

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Xiaomi Technology Indonesia Kota Denpasar

Awan Mia Purwaningsih¹, Rani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat

e-mail korespondensi: awanmiea@gmail.com

Submit: 06-03-2025 | Revisi : 16-03-2025 | Terima : 26-03-2025 | Terbit online: 12-05-2025

Abstrak - Penelitian ini dilakukan di PT Xiaomi Technology Indonesia. Dengan latar belakang pentingnya kinerja karyawan dalam menentukan kesuksesan perusahaan, serta pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Metode penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian terdiri dari 40 responden karyawan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan, serta uji koefisien determinasi. Dengan tujuan untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif serta meningkatkan kualitas program pelatihan guna mengoptimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara lebih efisien. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial ataupun simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Xiaomi Technology Indonesia Kota Denpasar. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan nilai $t_{hitung} 2,754 > t_{tabel} 2,026$ dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Pelatihan nilai $t_{hitung} 5,249 > t_{tabel} 2,026$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan pelatihan nilai $F_{hitung} 48,306 > F_{tabel} 3,25$ dengan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract - This research was conducted at PT Xiaomi Technology Indonesia. With the background of the importance of employee performance in determining the success of the company, as well as the influence of leadership style and training in improving employee performance. This study aims to identify the relationship between leadership style and job training with employee performance in the company. The quantitative research method uses a questionnaire as a data collection instrument. The data analysis technique used is multiple regression analysis to determine the leadership style and training effect on employee performance. The research sample consisted of 40 employee respondents. The data obtained were analyzed using multiple linear regression analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, partial test, simultaneous test, and determination coefficient test. With the aim of continuing to develop an effective leadership style and improving the quality of training programs to optimize employee performance and achieve company goals more efficiently. The results showed a positive and significant influence either partially or simultaneously between Leadership Style and Training on Employee Performance of PT Xiaomi Technology Indonesia Denpasar City. The results of this study state that the leadership style t_{count} value of $2.754 > t_{table} 2.026$ and a significance value of $0.009 < 0.05$ partially leadership style has a significant effect on employee performance, training t_{count} value of $5.249 > t_{table} 2.026$ and a significance value of $0.000 < 0.05$ partially training has a significant effect on employee performance. Leadership style and training F_{count} value $48.306 > F_{table} 3.25$ with a Sig. value of $0.000 < 0.05$ simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Job Training, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam suatu organisasi. Organisasi dengan tenaga kerja yang berbakat dapat mengatasi berbagai tantangan internal dan eksternal untuk mencapai tujuan



karyawan. Oleh karena itu, sangat penting untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui inisiatif pendidikan dan pelatihan untuk menjamin kualitas para karyawan.

Menurut Edwin B. Flippo dalam (Rahardjo, 2022), fungsi strategis administrasi sumber daya manusia mencakup perekrutan, pelatihan, kompensasi, integrasi, dan mempertahankan karyawan, semua dengan tujuan akhir untuk membantu bisnis dalam mencapai tujuannya. Di tengah persaingan industri teknologi yang semakin sengit, PT Xiaomi *Technology* Indonesia menghadapi tantangan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi menjaga daya saing perusahaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan ini berpengaruh besar dalam memotivasi dan meningkatkan produktivitas karyawan.

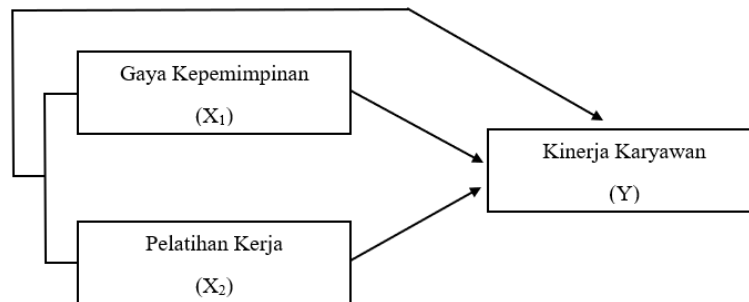
Berdasarkan pengamatan, gaya kepemimpinan di PT Xiaomi *Technology* Indonesia Kota Denpasar cenderung tegas namun tidak otoriter, dengan komunikasi yang baik serta pendekatan asertif. Namun, tantangan muncul karena sebagian karyawan masih memiliki pola pikir konservatif, yang menghambat kemampuan mereka untuk menerima informasi baru. Meskipun sudah diterapkan komunikasi dua arah yang melibatkan masukan, ide, dan pendapat, respons karyawan terhadap perubahan dan inovasi masih terbatas. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian lebih untuk mengatasi hambatan dalam penerimaan informasi baru agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara maksimal.

Menurut Ardana dalam (Rosalina & Wati, 2020), model perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam upaya mempengaruhi perilaku orang lain untuk mendukung tujuan yang disarankan disebut sebagai gaya kepemimpinan. Menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai sangat penting dalam lingkungan perusahaan untuk menciptakan program pelatihan yang efektif yang dapat membantu dan meningkatkan kinerja karyawan, yang tercermin dalam produksi yang maksimal.

Pelatihan yang efektif juga penting untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sehingga mereka dapat beradaptasi dengan kebutuhan tempat kerja yang terus berubah. Namun, sering kali individu kurang termotivasi dan beberapa pelatihan tidak sepenuhnya dimanfaatkan untuk meningkatkan hasil. Untuk meningkatkan efektivitas strategi manajemen sumber daya manusia, sangat penting untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap hasil kerja karyawan.

Dengan adanya kemajuan teknologi yang pesat, karyawan di PT Xiaomi *Technology* Indonesia Kota Denpasar harus terus mengikuti perkembangan terbaru dalam dunia teknologi. Pelatihan yang diberikan perusahaan dapat membantu karyawan untuk memperbarui keterampilan mereka dan bekerja lebih efisien. Namun, kurangnya program pelatihan yang terstruktur atau kurangnya perhatian terhadap kebutuhan pelatihan dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Dalam era globalisasi, pelatihan adalah alat untuk meningkatkan hasil, mengembangkan keterampilan praktis di luar kelas, dan memperkuat sumber daya manusia (Supardi et al., 2021).



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

- H1 = Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H2 = Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H3 = Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2. Metode Penelitian

Studi ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Dua variabel independen yang dipergunakan yaitu gaya kepemimpinan dan pelatihan, sedangkan satu variabel dependen yakni kinerja karyawan. Dimana menurut Rivai dalam (Batubara, 2020), kepemimpinan (*leadership*) terdiri dari pemberian pengaruh atau pemberian contoh kepada rekan kerja melalui komunikasi, dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. gaya kepemimpinan merupakan sebuah proses yang mencakup interaksi dan pengaruh antara pemimpin dan pengikut untuk meraih tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan sangat krusial, karena kemampuan pemimpin dalam memotivasi pengikut secara sukarela berperan penting dalam mencapai sasaran.

Menurut Marwansyah dalam (Anggraeni et al., 2020), pelatihan dapat didefinisikan sebagai tindakan

mengumpulkan dan menganalisis data untuk menentukan komponen atau atribut yang dapat memaksimalkan kinerja bisnis sambil meningkatkan pemahaman peserta tentang etos kerja yang akan diterapkan.

Dalam penelitian ini berbagai teknik analisis data digunakan dari uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas), uji analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji T parsial dan uji F simultan), dan uji koefisien determinasi R^2 . Nilai komputasi setiap variabel independen direferensikan silang dengan nilai tabel terkait dan margin kesalahan 5% yang dinyatakan sebagai ($\alpha = 0,05$). Hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen terjadi apabila $t_{hitung} > \text{nilai tabel}$ (Winantian et al., 2024). Ini akan menunjukkan bagaimana masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif Menurut (Sugiyono, 2017), metodologi penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme adalah metode kuantitatif. Metode ini melibatkan pengamatan terhadap kelompok atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan alat penelitian, dan memprosesnya secara statistik atau kuantitatif.

Populasi merupakan area generalisasi yang terdiri kumpulan *item* atau subjek yang dipilih untuk dipelajari dan dianalisis berdasarkan jumlah dan atribut tertentu (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan argumen sebelumnya, dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang dapat dianggap sebagai item penelitian apakah itu makhluk hidup, benda mati, gejala, hasil tes, atau bahkan suatu peristiwa dapat dianggap sebagai bagian dari populasi. Dalam penelitian, populasi juga dapat dilihat sebagai keseluruhan unit analisis yang atributnya akan dinilai. Apa pun yang akan dipelajari atau diperiksa disebut dengan unit analisis.

Menurut (Sugiyono, 2022) dalam penelitian kuantitatif, sampel merupakan bagian dari ukuran dan komposisi populasi. Ketika sebuah populasi terlalu besar bagi peneliti untuk dieksplorasi secara mendalam, karena alasan apa pun—seperti kurangnya waktu, uang, atau tenaga—sampel populasi dapat digunakan. Di penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel non-probabilitas dalam investigasi ini. Tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel ketika menggunakan pendekatan pengambilan sampel non-probabilitas (Suryani et al., 2023). Menurut (Sugiyono, 2017), Metodologi penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme adalah metode kuantitatif. Metode ini melibatkan pengamatan terhadap kelompok atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan alat penelitian, dan memprosesnya secara statistik atau kuantitatif. Tujuannya adalah untuk menjelaskan dan mengevaluasi konsep-konsep yang ada.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data yang dipergunakan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT *Xiaomi Technology* Indonesia dengan sebanyak 40 responden. Teknik *nonprobability sampling* adalah suatu metode pemilihan sampel dari suatu populasi yang tidak menggunakan pemilihan acak (Goso, 2022). Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Dalam penelitian ini, dengan menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 40 responden karyawan dipilih sebagai sampel dari departemen *sales* dan *after sales*. Sampel jenuh (juga dikenal sebagai *saturated sampling*) adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

Mempertimbangkan faktor-faktor lain selain populasi, penelitian yang menggunakan metodologi *sampling* akan memberikan hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, peneliti harus mempertimbangkan faktor-faktor ini agar dapat melakukan pencarian informasi yang menghasilkan data yang representatif, sehingga penelitian ini dapat dianggap asli.

Salah satu cara untuk mengumpulkan informasi di lapangan adalah dengan pengumpulan data instrumen. Berikut ini adalah merupakan teknik dalam pengumpulan data penelitian yang akan peneliti gunakan, yaitu:

1. **Observasi**
Menurut (Hasibuan et al., 2023), metode observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat kondisi atau perilaku objek yang sedang diteliti. Teori ini menjelaskan bahwa metode ini memungkinkan pengumpul data untuk mendapatkan informasi langsung dan terperinci mengenai subjek yang diteliti.
2. **Kuesioner**
Metode kuesioner merupakan kumpulan pernyataan tertulis yang dirancang oleh peneliti untuk mengumpulkan beberapa informasi dari responden dalam bentuk hasil jawaban (Fatihudin, 2020).
3. **Wawancara**
Menurut Arikunto dalam (Samsu, 2017), wawancara merupakan suatu bentuk interaksi antara pewawancara dan responden yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi. Proses ini melibatkan percakapan langsung yang terstruktur, di mana penulis bertanya kepada pihak yang memberikan informasi dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya.
4. **Dokumentasi**
Menurut (Fatihudin, 2020), pengumpulan data dokumentasi dalam penelitian melibatkan pengambilan informasi dari arsip atau dokumen tertulis. Dokumen-dokumen ini bisa berupa informasi, data statistik, gambar, atau foto dari organisasi atau institusi yang terkemuka, yang telah memenuhi persyaratan hukum yang berlaku serta dianggap sah dan kredibel.
5. **Studi Pustaka**

Analisis literatur (studi pustaka) melibatkan pengumpulan informasi dengan memeriksa berbagai sumber dan hasil penelitian sebelumnya untuk menentukan teori-teori yang relevan dengan masalah yang dimaksud (Ainun et al., 2022). Tinjauan terhadap berbagai publikasi ilmiah, termasuk buku, jurnal, dan artikel, juga merupakan bagian dari proses ini dan dapat membantu persiapan penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Kualitas Data

3.1.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu cara untuk mengetahui seberapa baik suatu variabel dari gagasan yang diteliti diukur. Nilai yang rendah berhubungan dengan alat ukur yang kurang dapat diandalkan (Machali, 2021). Korelasi substansial dengan total gulungan diperlukan untuk uji validitas. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai $p\text{-value} < \text{nilai } \alpha (0,05)$, menentukan df r tabel adalah $r \text{ tabel} = 47 - 2 = 45$, maka pernyataan dalam instrumen tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan X1

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,815	0,263	Valid
	X1.2	0,804	0,263	Valid
	X1.3	0,713	0,263	Valid
	X1.4	0,739	0,263	Valid
	X1.5	0,768	0,263	Valid
	X1.6	0,618	0,263	Valid
	X1.7	0,906	0,263	Valid
	X1.8	0,714	0,263	Valid

Dari hasil dari tabel 2. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1) di atas, mampu dilihat bahwasanya seluruh item pernyataan dalam variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) memperoleh angka $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.263). Dengan demikian mampu disimpulkan keseluruhan butir pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja X2

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X2)	X2.1	0,730	0,263	Valid
	X2.2	0,620	0,263	Valid
	X2.3	0,747	0,263	Valid
	X2.4	0,771	0,263	Valid
	X2.5	0,748	0,263	Valid
	X2.6	0,748	0,263	Valid
	X2.7	0,773	0,263	Valid
	X2.8	0,777	0,263	Valid

Dari hasil tabel 3. Uji Validitas Pelatihan Kerja (X2) di atas, mampu dilihat bahwasanya seluruh item pernyataan dalam variabel Pelatihan Kerja (X2) memperoleh angka $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.263). Dengan demikian mampu disimpulkan keseluruhan butir pernyataan dari variabel Pelatihan Kerja (X2) valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Y

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,702	0,263	Valid
	Y2	0,662	0,263	Valid
	Y3	0,296	0,263	Valid
	Y4	0,755	0,263	Valid
	Y5	0,774	0,263	Valid
	Y6	0,641	0,263	Valid
	Y7	0,707	0,263	Valid
	Y8	0,647	0,263	Valid
	Y9	0,640	0,263	Valid

Dari hasil tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) di atas, mampu dilihat bahwasanya seluruh item pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh angka rhitung > rtabel (0.263). Dengan demikian mampu disimpulkan keseluruhan butir pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) valid.

3.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata “reliable” yang bias diartikan sebagai dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah tes atau pengujian untuk memastikan keakuratan tes, yaitu sejauh mana tes akan menghasilkan temuan yang konsisten atau hampir konsisten setiap kali diberikan (Slamet & Wahyuningsih, 2022). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronsbach’s alpha-nya lebih besar dari 0,6, dan tidak reliabel jika kurang dari 0,6. Berikut temuan uji reliabilitas penelitian untuk masing-masing variabel:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

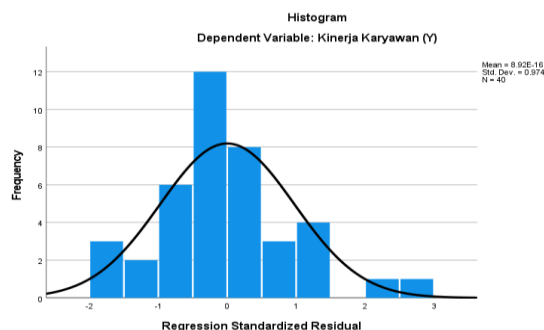
Variabel	Cronbach’s Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,893	0,60	Reliable
Pelatihan Kerja	0,879	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan	0,925	0,60	Reliable

Dari hasil tabel 5. Uji Reliabilitas di atas, mampu dilihat bahwasanya nilai cronbach’s alpha Gaya Kepemimpinan (X1) 0.893, Pelatihan Kerja (X2) 0,879, serta Kinerja Karyawan (Y) 0.925 yang mana keseluruhan variabel memperlihatkan nilai cronbach’s alpha >0.70. dengan demikian mampu disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

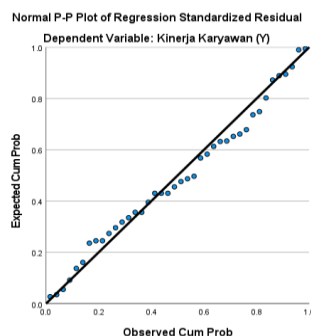
3.2.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas menentukan apakah sebaran variabel independen dan dependen normal atau tidak. Mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati pola distribusi normal merupakan tujuan dari uji normalitas data, yang merupakan langkah pertama yang dilakukan sebelum melakukan analisis statistik (Ichsan & Karim, 2021). Jika nilai sisa normal atau mendekati normal, Anda dapat menggunakan Grafik Histogram dan Diagram Plot Probabilitas sebagai panduan untuk melakukan Uji Normalitas.



Gambar 2. Grafik Histogram

Pada gambar 2. grafik histogram diatas menunjukkan data yang berbentuk lonceng, menandakan bahwa data tersebut dapat dikatakan distribusi normal. Distribusi normal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar nilai berada di sekitar rata-rata, dan nilai ekstrem (baik yang sangat tinggi maupun sangat rendah) relatif jarang terjadi.



Gambar 3. Grafik Normal P.P Plot Regression Standardized Residual

Gambar 3. P.P. Normal Plot of Regression Standardized Residual, residu dalam model regresi mengikuti distribusi normal dan tidak melebar pada garis lurus, sebagian besar titik data berada di dekat garis diagonal 45 derajat, yang berarti distribusi data adalah residual normal.

Tabel 6. Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

				Unstandardized Residual
N				40
Normal Parameters ^{a,b}		Mean		0,0000000
		Std. Deviation		3,03922076
Most Extreme Differences	Extreme	Absolute		0,092
		Positive		0,092
		Negative		-0,080
Test Statistic				0,092
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig. 99%		0,520
			Lower Bound	0,507
		Confidence Interval	Upper Bound	0,533

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Dari hasil tabel 6 diketahui hasil Uji Normalitas pada One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, menunjukkan nilai yang signifikansi pada (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka bisa dinyatakan angka tersebut berdistribusi data residual normal.

3.2.2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dapat dinilai dengan melihat Variance Inflation Factor (VIF) dan Toleransi nilai. Multikolinearitas dapat ditemukan dengan membandingkan dengan nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, multikolinearitas tidak dianggap ada. Tidak atau adanya multikolinearitas pada data dapat diketahui jika nilai VIF < dari 10 dan nilai tolerance > dari 0,10 (Nurdiana, 2020).

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

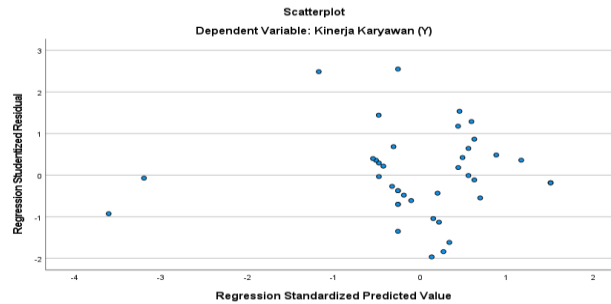
		Coefficients ^a	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,562	1,780
	Pelatihan Kerja (X2)	0,562	1,780

Dilihat dari table 7 dapat diketahui, hasil uji multikolinearitas, pada nilai tolerance 0,562 > 0,10 dan jumlah nilai VIF 1,780 < 10. Maka dapat dikatakan multikolinearitas tidak terjadi.

3.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat Heteroskedastisitas dalam model regresi. Heteroskedastisitas terjadi ketika variabilitas kesalahan (residual) dari model regresi tidak konstan di seluruh rentang nilai predictor (variabel independen). Untuk mendeteksi Heteroskedastisitas maka digunakan uji scatterplot.

Berdasarkan gambar 4 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas, diketahui bila tidak terdapat pola yang jelas, semacam titik-titik tersebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Namun demikian bisa dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Gambar 4. Scatterplot

Tabel 8. Uji Glejser

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	
1	(Constant)	3,218	2,383	0,185
	Gaya Kepemimpinan (X1)	-0,066	0,080	0,415
	Pelatihan Kerja (X2)	0,036	0,095	0,706

Data pada tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas di atas mempunyai nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis dapat diterima karena data tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Dengan demikian X1 variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai Sig. probabilitas sebesar 0,415 sedangkan X2 variabel pelatihan kerja mempunyai nilai Sig. probabilitas sebesar 0,706, yang menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima karena tidak ada heteroskedastisitas dalam data. Oleh karena itu dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan (Y).

3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Ketika dua atau lebih variabel independen menjadi penentu pertumbuhan nilai suatu variabel, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk memperkirakan naik dan turunnya variabel tersebut. Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk mengukur seberapa kuat dua atau lebih variabel berhubungan (Afkarina et al., 2019). Analisis Regresi Berganda ialah Alat statistik yang efektif untuk melacak keselarasan regresi, Analisis Regresi Linier Berganda (MLRA) dapat memperkirakan nilai variabel independen dalam kaitannya dengan nilai variabel independen dan mengungkap potensi variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen parsial atau simultan.

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,646	3,154		1,156
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,319	0,116	0,318	2,754
	Pelatihan Kerja (X2)	0,643	0,122	0,606	5,249

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

$$Y = 3,646 + 0,319 X1 + 0,643 X2$$

1. Konstanta sebesar 3,646, pada saat variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) konstan yang merupakan tanda positif.
2. Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki koefisien sebesar 0,319 menyatakan Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,319 jika Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, selama variabel bebas lainnya tetap.
3. Variabel Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh dengan nilai koefisien sebesar 0,643. Konstanta yang dihasilkan adalah positif. Konstanta berikutnya adalah positif, menunjukkan bahwa meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,643 jika Pelatihan Kerja diperbaiki dengan menerima bahwa variabel independen lainnya tetap stabil.

3.4. Uji Hipotesis

3.4.1. Uji Signifikan t (Parsial)

Tujuan dari uji parsial yang sering disebut dengan uji t adalah untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas dalam analisis regresi parsial. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2017).

Tabel 10. Hasil Uji Signifikan t (Parsial)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,646	3,154		1,156	0,255
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,319	0,116	0,318	2,754	0,009
	Pelatihan Kerja (X2)	0,643	0,122	0,606	5,249	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui pada tabel 10 jumlah T_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) ialah 2,754, dan nilai T_{hitung} untuk variabel Keterlibatan Karyawan (X2) adalah 5,249. Dimana rumus berikut digunakan untuk menemukan hasil T_{tabel} dari penelitian ini:

$$T_{tabel} = 0,05/2 ; 40-2-1 = 0,025 ; 37= 2,026$$

Disimpulkan Gaya Kepemimpinan (X1) terdapat $t_{hitung} 2,754 < t_{tabel} 2,026$ dan nilai Sig. $0.009 < 0.05$ sedangkan Keterlibatan Karyawan (X2) terdapat $t_{hitung} 5,249 > t_{tabel} 2,026$ serta nilai Sig. $0.000 < 0.05$. Dengan demikian Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada kinerja karyawan (Y) serta Pelatihan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada Kinerja Karyawan (Y) pada PT Xiaomi Technology Indonesia Kota Denpasar.

3.4.2. Uji Signifikan F (Simultan)

Uji Simultan, yang sering disebut dengan Uji F, menentukan apakah suatu variabel terikat dipengaruhi oleh semua variabel bebas model pada saat yang bersamaan. Nilai F_{hitung} yang lebih kecil dari nilai F_{tabel} yang lebih kecil, di sisi lain, menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Fairuzsyifa & Nugroho, 2024).

Tabel 11. Hasil Uji Signifikan F (Simultan)

Model	ANOVA ^a			F	Sig.
	Sum of Squares	df	Mean Square		
1 Regression	680,397	2	340,199	48,306	.000 ^b
Residual	260,578	37	7,043		
Total	940,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil tabel 10 nilai F hitung sebesar 18.277, yang lebih besar dari nilai F tabel, ditemukan. Nilai F tabel dicari dengan menggunakan persamaan berikut:

$$F_{tabel} = F(2 ; 40 - 2 - 1)$$

$$F_{tabel} = F(2 ; 37) = 3,25$$

Oleh karena itu, nilai F hitung $48,306 > F_{tabel} 3,25$, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa baik Gaya Kepemimpinan (X1) maupun Keterlibatan Karyawan (X2) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.5. Uji Koefisien Determinasi R^2

Nilai koefisien determinasi model regresi yang lebih kecil atau mendekati nol menunjukkan bahwa variabel independen memiliki dampak yang lebih kecil terhadap variabel dependen. Nilai yang mendekati 100%,

di sisi lain, menunjukkan dampak yang lebih besar dari variabel independen terhadap variabel dependen (Sahir, 2021).

3.5.1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Dalam Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur kontribusi guna dari sebuah item variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja sehubungan dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Penentuan korelasi parsial telah menjadi metode analisis yang ampuh untuk memeriksa kontribusi yang berbeda dari setiap variabel independen terhadap prediksi variabel dependen. Teknik ini, yang berasal dari analisis regresi berganda, menawarkan pemahaman tentang dampak relatif dan pentingnya variabel parsial di dalam model regresi (Sugiyono, 2022).

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Correlations		
	B	Std. Error		Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	3,574	3,707				
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,324	0,124	0,316	0,721	0,395	0,231
Pelatihan Kerja (X2)	0,726	0,147	0,596	0,810	0,630	0,437

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 13. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Independen	Coefficients Beta X Coefisien Correlation Zero Order	Hasil	Persentase (%)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,316 x 0,721	0,227	22,7%
Pelatihan Kerja (X2)	0,596 x 0,810	0,482	48,2%
Total		0,710	71,0%

Setelah meninjau lebih dalam struktur organisasi PT Xiaomi Technology Indonesia di Kota Denpasar, analisis koefisien determinasi (R^2) mengungkapkan adanya hubungan menarik antara faktor-faktor utama dengan efisiensi kerja. Hasil pengujian koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan (X1) berkontribusi sebesar 22,7% terhadap variasi kinerja karyawan (Y), bahkan ketika dampak dari variabel lain tetap diperhitungkan. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan (X1) tetap memiliki pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap kinerja karyawan (Y), meskipun dipengaruhi oleh faktor lain. Sementara itu, variabel pelatihan kerja (X2) menunjukkan potensi sebagai katalisator penting, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 48,2%. Artinya, sekitar 48,2% dari variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tingkat pelatihan kerja yang diterima. Secara keseluruhan, analisis ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja merupakan faktor penting yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT Xiaomi Technology Indonesia Kota Denpasar.

3.5.2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Simultan

Model	R	Model Summary ^b		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	0,710	0,694	3,120

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan koefisien determinasi simultan yang tertera dalam Tabel 14 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,710 mengindikasikan sekitar 71% variasi dalam kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara simultan. Sementara itu, 29% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model ini. Oleh karena itu, model ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen.

4. Kesimpulan

Dari hasil yang telah diperoleh peneliti, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pada uji T Parsial dimana Gaya Kepemimpinan (X1) terdapat terdapat $t_{hitung} 2,754 < t_{tabel} 2,026$ dan nilai Sig. $0.009 < 0.05$ sedangkan Pelatihan Kerja (X2) terdapat $t_{hitung} 5,249 > t_{tabel} 2,026$ serta nilai Sig. $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat kesimpulannya Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dan Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk uji F Simultan dimana nilai F hitung $48,306 > F_{tabel} 3,25$, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Xiaomi Technology Indonesia Kota Denpasar.

Referensi

- Afkarina, N. K. et al. (2019). Implementasi Regresi Linier Berganda Untuk Prediksi Jumlah Peminat Mata Kuliah Pilihan. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 3(11).
- Ainun, F. P. et al. (2022). Identifikasi Transformasi Digital dalam Dunia Pendidikan Mengenai Peluang dan Tantangan di Era Disrupsi. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(1). Retrieved from <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/2778/pdf>
- Anggraeni, A. et al. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Agrindo Maju Lestari. Retrieved from <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3177120&val=27993&title=Pengaruh%20downtime%20mesin%20dan%20mutu%20bahan%20baku%20terhadap%20kualitas%20produk%20pada%20pt%20inw%20indonesia>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilitas (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Fairuzsyifa, A. I., & Nugroho, Y. S. (2024). Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Minat Calon Mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Surakarta Menggunakan Python. *JIP (Jurnal Informatika Polinema)*, 10.
- Fatihudin, D. (2020). *Metodologi Penelitian: Edisi Revisi untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*.
- Goso. (2022). Metode Penelitian Bisnis. In *Syria Studies* (Vol. 7).
- Hasibuan, M. P. et al. (2023). Analisis Pengukuran Temperatur Udara dengan Metode Observasi. *GABDIMAS: Jurnal Garuda Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1). Retrieved from <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>
- Ichsan, R. N., & Karim, A. (2021). Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah PT. Jasa Raharja Medan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 6(1).
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*.
- Nurdiana, D. (2020). Pengaruh Profitabilitas dan Kebijakan Deviden Terhadap Return Saham. *Jurnal Rekaman*, 4(1), 84.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Zusrony, Ed.). Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik. Retrieved from https://digilib.stekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_18b1fd34ade64f777a3b44763e29171f167270f4_1649901532.pdf
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, 10(1). Retrieved from <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis18>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati, Ed.). Medan: PENERBIT KBM INDONESIA. Retrieved from www.penerbitbukumurah.com
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research Development* (Rusmini, Ed.). Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. *Aliansi Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami, Ed.). Bandung: Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Bandung: CV ALFABETA.
- Supardi et al. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP Batam. *Jurnal AS-SAID*, 2021(2), 2774–4175.
- Suryani, N. et al. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2). Retrieved from <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Winantisan, R. N. N. et al. (2024). the Effect of Age and Gender Diversity on the Board of Commissioners and Directors. *Jurnal EMBA*, 12(1), 1–12.