

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Nengsih dkk (2023) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja diperoleh sampai atau melebihi standar kerja pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar kerja termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah. Rivai (2015, p.12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Pebryanti dkk (2023), berpendapat bahwa “Kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan organisasi tujuan, sasaran, visi, dan misi seperti yang digariskan melalui strategi perencanaan sebuah organisasi”. Menurut Sumitra dkk (2023), kinerja karyawan adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk kepada pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan individu atau kelompok yang diminta oleh atasan,

kinerja juga dapat dikatakan sebagai suatu fungsi dari kemauan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka peneliti menggunakan teori acuan buku Bangun (2012. p.231), Menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja diperoleh sampai atau melebihi standar kerja pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar kerja termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah

2.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja seorang karyawan, termasuk potensi pengembangannya. Hasil dari evaluasi prestasi kerja karyawan dituntut sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil pekerjaan yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dapat dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah menurut Wilson Bangun (2012, p.231).

2.1.3 Manfaat Dan Alasan Penilaian Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012, p.232), bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan: Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan: Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3. Pemeliharaan Sistem: Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.
4. Dokumentasi: Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai dimasa akan datang.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Nurpatria dkk (2020), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

1. Efektivitas dan Efisiensi: Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisien. Misalnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab: Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
3. Disiplin: Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.
4. Inisiatif: Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Aulia dkk (2021) menyatakan “Dimensi kinerja adalah kualitas kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas- aktivitas yang terdapat di tempat kerja yang kondusif terhadap pengukuran”. Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas ditempat kerja. Sementara itu tanggung jawab dan kewajiban menyediakan suatu deskripsi depersonalisasi. Berikut indikator kinerja Menurut Aulia dkk (2021):

1. Kualitas kerja. Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab. Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerja sama. Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

2.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Wahyuni dkk (2023) gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut sehingga dengan sukarela berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumitra dkk (2023) Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara dan langkah-langkah yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain atau pegeawai dalam suatu organisasi, sehingga dari pola tingkah laku yang dibuat oleh pemimpin diharapkan dapat menjabarkan tujuan organisasi agar tercapainya tujuan bersama.

Menurut Fahri dkk (2023) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seseorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya. Menurut Pranata dkk (2023) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat di maksimalkan. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Sedangkan menurut Thamrin dkk (2021) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

2.2.1 Fungsi Gaya Kepemimpinan

Rahmawati dkk (2021), menyatakan bahwa secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan menjadi beberapa poin antara lain sebagai berikut:

1. Fungsi instruktif: Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi konsultatif: Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan, akan mendapat dukungan dan lebih mudah mengintruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.
3. Fungsi partisipasi Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencapuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.
4. Fungsi delegasi Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.
5. Fungsi pengendalian Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas

anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

2.2.2 Tipe - Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Sunarto (2020), gaya kepemimpinan yang digunakan dalam mengidentifikasi tipe-tipe pemimpin. Salah satunya yang biasanya dikenal adalah menyatakan bahwa pemimpin pada dasarnya dikategorikan dalam 5 tipe, yaitu :

1. Tipe Otokratic, disini bawahan hanya berperan sebagai pelaksana saja, sementara pemimpin bertindak sendiri tanpa melibatkan bawahannya.
2. Tipe Aternalistik, didalam tipe ini penyelesaian pekerjaan serta terpeliharanya hubungan yang harmonis terjalin dengan baik sebagaimana seorang ayah akan terus berusaha hubungan yang serasi dengan putranya.
3. Tipe Kharismatik, artinya bahwa pemeliharaan hubungan dengan bawahannya didasarkan kepada relasional dan bukan bertujuan kekuasaan.
4. Tipe Laissez Faire, artinya bahwa aksentuasi pada hubungan lebih diutamakan dari pada penyelesaian tugas.
5. Tipe Demokratik, tipe ini dipandang paling ideal yang tercermin dalam hal pengambilan keputusan yang cenderung memperlakukan para bawahannya sebagai rekan kerja dan orientasi hubungan yang bersifat relasional.

2.2.3 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandangan. Menurut Hasibuan yang dikemukakan dalam penelitian Thamrin dkk (2021), macam gaya kepemimpinan ada 4, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. Gaya Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar ikut memiliki perusahaan.
3. Gaya kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan, dan mengatakan kepada bawahan “Silahkan dikerjakan asal baik hasilnya”
4. Gaya kepemimpinan situasional Model ini dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard di pusat Studi Kepemimpinan pada akhir tahun 1960, hingga tahun 1982. Hersey & Blanchard bekerja sama secara kontinu menyempurnakan kepemimpinan situasional. Menurut kepemimpinan situasional, tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang dipengaruhi. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap pemimpin pasti mempunyai gaya kepemimpinan yang dimilikinya sendiri, semua itu tergantung dari pemimpin itu sendiri benar atau tidaknya cara mereka menggunakan gayanya terhadap para bawahannya yang bermacam-macam sikap dan sifat.

2.2.4 Faktor - Faktor Gaya Kepepemimpinan

Menurut Nengsih dkk (2023) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja yang menjadi keputusan yang kongkrit untuk dilaksanakan sesuai dengan prioritasnya masing-masing keputusan- keputusan itu harus jelas hubungannya dengan tujuan kelompok/organisasi.
2. Pemimpin harus mampu menterjemahkan keputusan-keputusan menjadi intruksi yang jelas, sesuai dengan kemampuan anggota yang melaksanakannya. Setiap anggota yang melaksanakannya. Setiap anggota harus mengetahui dari siapa intruksi diterima dan pada siapa dipertanggungjawabkan.
3. Pemimpin harus berusaha untuk mengembangkan dan menyalurkan kebebasan berpikir dan mengeluarkan pendapat baik secara perorangan maupun kelompok kecil.
4. Mengembangkan kerjasama yang harmonis, sehingga setiap anggota mengerjakan apa yang harus dikerjakannya, dan bekerjasama dalam mengerjakan sesuatu yang memerlukan kebersamaan. Pemimpin harus mampu memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap kemampuan, prestasi atau kelebihan yang dimiliki setiap anggota kelompok/organisasinya.
5. Pemimpin harus membantu dalam mengembangkan kemampuan memecahkan masalah dan mengambil keputusan sesuai dengan batas tanggungjawab masing- masing.

2.2.5 Indikator Gaya Kepemimpinan

Thamrin dkk (2021) Gaya kepemimpinan merupakan “Norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi

perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Seorang pemimpin dapat dikatakan baik apabila dapat membuat karyawannya mengikuti apa yang diarahkannya demi tujuan perusahaan. Berikut indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam Thamrin dkk (2021) “Adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian sendiri yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dan orang lain” yaitu

1. Sifat: sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin
2. Kebiasaan: kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
3. Temperamen: adalah gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.
4. Watak: Watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.
5. Kepribadian: kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Pebryanti dkk (2023) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan.

Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Gilang *et al.*, (2019), pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

Sedangkan menurut Djoko Raharjo dalam Mulyani (2019), menyatakan Pelatihan merupakan “suatu program yang bertujuan untuk menutupi *gap* antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam mencapai sasaran kerja. Menurut Indra dkk (2023), tujuan pelatihan kerja yaitu agar individu dapat melakukan tugas atau aktivitas tertentu secara memuaskan dalam situasi kerja, sehingga mencegah keusangan keterampilan di semua tingkatan organisasi. Organisasi dan manajer menggunakan pelatihan untuk meaksanakan tindakan perbaikan serta pencapaian sasaran yang dikemukakan dalam buku Veithzal Rivai Zainal dkk (2015), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Supatmi dalam Hidayat *et al.*, (2019), bahwa pelatihan (*training*) merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan, pelatihan kerja merupakan upaya meningkatkan kemampuan karyawan dan memahami pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

2.3.2 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan

Pelatihan adalah hal yang sangat diperlukan perusahaan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan untuk meoperasikan beberapa teknologi baru pelatihan yang diberikan untuk menyeragamkan semaksimal mungkin kemampuan dan pola pikir. Menurut Kasmir dalam Wardhani (2019), tujuan dan manfaat dilakukan program pelatihan adalah :

1. Menambah pengetahuan baru, artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.
2. Mengasah kemampuan karyawan, maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal.
3. Meningkatkan keterampilan, artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
4. Meningkatkan rasa tanggung jawab. Artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.
5. Meningkatkan ketaatan. Artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
6. Meningkatkan rasa percaya diri. Artinya rasa percaya diri karyawan akan meningkatkan setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh- sungguh dalam bekerja.
7. Memperdalam rasa memiliki perubahan. Artinya rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan.
8. Memberikan motivasi kerja. Dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi dalam diri karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya.
9. Menambah loyalitas. Dengan mengikuti pelatihan, kesetiaan karyawan kepada perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi turnover karyawan.

2.3.3 Indikator Pelatihan

Terdapat enam indikator yang menunjang kearah keberhasilan program pelatihan menurut Aharjo yang dikemukakan dalam Mulyani (2019), antara lain:

1. Tujuan, merupakan diadakannya pelatihan tentu membutuhkan suatu tujuan, terutama penyusunan rencana serta hasil yang diinginkan dari adanya pelatihan.
2. Sasaran, adalah suatu keadaan atau kondisi yang ingin dicapai oleh suatu organisasi dalam jangka pendek atau jangka panjang.
3. *Trainer* (Pelatih), dalam melaksanakan pelatihan, *trainer* yang handal dan berkompeten menjadi salah satu faktor pendukung tercapainya keberhasilan suatu pelatihan.
4. Materi, setelah ditetapkan tujuan, program pelatihan yang baik perlu memperhatikan materi yang akan diberikan. Materi yang dimaksud, harus sesuai dengan kebutuhan karyawan saat melakukan proses kerja di lapangan.
5. Metode, pemilihan metode yang tepat mampu memberikan dampak yang baik bagi terlaksananya program pelatihan, yakni pelatihan berjalan secara efektif dan efisien.
6. Peserta, selain *trainer* (pelatih) dalam melaksanakan pelatihan tentu membutuhkan peserta sebagai objek yang akan dilatih. Peserta pelatihan harus sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.

2.4 Penelitian Terdahulu

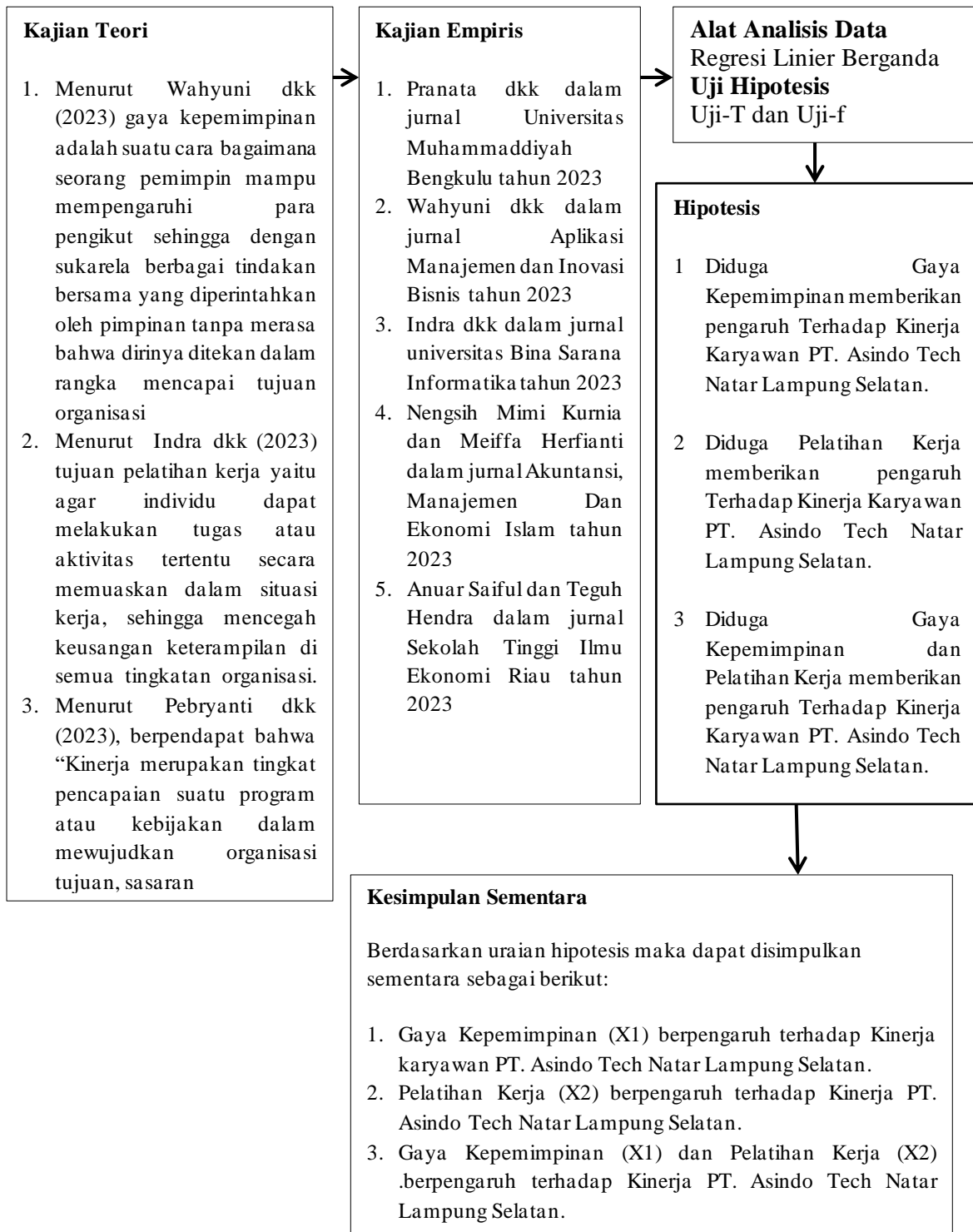
2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian & Analisis Data	Perbedaan	Hasil
1	Pranata dkk (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fhioletta Arma Mandiri	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> Kinerja Karyawan 	Merode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisa: Uji Regresi Berganda	Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari objek penelitian dan variabel lain yang digunakan serta objek yang digunakan yaitu perusahaan yang bergerak di bidang Migas	Hasil penelitian dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Fhioletta Arma Mandiri
2	Wahyuni dkk (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> Kinerja Karyawan 	Merode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisa: Uji Regresi Berganda	Perbedaan penelitian ini terletak pada perbedaan judul dan objek sampel yang digunakan	Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Indra dkk (2023)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metropolitan Kentjana Tbk	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> Pelatihan Kerja Disiplin Kerja Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> Kinerja Karyawan 	Merode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisa: Uji Korelasi	Perbedaan penelitian ini terletak pada perbedaan judul, analisis data dan objek sampel yang digunakan	Hasil penelitian membuktikan bahwa semua hipotesis dapat diterima. Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

4	Nengsih dkk (2023)	<i>The Influence of Leadership Style and Work Environment on the Performance of ASN Employees at the Library and Archives Service of Bengkulu Province</i>	<p>Variabel Bebas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leadership Style • Work Environment <p>Variabel Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Employee Performance 	<p>Research Methods:</p> <p>Quantitative Analysis</p> <p>Tool:</p> <p>Multiple Regression Test</p>	<i>The difference in this study lies in the differences in the titles and sample objects used</i>	<i>The research results prove that all hypotheses can be accepted. Leadership style and work environment have a significant effect on performance</i>
5	Anuar dkk (2023)	<i>The Effect of Job Training on Employee Performance at PT. Perawang Success Perkasa Industri Petapahan District</i>	<p>Variabel Bebas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Job Training <p>Variabel Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Employee Performance 	<p>Research:</p> <p>Quantitative Analysis</p> <p>Tool:</p> <p>Classical Assumption Test</p>	<i>The difference in this research can be seen from the research object and other variables used as well as the objects used, namely companies engaged in the management and development of forest resources</i>	<i>This study uses Multiple Linear Regression Analysis and the results show that Job Training has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Perawang Success Perkasa Industri Petapahan District</i>

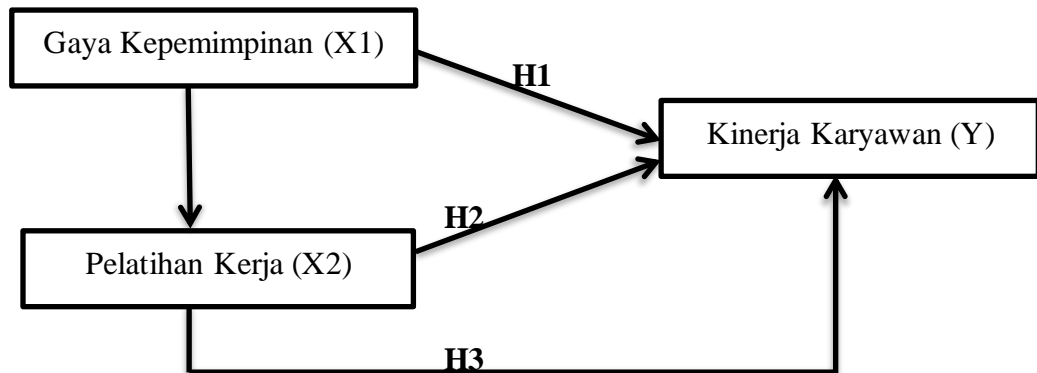
Sumber: Jurnal diolah tahun 2023

2.1 Gambar Kerangka Pikir



2.5 Kerangka Penelitian

Gambar 2.2 Kerangka Penelitian



Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) memiliki pengaruh baik secara individual maupun bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika terdapat Gaya Kepemimpinan yang baik dan Pelatihan Kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

2.6 Hipotesis Penelitian

Sujarweni (2018, p.65), Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan dampak langsung pada kinerja perusahaan. Gaya kepemimpinan yang memprioritaskan inovasi, efisiensi, dan pertumbuhan bisnis cenderung meningkatkan pendapatan dan laba perusahaan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang kurang efektif atau tidak tepat dapat menyebabkan masalah manajemen,

keputusan yang buruk, dan berdampak negatif pada keuangan perusahaan. Sumitra dkk (2023), gaya kepemimpinan merupakan suatu cara dan langkah-langkah yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain atau pegawai dalam suatu organisasi, sehingga dari pola tingkah laku yang dibuat oleh pemimpin diharapkan dapat menjabarkan tujuan organisasi agar tercapainya tujuan bersama. Sedangkan menurut Pranata dkk (2023) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat di maksimalkan.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Pranata dkk (2023) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka penulis mengajukan hipotesis untuk diuji apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan dengan dugaan sebagai berikut:

H1: Diduga Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2.6.2 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja membantu karyawan untuk meningkatkan pengetahuan mereka tentang tugas-tugas pekerjaan, produk, atau layanan yang ditawarkan perusahaan. Karyawan akan belajar keterampilan baru dan terkini yang relevan dengan pekerjaan mereka. Hal ini akan membantu karyawan menjadi lebih kompeten dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, sehingga meningkatkan kualitas dan efisiensi pekerjaan. Menurut

Indra dkk (2023), tujuan pelatihan kerja yaitu agar individu dapat melakukan tugas atau aktivitas tertentu secara memuaskan dalam situasi kerja, sehingga mencegah keusangan keterampilan di semua tingkatan organisasi. Sedangkan menurut menurut Pebryanti dkk (2023) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Indra dkk (2023) menyatakan bahwa Pelatihan Kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka penulis mengajukan hipotesis untuk diuji apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan dengan dugaan sebagai berikut:

H2: Diduga Ada Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan mempengaruhi bagaimana karyawan dikelola dan dipengaruhi oleh pemimpin, sementara pelatihan kerja membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas. Bahwasannya kombinasi dari gaya kepemimpinan yang efektif dan pelatihan kerja yang berkualitas dapat menciptakan hasil kerja yang produktif dan memotivasi karyawan untuk

mencapai tingkat kinerja yang optimal. Pemimpin yang efektif akan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan karyawan dan menyediakan dukungan yang diperlukan untuk mengembangkan potensi karyawan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang tepat dan pelatihan kerja yang relevan adalah dua faktor penting yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keseluruhan keberhasilan perusahaan. Menurut Nengsih dkk (2023) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Sedangkan menurut Menurut Pebryanti dkk (2023), berpendapat bahwa “Kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan organisasi tujuan, sasaran, visi, dan misi seperti yang digariskan melalui strategi perencanaan sebuah organisasi”.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Wahyuni dkk (2023) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan. Penelitian yang dilakukan Anuar dkk (2019) menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap PT. Perawang Success Perkasa Industri Petapahan District. Oleh karena itu perlu di uji apakah Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Diduga Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan