
Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Adis Dimension Footwear

Siska Amelia¹, Teguh Kurniyanto²

^{1,2} Manajemen, Universitas Pamulang

e-mail: ¹Siskamelia9992@gmail.com, ²dosen10117@unpam.ac.id

*Corresponding author: Siskamelia9992@gmail.com

ABSTRAK

Informasi Artikel:

Terima: 29-04-2026

Revisi: 10-05-2026

Disetujui: 26-05-2026

Publish Online: 01-06-2026

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik random sampling dengan perhitungan melalui rumus Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 80 responden. Pengolahan data dilakukan melalui beberapa tahapan analisis yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pelatihan dan gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of training and leadership style on employee performance at PT Adis Dimension Footwear, both partially and simultaneously. The approach used in this study is quantitative with associative research type. Sample determination was carried out using random sampling technique with calculations through the Slovin formula so that a sample size of 80 respondents was obtained. Data processing was carried out through several stages of analysis including validity testing, reliability testing, classical hypothesis testing, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. The research results show that training has a positive and significant impact on employee performance. Leadership Style has also been shown to have a positive and significant impact on employee performance. Furthermore, training and leadership Style simultaneously have a positive and significant impact on employee performance. These findings indicate that training and leadership style simultaneously have a positive and significant influence on employee performance.

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

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan dituntut tidak hanya memiliki teknologi dan modal yang memadai, tetapi juga karyawan dengan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan karena berkaitan langsung dengan kualitas produk, efisiensi proses, serta pencapaian target produksi. Sumber daya manusia wajib dimiliki oleh sebuah badan usaha dan merupakan bagian penting dari suatu bisnis itu sendiri. Karyawan merupakan faktor terpenting bagi maju dan mundurnya suatu perusahaan. Demi tercapainya tujuan sebuah perusahaan, penting untuk memiliki karyawan yang dapat memenuhi persyaratan perusahaan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya yang telah dipilih oleh perusahaan akan dijadikan sebagai aset perusahaan atau modal awal perusahaan yang membantu tercapainya target. PT Adis Dimension Footwear adalah perusahaan pembuat sepatu. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1989 dan mulai memproduksi sepatu pada tahun 1990. Berlokasi di Balaraja, Kabupaten Tangerang, Banten, perusahaan ini mempekerjakan lebih dari 8.000 karyawan. Produk utama PT Adis Dimension Footwear adalah sepatu merek Nike dengan kategori Young Athlete (YA), Nike Sport Wear (NSW), dan Tennis.

Kinerja adalah salah satu konsep kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk mengukur keberhasilan individu maupun organisasi. Menurut Mangkunegara (2020:67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya. Definisi ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mutu hasil yang dicapai. Dengan demikian, kinerja menjadi indikator penting untuk menilai efektivitas kontribusi pegawai terhadap organisasi. Kinerja merupakan pencapaian hasil pekerjaan yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas (Hasibuan, 2020:94). Berdasarkan berbagai pendapat dari ahli yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam periode tertentu, mencakup kualitas, kuantitas, serta pencapaian tujuan organisasi. Tabel berikut merupakan data target dan realisasi hasil produksi tahun 2025:

Tabel 1. Data Target Produksi 2025

| No | Bulan | Target Produksi (Pasang/Bulan) | Realisasi Produksi (Pasang/Bulan) |
|----|----------|--------------------------------------|---|
| 1 | Januari | 52.800 | 48.960 |
| 2 | Februari | 52.800 | 49.320 |
| 3 | Maret | 52.800 | 50.400 |
| 4 | April | 52.800 | 47.880 |
| 5 | Mei | 52.800 | 51.120 |
| 6 | Juni | 52.800 | 49.680 |

(Sumber: PT. Adis Dimension Footwear 2025)

Berdasarkan data produksi periode Januari sampai Juni 2025, PT Adis Dimension Footwear menetapkan target produksi sebesar 300 pasang sepatu per jam atau 52.800 pasang sepatu per bulan. Namun, realisasi produksi masih belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan belum optimalnya pelaksanaan pelatihan kerja serta penerapan gaya kepemimpinan dalam mendukung efektivitas kerja karyawan. Kurangnya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat mempengaruhi keterampilan dan ketelitian kerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan yang kurang partisipatif berpotensi menurunkan motivasi serta koordinasi kerja dalam mencapai target perusahaan.

Pelatihan adalah suatu usaha yang dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam menjalankan tugas tertentu yang menjadi tanggung jawab seseorang. Menurut Kasmir (2019:125), menjelaskan bahwa "Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. pelatihan adalah sebuah pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja". Secara analitis, pelatihan tidak hanya berdampak pada peningkatan keterampilan individu, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang memperoleh pelatihan secara memadai umumnya memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi, bekerja dengan lebih efisien, serta mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain pelatihan, gaya kepemimpinan memiliki peranan penting dalam mendukung kelancaran aktivitas kerja. Gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai bentuk perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi serta mengarahkan para bawahannya. Setiap pemimpin cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, yang dipengaruhi oleh karakter kepribadian, pengalaman, serta kondisi organisasi yang dihadapi. Menurut Batu Bara (2020:50) "Gaya kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi bawahan dengan berbagai macam cara/tekniknya masing-masing dan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan seseorang atau kelompok kearah yang lebih baik dan positif melalui proses yang panjang. Menurut Tusri (2020:90), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku serta strategi yang secara konsisten digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan bawahannya guna mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan berbagai pandangan yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang secara konsisten diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, serta mengelola bawahan guna mewujudkan tujuan organisasi. Gaya ini terbentuk dari kombinasi kepribadian, pengalaman, budaya organisasi, dan situasi yang dihadapi, sehingga sifatnya adaptif dan kontekstual. Tidak terdapat satu gaya kepemimpinan yang dapat dianggap paling efektif untuk seluruh kondisi, karena tingkat efektivitasnya sangat ditentukan oleh kesesuaian dengan karakteristik organisasi serta tuntutan lingkungan yang dihadapi.

Permasalahan lain yang muncul di PT Adis Dimension Footwear adalah kurangnya kesempatan yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahan untuk berekspresi dan mengembangkan diri, khususnya dalam mencoba menyelesaikan permasalahan lama melalui

inovasi dan ide-ide dari karyawan. Hal ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang belum sepenuhnya bersifat partisipatif dan kurang mendorong terbentuknya komunikasi yang terbuka serta kolaborasi antar anggota tim. Pemimpin yang cenderung otoriter atau sentralistik lebih mengendalikan proses dan pengambilan keputusan, sehingga mengurangi ruang bagi karyawan untuk memberikan kontribusi kreatif dan menjadi inovator dalam perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, masih ditemukan sejumlah keterbatasan yang menunjukkan adanya kesenjangan empiris, di mana pelaksanaan pelatihan dan penerapan gaya kepemimpinan belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Hal ini terlihat dari belum tercapainya target produksi, kurangnya ketelitian kerja, serta minimnya partisipasi karyawan dalam menyampaikan ide dan inovasi dalam proses kerja. Selain itu, penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada sektor jasa, pendidikan, maupun instansi pemerintahan serta cenderung menguji variabel pelatihan dan gaya kepemimpinan secara terpisah, sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi industri manufaktur footwear dengan karakteristik pekerjaan yang berorientasi pada target produksi dan kualitas kerja yang tinggi (Mutmainnah *et al.*, 2022). Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan secara empiris dan kontekstual dengan menguji pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear sebagai perusahaan manufaktur footwear dengan kondisi lingkungan kerja yang spesifik.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini penting dilakukan karena kinerja karyawan memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas kerja dan pencapaian target produksi perusahaan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris terkait pengelolaan sumber daya manusia pada industri manufaktur footwear. Berdasarkan latar belakang masalah yang disebutkan, kemudian peneliti termotivasi untuk melakukan kajian terkait hal ini dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Adis Dimension Footwear".

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu usaha yang dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam menjalankan tugas tertentu yang menjadi tanggung jawab seseorang. Menurut Sanusi dalam Loliyana dkk., (2023:66), pelatihan merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan individu secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang profesional sesuai dengan bidang yang ditekuni. Dalam penelitian ini indikator pelatihan menurut Mangkunegara dalam Tarigan dkk (2021:96) meliputi: Instruktur, Peserta Pelatihan, Metode, Materi, dan Tujuan Pelatihan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai bentuk perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi serta mengarahkan para bawahannya. Setiap pemimpin cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, yang dipengaruhi oleh karakter kepribadian, pengalaman, serta kondisi organisasi yang dihadapi. Menurut KUSDARIANTO dkk.,

(2022:85) Gaya kepemimpinan adalah cara seorang manajer memengaruhi perilaku dan sikap bawahan. Pendekatan ini bertujuan memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat dan menghasilkan kinerja yang optimal. Selain itu, gaya kepemimpinan yang tepat juga membangun kepercayaan tim serta menyesuaikan dengan dinamika organisasi untuk hasil kerja yang tinggi. Dalam penelitian ini indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam Azmi (2022:134) meliputi: Sifat, Kebiasaan, Tempramen, Watak, dan Kepribadian.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah salah satu konsep kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk mengukur keberhasilan individu maupun organisasi. Menurut Wahyuningsih (2021:19) "Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama". Dalam penelitian ini indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2020:75) meliputi: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Konsistensi, Kerja Sama, dan Sikap.

Pengembangan Hipotesis

Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan suatu proses pengembangan kemampuan kerja karyawan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan yang baik akan membantu karyawan memahami tugas secara lebih efektif, meningkatkan produktivitas kerja, serta meminimalkan kesalahan dalam proses kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Fitri et al. (2023) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

H1: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, dan mengoordinasikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antara pemimpin dan karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Erri et al. (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat mampu meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas karyawan.

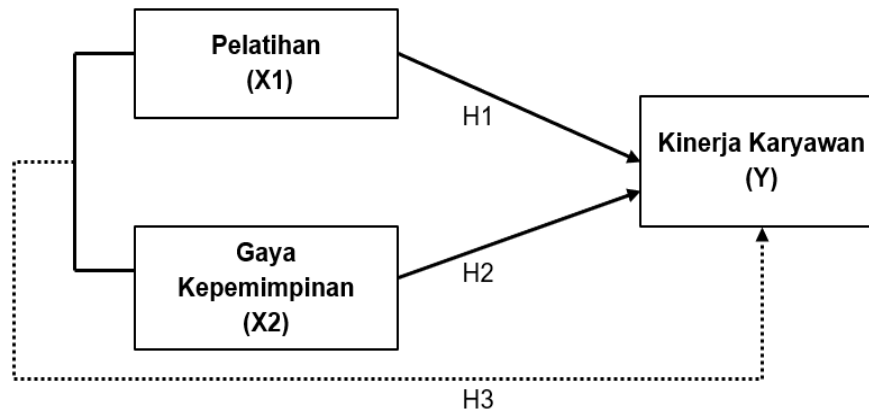
H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan gaya kepemimpinan merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Pelatihan berperan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan berfungsi dalam mengarahkan, membimbing, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kombinasi keduanya dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja

karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Edizal *et al.* (2022) menunjukkan bahwa pelatihan dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi kerja yang didukung oleh kepemimpinan yang efektif dapat membantu karyawan bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

H3: Pelatihan Dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

(Sumber: Peneliti, 2025)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang memiliki karakteristik sistematis, terencana, serta disusun secara jelas sejak tahap awal hingga proses penyusunan hasil penelitian. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2022), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data yang memanfaatkan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono, (2022) populasi merupakan wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Adis Dimension Footwear pada bagian Stockfit yang berkaitan dengan kegiatan produksi, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 100 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode random sampling (Sugiyono, 2022). Prosedur pengambilan sampel dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang memuat pertanyaan mengenai pelatihan, gaya kepemimpinan, serta kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 80 karyawan yang bekerja di PT Adis Dimension Footwear pada bagian Stockfit.

Data primer dikumpulkan melalui observasi langsung dan penyebaran melalui kuesioner, serta data Sekunder mencakup informasi mengenai sejarah perusahaan, jumlah karyawan, serta berbagai data lain yang mendukung. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, analisis

regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pelatihan

| Pernyataan | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|------------|---------|--------|------------|
| X1.1 | 0.873 | 0.220 | Valid |
| X1.2 | 0.759 | 0.220 | Valid |
| X1.3 | 0.779 | 0.220 | Valid |
| X1.4 | 0.725 | 0.220 | Valid |
| X1.5 | 0.731 | 0.220 | Valid |
| X1.6 | 0.809 | 0.220 | Valid |
| X1.7 | 0.812 | 0.220 | Valid |
| X1.8 | 0.883 | 0.220 | Valid |
| X1.9 | 0.796 | 0.220 | Valid |
| X1.10 | 0.859 | 0.220 | Valid |

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa dari 10 butir pernyataan pada variabel pelatihan (X1), seluruhnya memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga seluruh item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

| Pernyataan | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|------------|---------|--------|------------|
| X2.1 | 0.567 | 0.220 | Valid |
| X2.2 | 0.719 | 0.220 | Valid |
| X2.3 | 0.796 | 0.220 | Valid |
| X2.4 | 0.754 | 0.220 | Valid |
| X2.5 | 0.736 | 0.220 | Valid |
| X2.6 | 0.731 | 0.220 | Valid |
| X2.7 | 0.789 | 0.220 | Valid |
| X2.8 | 0.803 | 0.220 | Valid |
| X2.9 | 0.719 | 0.220 | Valid |
| X2.10 | 0.798 | 0.220 | Valid |

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 10 butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan (X_2), seluruhnya memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan
Pernyataan Rhitung Rtabel Keterangan

| Pernyataan | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|------------|---------|--------|------------|
| Y.1 | 0.672 | 0.220 | Valid |
| Y.2 | 0.563 | 0.220 | Valid |
| Y.3 | 0.805 | 0.220 | Valid |
| Y.4 | 0.823 | 0.220 | Valid |
| Y.5 | 0.798 | 0.220 | Valid |
| Y.6 | 0.785 | 0.220 | Valid |
| Y.7 | 0.819 | 0.220 | Valid |
| Y.8 | 0.816 | 0.220 | Valid |
| Y.9 | 0.786 | 0.220 | Valid |
| Y.10 | 0.774 | 0.220 | Valid |

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki r hitung $>$ r tabel yang berarti semua butir item pernyataan dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

| Reliability Statistic | | |
|-----------------------------|------------------|------------|
| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items |
| Pelatihan (X_1) | 0,938 | 10 |
| Gaya Kepemimpinan (X_2) | 0,907 | 10 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,922 | 10 |

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025)

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Pelatihan (X_1), Gaya kepemimpinan (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,938; 0,907; 0,922. Semua nilai tersebut melampaui batas minimal 0,7 sehingga seluruh pernyataan dinyatakan reliabel dan konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | |
|---|--------------------------------|
| | Unstandar dized Residual |
| N | 80 |

| | | |
|----------------------------------|----------------|---------------------|
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 5.4393478 |
| | | 2 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .085 |
| | Positive | .078 |
| | Negative | -.085 |
| Test Statistic | | .085 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| | | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.640 | 3.452 | | 4.531 | .000 |
| | Pelatihan | .331 | .104 | .381 | 3.200 | .002 |
| | Gaya Kepemimpinan | .315 | .114 | .329 | 2.757 | .007 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa konstanta (nilai α) adalah 15.640. Nilai β untuk Pelatihan (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) masing-masing adalah 0.331 dan 0.315. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan seperti berikut: $Y = 15.640 + 0.331X_1 + 0.315X_2 + e$.

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Tabel 8. Hasil Uji Signifikansi Uji T

| | | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.640 | 3.452 | | 4.531 | .000 |
| | Pelatihan | .331 | .104 | .381 | 3.200 | .002 |
| | Gaya Kepemimpinan | .315 | .114 | .329 | 2.757 | .007 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung = 3,200 > 1,996 dan signifikansi 0,002 < 0,05.

Demikian pula, Gaya Kepemimpinan (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung = 2,757 > 1,996 dan signifikansi $0,007 < 0,05$.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------|----|-------------|--------|-------------------|
| | | Sum of | | | | |
| Model | | Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1734.466 | 2 | 867.233 | 28.570 | .000 ^b |
| | Residual | 2337.334 | 77 | 30.355 | | |
| | Total | 4071.800 | 79 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel hasil uji F tersebut, secara simultan atau tabel ANOVA tersebut, diketahui bahwa variabel bebas pelatihan (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai F hitung sebesar $28,570 > 3,12$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|------------|--------|----------------------------|
| | | Adjusted R | | |
| Model | R | R Square | Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .653 ^a | .426 | .411 | 5.510 |

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil output yang diperoleh diatas, nilai Adjusted R Square sebesar 0,411. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel pelatihan (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 41,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Adis Dimension Footwear, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tidak hanya bergantung pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada kualitas kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi.

Pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Secara parsial, pelatihan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan yang diberikan perusahaan mampu memperbaiki kemampuan kerja, pemahaman tugas, serta ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan yang dirancang secara sistematis memungkinkan karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan, sehingga dapat meminimalkan kesalahan kerja dan meningkatkan produktivitas. Dalam perspektif teori manajemen sumber daya manusia, pelatihan merupakan instrumen strategis dalam pengembangan kompetensi individu yang berdampak langsung terhadap kinerja organisasi. Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang sesuai cenderung memiliki tingkat efisiensi dan efektivitas kerja yang lebih tinggi. Namun demikian, efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh kesesuaian materi, metode penyampaian, serta kompetensi instruktur. Apabila pelatihan tidak dirancang berdasarkan kebutuhan kerja, maka manfaat yang dihasilkan menjadi kurang optimal bahkan berpotensi menurunkan kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Amrin dan Darwis (2022) yang menegaskan bahwa pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peran pemimpin sangat krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, serta ruang partisipasi kepada karyawan akan mendorong terbentuknya motivasi kerja yang tinggi. Dalam teori kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai fasilitator yang mampu mengoptimalkan potensi karyawan. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan produktivitas organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wiranti *et al*, (2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, pelatihan dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja. Pelatihan berperan dalam meningkatkan kemampuan teknis dan pengetahuan karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan berfungsi dalam mengarahkan dan mengoptimalkan pemanfaatan kemampuan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaan. Sinergi antara peningkatan kompetensi dan kepemimpinan yang efektif menjadi faktor kunci dalam mencapai kinerja yang optimal. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,1% menunjukkan bahwa kontribusi kedua variabel ini cukup besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, meskipun masih terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Putri *et*

al, (2025) yang menyatakan bahwa pelatihan dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan kualitas program pelatihan dengan menyesuaikan materi terhadap kebutuhan pekerjaan, menggunakan metode yang interaktif, serta melibatkan instruktur yang kompeten. Selain itu, perusahaan juga perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan partisipatif agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan dan gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Adis Dimension Footwear. Secara parsial, pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin baik kualitas materi, metode penyampaian, serta kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pelatihan yang efektif mampu meningkatkan kompetensi, mempercepat pemahaman kerja, serta mengurangi tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, gaya kepemimpinan juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, serta melibatkan karyawan dalam proses kerja akan mendorong peningkatan motivasi dan produktivitas. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas, serta membantu karyawan dalam menjalankan tugas secara lebih optimal. Secara simultan, pelatihan dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut saling melengkapi, di mana pelatihan berperan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, sedangkan gaya kepemimpinan memastikan bahwa kemampuan tersebut dapat dimanfaatkan secara maksimal dalam pelaksanaan pekerjaan. Kombinasi keduanya mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih efektif, produktif, dan terarah dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat diketahui bahwa permasalahan kinerja yang terjadi di PT Adis Dimension Footwear berkaitan dengan belum optimalnya pelaksanaan pelatihan serta penerapan gaya kepemimpinan yang belum sepenuhnya efektif. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas pelatihan melalui program yang lebih terstruktur, relevan dengan kebutuhan kerja, serta didukung oleh instruktur yang kompeten. Selain itu, perusahaan juga perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih komunikatif, partisipatif, dan adaptif guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Amrin, A., & Darwis, D. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 583-592.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.
- Edizal, A. E., & Noviantoro, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi, Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 1357-1370.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Fitri, M. A., Herwan, M. D. K., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329-342.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kusdianto, I., Rismalasari, R., Ikbal, M., & Haedar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 83-92.
- Loliyana, R., Hadi, M., & Meidasari, E. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Pada PT. NISAN ABADI JAYA). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 4(1), 65-74.
- Mutmainnah, M., Ramli, A., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(4), 769-773.
- Putri, R. M. (2025). *Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Suciati, T. A., & Deswarta, D. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Selat Panjang. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 58-79.
<https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3008>

Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen

Published by: Alahyan Publisher Sukabumi

e-ISSN: 3025-1974

Volume: 4 Nomor: 1 (Juni: 2026) hal: 103-116

DOI: <https://doi.org/10.61492/cantaka.v4i1.494>

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Optimal*, 18(2), 94-104.

Tusri, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Musi Hutan Persada The Effect of Leadership Style and Motivation on the Performance of PT Musi Hutan Persada ' s Employees. 1(1), 90–97.

Wahyuningsih, S. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Penerbit NEM.

Wiranti, D., & Noor, M. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Negeri 1 Cempaga Di Kabupaten Kotawaringin Timur. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 138-146.