

Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan

Cindy Trinanda Putri^{1*}, Irwin Sukrisno Sugeng²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 18, Senen, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: cindytrinanda26@gmail.com

Submit: 08-10-2024 | Revisi : 21-10-2024 | Terima : 30-10-2024 | Terbit online: 21-03-2025

Abstrak – Kepemimpinan dan Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai sebanyak 100 pegawai dan sampel penelitian sebanyak 80 orang yang ditentukan menggunakan rumus slovin. Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian ini adalah (1) kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil uji T karena hasil t hitung $-0,270 < t$ tabel 1,991 serta nilai sig 0,788 $> 0,05$ (2) pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil uji T karena hasil t hitung 6,608 $> t$ tabel 1,991 serta nilai sig 0,000 $< 0,05$ (3) kepemimpinan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada hasil uji F dimana nilai f hitung 53,529 $> f$ tabel 3,11 dan nilai sig 0,000 $< 0,05$.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pelatihan, Kinerja Pegawai

Abstract - Leadership and Training play an important role in improving employee performance. This study aims to determine the influence of leadership and training on employee performance at the Directorate General of Vocational Training and Productivity Development of the Ministry of Manpower. This research method uses a quantitative method. The population in this study is all employees as many as 100 employees and the research sample is 80 people determined using the slovin formula. Data analysis using multiple linear regression test with the help of SPSS 25. The results of this study are (1) leadership has no effect on employee performance based on the results of the T test because the results of t count $-0.270 < t$ table 1.991 and the sig value of 0.788 > 0.05 (2) training has an effect on employee performance based on the results of the T test because the results of t calculation 6.608 $> t$ table 1.991 and the sig value of 0.000 < 0.05 (3) leadership and training together affect employee performance in the results of the F test where the f value is calculated 53.529 $> f$ table 3.11 and the sig value is 0,000 < 0.05 .

Keywords : Leadership, Training, Employee Performance

1. Pendahuluan

Guna meraih suatu tujuan, suatu *company* perlu memiliki satu hal penting yaitu sumber daya manusia. Aset perusahaan dimana kemampuannya perlu konsisten dilatih serta ditingkatkan yaitu SDM (Susan, 2019). Pengelolaan SDM diperlukan untuk menciptakan SDM yang sempurna. Manajemen sumber daya manusia berdampak pada tujuan suatu *company*, karyawan, serta kemasyarakatan, maka dari itu perlu adanya bidang dan keahlian yang mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat menyelesaikan dengan tepat waktu (Darius & Ranga, 2022). Mangkunegara dalam (Dwianto et al., 2019) menjelaskan kinerja merupakan jumlah dan kualitas kerja yang diselesaikan karyawan ketika menjalankan tugasnya disesuaikan pertanggungjawabannya. “Kinerja Pegawai dapat dinilai dengan melalui bagaimana seseorang dalam melakukan tugasnya. Kinerja tergantung pada dorongan dan kapasitas seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas seorang individu harus memiliki tingkat kapasitas tertentu serta tingkat dorongan. Tidak hanya memiliki kemampuan pribadi saja dalam menyelesaikan tugas, namun diperlukannya pengetahuan faktual perihal hal yang wajib dijalankan serta metode penyelesaiannya sehingga meraih tujuan (Setyo Widodo et al., 2022)”. Menurut Sudarmanto dalam (A. Reza, 2019) beberapa indikator kinerja karyawan meliputi: 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) penggunaan waktu dalam bekerja, 4) kerjasama. Menurut Wirawan dalam (Nur Pangestu et al., 2022) faktor yang memengaruhi kinerja yaitu: 1) faktor intrinsik, 2) faktor lingkungan internal organisasi, 3) faktor lingkungan eksternal organisasi.



Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan. Sutarto dalam (Marjaya & Pasaribu, 2019) mendefinisikan kepemimpinan merupakan upaya untuk membentuk perilaku individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu dalam keadaan yang telah ditentukan. “Dalam mengontrol kinerja pegawai diperlukan seorang pemimpin. Jika seorang pemimpin di dalam suatu organisasi bertanggung jawab dan menjalankan peran kepemimpinannya dengan sebaik mungkin maka organisasi itu akan berjalan dengan baik, namun sebaliknya jika seorang pemimpin tidak menjalankan peran kepemimpinannya sesuai dengan aturannya maka menimbulkan berbagai masalah yang dapat mempengaruhi atau menghambat kinerja orang yang dipimpinnya (Sutanjar et al., 2019)”. Menurut Thoha dalam (Listiaty & Marini, 2021), dimensi dan indikator kepemimpinan yaitu 1) kepemimpinan sebagai innovator, 2) kepemimpinan sebagai komunikator, 3) kepemimpinan sebagai motivator, 4) kepemimpinan sebagai *controller*. Menurut Sharplin dalam (Rahayu et al., 2022) kriteria kepemimpinan yaitu: 1) visioner, 2) inspiratif, 3) percaya diri. Menurut Kurt Lewin dalam (Purba & Subroto, 2023), tipe kepemimpinan ada tiga, yaitu: 1) tipe kepemimpinan otokratis, 2) tipe kepemimpinan demokratis, 3) tipe kepemimpinan Laissez-Faire.

Dessler mendefinisikan pelatihan merupakan salah satu langkah dalam memperoleh kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Selain memberikan informasi praktis, pelatihan karyawan dapat digunakan di tempat kerja untuk meningkatkan *output* dan membantu mencapai suatu tujuan perusahaan (Gustiana et al., 2022). Pelatihan dapat dilakukan oleh semua perusahaan termasuk di instansi pemerintah. Mangkunegara dalam (Wahyuningsih, 2019) menjelaskan beberapa indikator pelatihan, yaitu: 1) tujuan pelatihan, 2) materi pelatihan, 3) metode yang digunakan, 4) kualifikasi peserta, 5) kualifikasi pelatih.

Berdasarkan observasi, diduga pada Ditjen Binalavotas terdapat masalah bahwa kurangnya sikap kepemimpinan pada seorang pemimpin sehingga tidak terkontrolnya kinerja beberapa pegawai yang menyebabkan pegawai tidak menyelesaikan tugasnya dengan baik serta tidak mengikuti aturan yang berlaku. Selain itu, terdapat permasalahan dimana beberapa pegawai tidak menerapkan pelatihan yang telah mereka terima sehingga menyebabkan pegawai kurang terampil dalam bidangnya dan tidak mampu melakukan tugasnya dengan baik. Hal tersebut yang membuat Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan terhambat dalam melaksanakan aktivitasnya. Berdasarkan permasalahan tersebut sehingga penulis melaksanakan penelitian ini.

2. Metode Penelitian

2.1 Populasi

Sugiyono pada (Amin et al., 2023) menjelaskan salah satu bidang penyamarataan yang ditemukan dalam penelitian adalah populasi. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh pegawai Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan sebanyak 100 pegawai.

2.2 Sampel

Sampel ialah bagian atas himpunan generalis yangmana dipilih dengan tujuan mempelajari kumpulan yang lebih sempit (sampel) guna mempelajari informasi penting tentang kumpulan yang lebih luas (populasi) menurut Hibberts, dkk dalam (Firmansyah & Dede, 2022). Mengingat ukuran dan homogenitas populasi penelitian, maka sampel dihimpun melalui pemanfaatan teknik *simple random sampling* merupakan salah satu cara mengambil sampel random dari populasi. Menentukan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu memakai formulasi slovin dengan skala kesalahan 5%. Dengan demikian, 80 sampel digunakan penelitian berikut.

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (1)$$

keterangan: sampel (n), kuantitas populasi (N), perkiraan tingkat kesalahan (e).

2.3 Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa terdapat 45 responden perempuan dan 35 responden laki-laki. Berdasarkan usia dapat diketahui bahwa didominasi oleh usia 30-34 tahun sebanyak 24 orang. Berdasarkan jenjang pendidikan terakhir diketahui bahwa didominasi oleh jenjang pendidikan S1 yaitu sejumlah 47 orang. Berdasarkan status pernikahan dapat diketahui bahwa didominasi oleh menikah punya anak sebanyak 40 orang. Berdasarkan lama bekerja dapat diketahui bahwa didominasi oleh lama bekerja diatas 10 tahun sebanyak 23 orang.

2.4 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data sebagai berikut: 1) uji validitas, 2) uji reliabilitas, 3) uji normalitas, 4) uji multikolinearitas, 5) uji heteroskedastisitas, 6) uji regresi linear berganda, 7) uji T, 8) uji F, 9) uji koefisien determinasi.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil data kuesioner dalam penelitian ini diolah menggunakan SPSS 25 for windows.

3.1 Uji Validitas

Pengujian ini dimanfaatkan guna mengetahui valid tidaknya kuesioner. Pada penelitian berikut terdapat 80

responden dengan taraf signifikansi 5% dengan menggunakan bantuan SPSS 25. Pernyataan dinyatakan valid manakala value r -hitung > r -tabel dan nilai $sig < 0,05$.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	1	0,809	0,217	Valid
	2	0,848	0,217	Valid
	3	0,756	0,217	Valid
	4	0,799	0,217	Valid
	5	0,780	0,217	Valid
	6	0,764	0,217	Valid
	7	0,793	0,217	Valid
Pelatihan (X2)	1	0,687	0,217	Valid
	2	0,750	0,217	Valid
	3	0,818	0,217	Valid
	4	0,755	0,217	Valid
	5	0,797	0,217	Valid
	6	0,850	0,217	Valid
Kinerja pegawai (Y)	1	0,722	0,217	Valid
	2	0,795	0,217	Valid
	3	0,644	0,217	Valid
	4	0,797	0,217	Valid
	5	0,744	0,217	Valid
	6	0,645	0,217	Valid

Berasaskan tabel 1, nampak bahwasanya seluruh pernyataan dari variabel kepemimpinan, pelatihan serta kinerja pegawai dinyatakan valid dimana semua r hitung di setiap pernyataan melebihi r tabel

3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach alpha (a)	Hasil reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,60	0,897	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,60	0,867	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,60	0,812	Reliabel

Berasaskan tabel 2, nampak bahwasanya hasil dari uji reliabilitas variabel kepemimpinan, pelatihan dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel dimana hasil reliabilitas melebihi 0,60.

3.3 Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		80	
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean		.0000000	
Std. Deviation		1.81605716	
Most Extreme Differences	Absolute	.119	
	Positive	.119	
	Negative	-.081	
Test Statistic		.119	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.187 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.177
		Upper Bound	.197

Berasaskan tabel 3, terlihat hasil nilai residual *Kolmogorov-Smirnov* dengan uji *Monte Carlo* berdistribusi dengan normal yaitu sebesar 0,187 dimana melebihi dari 0,05.

3.4 Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		
	Tolerance	Collinearity Statistics	VIF
1 (Constant)			
Kepemimpinan		.382	2.615
Pelatihan		.382	2.615

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berasaskan tabel 4, diketahui bahwa:

- Pada variabel kepemimpinan tak ada multikolinearitas dimana nilai *tolerance* 0,382 melebihi 0,10 serta value VIF sejumlah 2,615 kurang dari 10,00.
- Pada variabel pelatihan tak ada multikolinearitas dimana *value tolerance* 0,382 melebihi dari 0,10 serta *value* VIF sejumlah 2,615 kurang dari 10,00.

3.5 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.332	.887		4.885	.000
Kepemimpinan	-.029	.043	-.117	-.675	.502
Pelatihan	-.081	.057	-.246	-1.424	.159

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berasaskan tabel 5, terlihat hasil uji heteroskedastisitas pada variabel kepemimpinan dan variabel pelatihan tak muncul heteroskedastisitas dimana skala signifikan melebihi 0,05.

3.6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.758	1.684		5.200	.000
Kepemimpinan	-.022	.082	-.032	-.270	.788
Pelatihan	.713	.108	.788	6.608	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui persamannya yaitu $Y = (8,758) + (-0,022) + (0,713)$. Persamaan berikut diartikan menjadi:

- Nilai konstanta bernilai positif sejumlah 8,758 bermakna manakala kepemimpinan dan pelatihan tak terjadi perubahan atau sama dengan 0 sehingga kinerja pegawai sejumlah 8,758
- Nilai koefisien kepemimpinan bernilai negatif sejumlah -0,022 bermakna manakala kepemimpinan terjadi kenaikan sehingga kinerja pegawai akan turun sejumlah 0,022
- Nilai koefisien pelatihan bernilai positif sejumlah 0,713 bermakna manakala pelatihan terjadi kenaikan sehingga kinerja pegawai akan naik sejumlah 0,713

3.7 Uji T

Pada tabel 7, bisa diambil simpulan bahwa:

- Variabel kepemimpinan secara parsial tidak berdampak akan kinerja pegawai dimana value t hitung pada variabel kepemimpinan sejumlah -0,270 kurang dari t tabel (1,991) atau nilai signifikan sejumlah 0,788 melebihi 0,05.

- b. Variabel pelatihan secara parsial berdampak akan kinerja pegawai. dimana value t hitung pada variabel pelatihan sejumlah 6,608 melebihi dari t tabel (1,991) maupun skala signifikan 0,000 kurang dari 0,05.

Tabel 7 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.758	1.684		5.200	.000
Kepemimpinan	-.022	.082	-.032	-.270	.788
Pelatihan	.713	.108	.788	6.608	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3.8 Uji F

Tabel 8 Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	362.253	2	181.126	53.529	.000 ^b
Residual	260.547	77	3.384		
Total	622.800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 8, diketahui kepemimpinan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan akan kinerja pegawai pada Ditjen Binalavotas dimana nilai f hitung sejumlah 53,529 yang mana melebihi f tabel (3,11) serta nilai signifikannya sejumlah 0,000 yang mana kurang dari 0,05.

3.9 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.763 ^a	.582	.571	1.839	.582

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kepemimpinan

Berasaskan tabel 9, terlihat sejumlah 0,571 bermakna 57,1% kinerja pegawai dipengaruhi kepemimpinan dan pelatihan sedangkan sisanya sejumlah 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain pada kolom *adjusted R square*.

4. Kesimpulan

Dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: **1)** Pada analisis regresi linear berganda didapatkan nilai koefisien kepemimpinan sebesar -0,022 yang dapat diartikan manakala kepemimpinan terjadi kenaikan sehingga kinerja pegawai akan turun sejumlah 0,022. Pada uji t diketahui bahwasanya kepemimpinan secara parsial tak berdampak akan kinerja pegawai dimana hasil t hitung sejumlah -0,270 lebih kecil dari t tabel serta nilai signifikannya sejumlah 0,788 melebihi dari 0,05. Hal ini disebabkan karena bias responden yang terjadi karena para pegawai tidak menjawab kuesioner dengan jujur. **2)** Pada analisis linear berganda didapatkan nilai koefisien pelatihan sejumlah 0,713 yang mana dapat diartikan manakala pelatihan mengalami kenaikan sehingga kinerja pegawai akan naik sejumlah 0,713. Pada uji t diketahui bahwasanya pelatihan secara parsial berdampak akan kinerja pegawai dimana hasil t hitung sejumlah 6,608 melebihi dari t tabel serta nilai signifikannya sejumlah 0,000 kurang dari 0,05. **3)** Pada uji f diketahui bahwasanya kepemimpinan dan pelatihan secara simultan berpengaruh akan kinerja pegawai dimana nilai f hitung sejumlah 53,529 melebihi dari f tabel dan nilai signifikannya sejumlah 0,000 kurang dari 0,05. Pada uji koefisien determinasi didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,571 (57,1%) yang artinya sejumlah 57,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan dan pelatihan.

Referensi

- Amin, N. F., Garancang, S., Abunawas, ; Kamaluddin, Penulis, N., Nur, :, & Amin, F. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *PILAR*, 14(1).
- A., Reza, M., Nurdin, A., Unkris, M., Kampus, A. :, Jatiwaringin, U., & Timur, J. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Dki Jakarta*. 7(2).
- Darius, Y., & Rangga, P. (2022). *Manajemen Sdm 3 Cetak*. <https://www.researchgate.net/publication/365499912>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2).
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2). <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A., & Penulis, K. (2022). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 3(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Listiaty, T., & Marini, S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga Di Bandung Utara* (Vol. 2, Issue 2).
- 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>
- Nur Pangestu, R., Septia Rani, D., Setya Ning Tyas, T., Farhah, Z., & Nur Afifah, Z. (n.d.). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Purba, J. A., & Subroto, M. (n.d.). *Analisis Tipe-Tipe Kepemimpinan di Lembaga Pemasarakatan*. <http://jiip.stkipyapisdmpu.ac.id>
- Rahayu, S., Kurniati, I., Suryani, I., Wahidin, D., Suhendraya Muchtar, H., Cirebon, S., & Bandung, U. (n.d.). Hakikat Kepemimpinan dan Tipe-Tipe Kepemimpinan Pendidikan. *Eduprof: Islamic Education Journal*, 4. <https://doi.org/10.47453/eduprof.xxx>
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)*. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Addara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume 9 No 2. <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/view/429/0>
- Sutanjar, T., Saryono, O., Kepemimpinan, M., Pegawai, D., & Pegawai, K. (2019). *Master of Management Studies Program Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai*. 3, 321. <https://doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April).