	Pernyataan No,7	21	16	1	2	0	40
	Prosentase (%)	52.5%	40%	2.5%	5%	0%	100%
8	Pernyataan No,8	16	17	5	1	1	40
	Prosentase (%)	40%	42.5%	12.5%	2.5%	2.5%	100%
9	Pernyataan No,9	27	10	2	0	1	40
	Prosentase (%)	67.5%	25%	5%	0%	2.5%	100%
10	Pernyataan No,10	24	12	1	2	1	40
	Prosentase (%)	60%	30%	2.5%	5%	3%	100%
<b>Jumlah</b>		<b>178</b>	<b>134</b>	<b>54</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>400</b>
<b>Prosentase %</b>		<b>44.5%</b>	<b>33.5%</b>	<b>13.5%</b>	<b>6.8%</b>	<b>1.8%</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan penyebaran kuesioner diperoleh keseluruhan hasil penyebaran yang diisi oleh responden pada variabel Kinerja (Y) rata-rata menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 44.5% terhadap seluruh pernyataan yang telah disebarakan.

### 4.3 Uji Statistik Deskriptif

#### 4.3.1 Uji Kualitas data

Uji Validitas

Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.5  
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Pertanyaan No	$r_{hitung}$	$r_{tabel (n=40)}$	Keputusan
1	0.382	0.312	Valid
2	0.511	0.312	Valid
3	0.337	0.312	Valid
4	0.332	0.312	Valid
5	0.337	0.312	Valid
6	0.726	0.312	Valid
7	0.479	0.312	Valid
8	0.624	0.312	Valid
9	0.357	0.312	Valid
10	0.330	0.312	Valid

Dari tabel di atas pernyataan data valid terbukti  $R_{hitung} > R_{tabel}$  yaitu data  $R_{hitung} > R_{tabel}$  0,312 dengan tingkat kepercayaan 95% dengan standar error 5%

#### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.8  
Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.523	.561	10

Sumber Data: Hasil Uji dari SPSS

Dari tabel di atas diketahui nilai analisis cronbach's alpha 0,523 kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai kuesioner artinya variabel kepemimpinan dapat dikatakan reliable atau terpercaya dari data penelitian ini.

Tabel 4.10  
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.655	.671	10

Sumber Data : Hasil Uji dari SPSS

**Uji Korelasi**

Hasil uji korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.11  
Uji Korelasi

		Kinerja	Kepemimpinan	Pelatihan
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.861	.820
	Kepemimpinan	.861	1.000	.972
	Pelatihan	.820	.972	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Kepemimpinan	.000	.	.000
	Pelatihan	.000	.000	.
N	Kinerja	40	40	40
	Kepemimpinan	40	40	40
	Pelatihan	40	40	40

Sumber Data: Hasil Uji dari SPSS

Dari tabel di atas terlihat korelasi Pearson dari beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Adanya pengaruh kuat antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan hasil 0,861.
- b. Adanya pengaruh kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan hasil 0,820.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Hasil uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) sebagai berikut:

Tabel 4.12  
Uji Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.861 <sup>a</sup>	.742	.735	2.229	1.989

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data : Hasil Uji dari SPSS

Dari tabel di atas Square adalah 0,742 artinya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang berpengaruh sebesar 74,2% dan sisanya 25,8% tidak dapat dijelaskan pasti atau dipengaruhi variabel lainnya

Tabel 4.13  
Uji Koefisien Determinasi Variabel Pelatihan (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.820 <sup>a</sup>	.673	.665	2.508	2.409

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data : Hasil Uji dari SPSS

Dari tabel di atas Square adalah 0,673 artinya pelatihan terhadap kinerja karyawan yang berpengaruh sebesar 67,3% dan sisanya 32,7% tidak dapat dijelaskan pasti atau dipengaruhi variabel lainnya

Tabel 4.14  
Uji Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan (X1) dan Variabel Pelatihan (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.864 <sup>a</sup>	.747	.733	2.237	1.823

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data: Hasil Uji dari SPSS

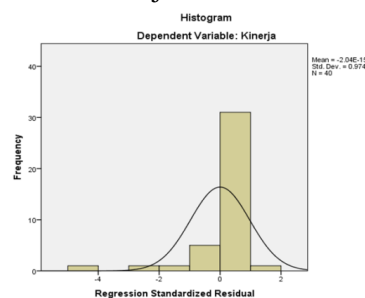
Dari tabel di atas Square adalah 0,747 artinya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang berpengaruh sebesar 74,7% dan sisanya 25,3% tidak dapat dijelaskan pasti atau dipengaruhi variabel lainnya.

#### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik

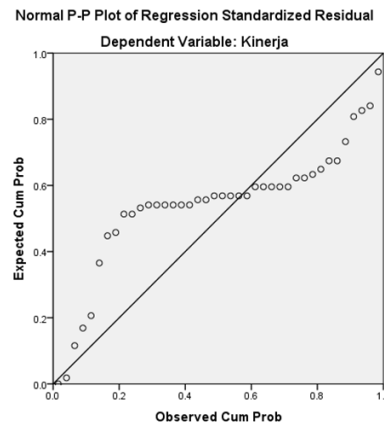
##### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan normal probability plots. Hasil dari pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.5 dan gambar 4.6.

Gambar 4.5 Uji Normalitas Histogram



Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot



Dari hasil pengujian normal probability plots terlihat bahwa titik-titik residual berada menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih menyakinkan lagi bahwa data benar benar memiliki distribusi normal ada baiknya perlu diuji lagi dengan menggunakan pendekatan numeric yaitu dengan menggunakan uji statistik non-parametik Kolmogorov– Smirnov (K-S) untuk melihat apakah residual terdistribusi secara normal (Wibowo, 2010: 69). Uji K-S dilakukan dengan kriteria pengujian sebagai berikut: jika nilai signifikansi (Asymp.Sig) > 0,05 maka data residual berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi (Asymp.Sig) < 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel. Salah satunya adalah dengan cara melihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terikatnya seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15  
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.056	18.013
	Pelatihan	.056	18.013

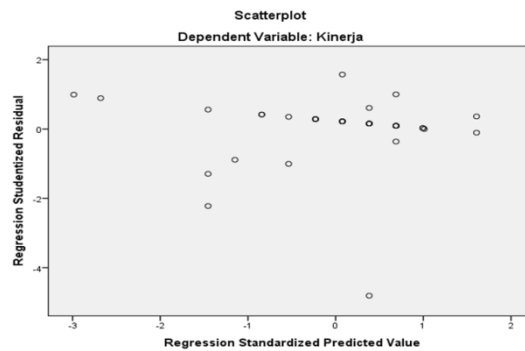
Sumber Data: Hasil Uji dari SPSS

Dari tabel 4.15 menunjukkan nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih besar dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih kecil dari 0.10 maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.

### Uji Heteroskedastisitas

Dengan mengamati gambar grafik pada gambar 4.7 maka bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi penyimpangan klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat. Dua titik – titik pada gambar ini menyebar secara merata baik di atas angka 0 (nol) maupun dibawahnya dan tidak membentuk suatu pola yang jelas. Adapun gambar hasil pengujinya adalah berikut:

Gambar 4.7 Uji Heteroskedastisitas



**Uji Autokorelasi**

Tabel 4.16  
Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.864 <sup>a</sup>	.747	.733	2.237	1.823

Sumber Data: Hasil Uji dari SPSS

Berdasarkan data pada tabel 4.16 dapat dilihat nilai DW (durbin Watson) adalah 1.823 , selanjutnya dari nilai tersebut telah dibandingkan dengan nilai pada tabel signifikan 5%, dengan jumlah N=40 dan jumlah variabel independen (K) =2, maka diperoleh nilai  $du = 1.600$  yang dilihat dari tabel Durbin watson. Nilai DW lebih besar dari batas atas ( $du$ ) yakni 1.600 dan kurang dari  $(4 - du)$   $4 - 1.600 = 2.400$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

**Uji Linearitas**

Tabel 4.17  
Uji Linearitas Variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y)

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	586.538	11	53.322	10.337	.000
		Linearity	542.201	1	542.201	105.109	.000
		Deviation from Linearity	44.338	10	4.434	.860	.579
	Within Groups		144.437	28	5.158		
Total			730.975	39			

Sumber Data: Hasil Uji dari SPSS

Dari hasil uji yang terdapat pada tabel 4.17 dapat dilihat nilai signifikan pada linearity adalah 0.000. karena signifikansi kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepemimpinan dengan kinerja terdapat hubungan yang linier.

Tabel 4.18 Uji Linearitas Variabel Pelatihan (X2) terhadap Kinerja (Y)

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	575.586	12	47.965	8.334	.000
		Linearity	492.032	1	492.032	85.494	.000
		Deviation from Linearity	83.554	11	7.596	1.320	.267
	Within Groups		155.389	27	5.755		
Total			730.975	39			

Sumber Data: Hasil Uji dari SPSS

Dari hasil uji yang terdapat pada tabel 4.18 dapat dilihat nilai signifikan pada linearity adalah 0.000. karena signifikansi kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel pelatihan dengan kinerja terdapat hubungan yang linier

#### 4.3.2 Uji Hipotesis Uji Simultan (F)

Tabel 4.19  
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	545.813	2	272.907	54.534	.000 <sup>b</sup>
	Residual	185.162	37	5.004		
	Total	730.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kepemimpinan

Sumber Data: Hasil Uji dari SPSS

Dari data yang didapat menunjukkan bahwa  $k = 2$  (variabel independen) dan  $n = 40$  (jumlah sampel), sehingga dapat dijadikan acuan untuk mengetahui nilai F tabel yang akan dibandingkan dengan nilai F hitung. Data yang diperoleh telah dihitung menggunakan rumus dengan hasil  $(k ; n - k) = (2 ; 40 - 2 = 38)$ . Dari hasil uji pada tabel 4.14 tersebut dapat dilihat bahwa nilai F hitung = 54.534 dimana nilai dari F hitung tersebut lebih besar dari nilai F tabel = 3.24 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas X1 dan X2 (Gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja) secara simultan keduanya berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja).

#### Uji Secara Parsial (t)

Tabel 4.20  
Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.098	4.641		-1.530	.135
Kepemimpinan	1.537	.469	1.151	3.278	.002
Pelatihan	-.381	.449	-.298	-.850	.401

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data: Hasil Uji dari SPSS

Dalam uji t ini peneliti menggunakan rumus t untuk mencari nilai dari t-tabel yaitu :

**t tabel** = (tingkat kepercayaan/2 ; jumlah responden – jumlah variabel bebas – 1)  
 $= \alpha/2 ; 40 - 2 - 1$   
 $= 0.05/2 ; 37$   
 $= 0.025 ; 9$

**t tabel** = 2.026 (dilihat dari tabel pada t-tabel)

Pada tabel 4.15 terdapat dua hipotesis Ha yang diajukan dalam uji t yaitu:

a. Uji pertama H1 (Kepemimpinan)

Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai t hitung = 3.278 > t tabel = 2.026 dan nilai signifikan yang diperoleh dari hasil uji tersebut adalah  $0.002 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak yang artinya variabel kepemimpinan (X1) sangat berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

b. Uji Kedua H2

Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai t hitung < nilai pada t-tabel dan nilai signifikan yang diperoleh dari hasil uji di atas > 0.05. Sehingga kesimpulan dari uji yang kedua ini

adalah  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya variabel pelatihan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan.

### Pembahasan

- a. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )  
Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini Kepemimpinan ( $H_1$ ) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Prima Culinary Indonesia. Hasil penelitian ini diperoleh berdasarkan uji t, dengan hasil uji t hitung =  $3.278 > t$  tabel =  $2.026$  dan nilai signifikan yang diperoleh dari hasil uji tersebut adalah  $0.002 < 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sangat berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ). Pembuktian dari hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel 4.5 hasil uji validitas dimana pernyataan data  $X_1$  valid terbukti R hitung  $>$  dari R tabel yaitu data R hitung  $>$  R tabel  $0,312$  dengan tingkat kepercayaan 95% dengan standar error 5%. Dan pada uji koefisien determinasi menunjukkan dimana kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang berpengaruh sebesar 74,2% dan sisanya 25,8%.
- b. Pengaruh Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )  
Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini pelatihan ( $H_2$ ) dapat dilihat pada hasil uji t dimana kurangnya pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Karena berdasarkan hasil uji diperoleh nilai t hitung  $<$  nilai pada t tabel dan nilai signifikan yang diperoleh dari hasil uji di atas  $> 0.05$ . Sedangkan dari hasil uji validitas pernyataan dari data  $X_2$  Valid terbukti R hitung  $>$  dari R tabel yaitu data R hitung  $>$  R tabel  $0,312$  dengan tingkat kepercayaan 95% dengan standar error 5%. Dan pada uji koefisien determinasi menunjukkan dimana pelatihan terhadap kinerja karyawan berpengaruh sebesar 67,3% dan sisanya 32,7%.
- c. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )  
Berdasarkan hasil uji terhadap kinerja karyawan ( $H_3$ ) pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan pengujian pada uji f. Dimana nilai F hitung =  $54.534$  dan nilai dari F Hitung tersebut lebih besar dari nilai F tabel =  $3.24$  dapat disimpulkan bahwa variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  (Gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja) secara simultan keduanya berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja). Dan pada uji koefisien determinasi terlihat dimana kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang berpengaruh sebesar 74,7% dan sisanya 25,3%.

### 5. Kesimpulan

Kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini adalah:

- a. Karakteristik responden yang terbanyak yaitu berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebanyak 53%, responden berusia 20-30 tahun, responden dengan posisi kerja sebagai waiter/waitress, dan responden dengan masa kerja  $< 1$  tahun.
- b. Dari data skor jawaban responden mengenai pernyataan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan kinerja ( $Y$ ) terbukti valid karena R hitung  $>$  R tabel. Hal tersebut dapat dilihat pada uji validitas.
- c. Regresi memenuhi asumsi normalitas yang dapat dilihat pada uji normalitas.
- d. Terdapat hubungan yang kuat antara variabel kepemimpinan dan pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan pada uji korelasi.
- e. Adanya pengaruh besar antar variabel pemimpinan dan pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan pada uji koefisien determinasi.
- f. Pada uji multikolinearitas data yang di uji terjadi multikolinearitas.
- g. Tidak terjadi penyimpangan klasik heterodastisitas pada hasil uji yang ditunjukkan pada gambar scatterplot.
- h. Terjadi autokorelasi dengan nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1.823 pada uji autokorelasi
- i. Terdapat hubungan yang linier dari hasil uji linier dengan nilai signifikan .000 .

- j. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Prima Culinary Indonesia adalah gaya kepemimpinan moralis.
- k. Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Culinary Indonesia.
- l. Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa pelatihan (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) walaupun pada uji t terlihat tidak berpengaruh. Sedangkan hasil uji dari data pada pelatihan terbukti valid dan pada uji R2 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antar variabel pelatihan terhadap kinerja pada PT. Prima Culinary Indonesia.
- m. Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa kedua variabel antara kepemimpinan (X1) dan pelatihan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Culinary Indonesia.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, Ivancevich, Donnelly. (2013). *Organisasi*. Jilid 1. Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta. Pp.26-43
- Iswanto, Yun. Adhie Yusuf (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- James L. Gibson, et.al, (2010). *Organisasi Manajemen*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat
- K. Shermom, 2005. *Human Behavior at Work*. New York : Mc Graw – Hill.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Muhammad S Akbar, (2015). “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT Rocktokom”. Jakarta : Skripsi School of Business Management Binus University.