

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. KIMIA FARMA TBK. PLANT JAKARTA  
(Studi Kasus Divisi Supporting)**

**Sri Letari<sup>1\*</sup>, Euis Bandawaty<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam As-Syafi'iyah  
Email: [srisleman68@gmail.com](mailto:srisleman68@gmail.com), [euisbandawaty70@gmail.com](mailto:euisbandawaty70@gmail.com)

Korespondensi\* : [srisleman68@gmail.com](mailto:srisleman68@gmail.com)

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk meneliti mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Supporting* PT. Kimia Farma Tbk. *Plant* Jakarta”. Populasi penelitian ini karyawan divisi *Supporting* PT. Kimia Farma Tbk. *Plant* Jakarta. Sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Jumlah responden sebanyak 45 responden. Metode analisis menggunakan: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, korelasi berganda, uji uji F, koefisien determinasi dan uji t. Berdasarkan hasil uji t kepemimpinan sebesar  $t_{hitung} 3,332 > t_{tabel} 1,682$ , taraf signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t untuk pelatihan sebesar  $t_{hitung} 2,253 > t_{tabel} 1,682$  dan taraf signifikansi sebesar  $0,03 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji korelasi berganda (R) sebesar 0,692 menunjukkan adanya hubungan korelasi yang kuat dan positif antara kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,454 menunjukkan kepemimpinan dan pelatihan mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 45,4% sedangkan sisanya 54,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

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

**Abstract**

*The purpose of this research is to examine "The Influence of Leadership and Training on Employee Performance in the Supporting Division of PT. Kimia Farma Tbk. Plant Jakarta". The research population is employees of the Supporting division of PT. Kimia Farma Tbk. Plant Jakarta. This research sample uses a saturated sample. The number of respondents was 45 respondents. The analysis method uses: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, multiple correlation, F test, coefficient of determination and t test. Based on the results of the leadership t test of  $t_{count} 3.332 > t_{table} 1.682$ , a significance level of  $0.002 < 0.05$ , it can be concluded that leadership has a positive and significant effect on employee performance. The results of the t test for training are  $t_{count} 2.253 > t_{table} 1.682$  and the significance level is  $0.03 < 0.05$ , it can be concluded that training has a positive and significant effect on employee performance. Based on the results of the multiple correlation test (R) of 0.692, it shows that there is a strong and positive correlation between leadership and training on employee performance. Based on the results of the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.454, it shows that leadership and training are able to explain employee performance by 45.4% while the remaining 54.6% is influenced by other variables.*

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

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Penelitian

Di Indonesia, perkembangan perusahaan farmasi telah menciptakan persaingan yang semakin ketat. Perusahaan farmasi merupakan perusahaan bisnis komersial yang berfokus dalam pengembangan, serta distribusi obat terutama dalam hal kesehatan. PT. Kimia Farma Tbk. *Plant* Jakarta telah mengalami kemajuan di dalam bisnis industri farmasi terintegrasi yang lebih memperhatikan citra perusahaan dengan baik (*Good Corporate Governance*) yang didukung oleh sumber daya manusia yang profesional.

Sumber daya manusia sangat penting di dalam perusahaan, apabila pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan baik, akan berdampak terhadap tercapai target perusahaan. Sebaliknya, apabila pengelolaan sumber daya manusia tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, akan berpengaruh pada perusahaan dalam waktu jangka panjang. Setiap perusahaan menginginkan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan target yang sudah ditetapkan. Hal ini perlu adanya dukungan dari karyawan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik oleh manajemen.

“Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang diukur dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan” (Edison. E,dkk, 2018). Kinerja karyawan yang baik ditunjukkan oleh kemampuan karyawan saat menuntaskan pekerjaan yang di nilai dari segi waktu, kualitas, dan jumlah yang ditetapkan sehingga kesalahan yang terjadi relatif kecil, sehingga hasilnya sesuai dengan target perusahaan.

Berdasarkan rekap hasil akhir rata-rata penilaian kinerja karyawan divisi *supporting* PT. Kimia Farma Tbk. *Plant* Jakarta diperoleh data pada tahun 2019 masuk dalam kategori penilaian *Exceeds Expectations* (B) dengan skor 3,87, tahun 2020 masuk dalam kategori penilaian *Need Development* (D) dengan skor 2,71, dan tahun 2021 masuk dalam kategori penilaian *Meets Expectations* (C) dengan skor 3,57. Hal ini mengindikasikan bahwa fenomena kinerja karyawan divisi *supporting* PT. Kimia Farma Tbk. *Plant* Jakarta dalam tiga tahun terakhir mengalami keadaan *fluktuatif*. Penyebab turunnya penilaian kinerja karyawan pada tahun 2020 disebabkan karena adanya pandemi Covid-19 pada akhir tahun 2019. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan divisi *supporting* PT. Kimia Farma Tbk. *Plant* Jakarta dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi saat pandemi Covid-19 adalah sulitnya komunikasi terkait pekerjaan dengan pimpinan dan rekan kerja ditempat kerja karena adanya sistem *Work Form Home* (WFH) dan *Work Form Office* (WFO), pimpinan tidak jelas memberikan instruksi saat bawahannya melaksanakan *Work Form Home* (WFH), pimpinan kurang peduli terhadap kendala yang terjadi pada bawahannya saat melaksanakan *Work Form Home* (WFH), dan telatnya pemberian pelatihan penggunaan aplikasi Zoom Meeting dan Anydesk untuk mengerjakan pekerjaan saat melaksanakan *Work Form Home* (WFH).

### Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi *supporting* PT. Kimia Farma Tbk. *Plant* Jakarta ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi *supporting* PT. Kimia Farma Tbk. *Plant* Jakarta ?

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan divisi supporting PT. Kimia Farma Tbk. Plant Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan divisi supporting PT. Kimia Farma Tbk. Plant Jakarta.

### Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis  
Peneliti berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat dan digunakan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya, yang melakukan penelitian yang berhubungan dengan kepemimpinan, pelatihan dan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau masukan mengenai kepemimpinan dan pelatihan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada divisi supporting PT. Kimia Farma Tbk. Plant Jakarta.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

“Manajemen sumber daya manusia merupakan proses merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan, serta mengendalikan sumber daya manusia agar terciptanya kegiatan organisasi atau perusahaan yang efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai “(Edison, E, dkk 2018)

#### Kinerja

“Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya “ (Suparno dalam Herawati, 2018).

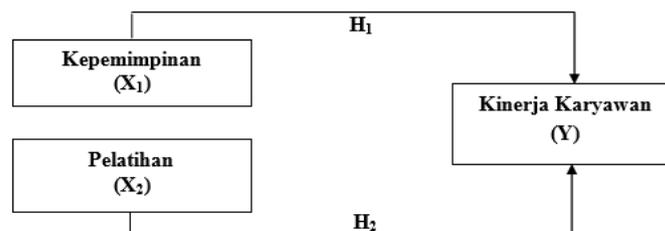
#### Kepemimpinan

“Kepemimpinan merupakan suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin, perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu untuk mempengaruhi orang lain” (Hutahean, 2021).

#### Pelatihan

“Pelatihan merupakan suatu bentuk sarana dalam peningkatan kompetensi berupa pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan perilaku seseorang “(Bairizki, 2020).

### Kerangka Pemikiran



Sumber: Data Diolah 2022

**Gambar. 1 Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

$H_1$  = Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_2$  = Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

### Variabel dan Pengukuran

#### Variabel

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang akan diteliti, sebagai berikut:

1. Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja karyawan.
2. Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang menjadi penyebab berubah atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah kepemimpinan dan pelatihan.

#### Pengukuran

“Menurut (Sugiyono, 2016) skala merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada di dalam alat ukur, sehingga bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert.

#### Populasi, Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan divisi *supporting* PT. Kimia Farma Tbk. *Plant* Jakarta sebanyak 45 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan sampel sama dengan dengan jumlah seluruh populasi yaitu berjumlah 45 responden. Sampling Jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016).

#### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Kuesioner diberikan kepada karyawan divisi *supporting* PT. Kimia Farma Tbk. *Plant* Jakarta terkait variabel gaya kepemimpinan, pelatihan, dan kinerja karyawan. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 45 orang responden dengan menggunakan Google Form, kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS Statistics 25.0, setelah diolah kemudian dianalisa dan disimpulkan.

#### Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

“Uji validitas yaitu mengukur seberapa valid atau tidaknya pertanyaan dari kuesioner”. (Sugiyono, 2016) dengan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

$X$  : Skor Pertanyaan

$Y$  : Skor total

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel

$X$  dan  $Y_n$  : Jumlah responden

$\sum x$  : Jumlah seluruh skor  $X$

$\sum Y$  : Jumlah seluruh skor  $Y$

2. Uji Reliabilitas

“Uji reliabilitas adalah bentuk kestabilan dan konsistennya responden terhadap pertanyaan yang merupakan bagian variabel yang tersusun sebagai kuesioner”

(Gunawan,2020). Uji releabilitas penelitian dapat menggunakan bantuan program SPSS dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden.

### Metode Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif  
 “Statistik deskriptif adalah statistik untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi data yang sudah terkumpul kemudian dibuat kesimpulan baik secara umum atau khusus”.(Sugiyono, 2016) .Teknik analisis data dengan mendeskripsikan data berdasarkan hasil presentase rata-rata (Mean)
2. Uji Normalitas  
 “Uji ini digunakan untuk dapat menyimpulkan sebuah model regresi variabel independent, variabel dependen atau keduanya memiliki distribusi normal atau Tidak” (Sugiyono, 2016).
3. Uji Multikolinieritas  
 “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variable independent” (Ghozali, 2016).
4. Uji Heteroskedastisitas  
 Heteroskedastisitas artinya varian variable model regresi yang tidak sama. Sebaliknya apabila varian variabel pada model regresi ini memiliki nilai yang sama disebut homoskedastis. (Ghozali, 2016).
5. Uji Regresi Linear Berganda  
 “Regresi linear berganda yaitu model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variable tak bebas / response (Y) dengan dua atau lebih variable bebas / predictor (X1, X2,.. Xn)”. (I Made Yuliara:2016)
6. Uji Korelasi Sederhana  
 “Uji korelasi sederhana bertujuan untuk mengetahui keeratan suatu variabel independent dengan variabel dependent ,suatu variabel bisa dinyatakan berkorelasibila nilai  $r$  berkisar  $-1 \leq r \leq 1$ ” (Kesumawati & Dkk., 2017).
7. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
 “Koefisien korelasi digunakan agar dapat melihat persentase pengaruh variabel X1 , X2 dan Y”. Rumus koefisien determinasi sebagai berikut :  $Kd = R^2 \times 100\%$ .
8. Uji F  
 “Untuk mengetahui kelayakan data menggunakan uji F. Dalam pengambilan keputusan digunakan uji F” (Sujarweni, 2015).  
 Ho : Tidak memenuhi kelayakan  
 Ha : Memenuhi kelayakan  
 Kriteria :  
 Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  , maka Ho ditolak dan Ha diterima  
 Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  , maka Ho diterima dan Ha ditolak
9. Uji T  
 “Secara parsial untuk nguji hubungan variabel bebas dengan variabel terkait menggunakan uji t. Taraf signifikan 5%”. (Sujarweni, 2015)  
 Ho: tidak ada pengaruh antara variabel x terhadap variabel y  
 Ha: ada pengaruh antara variabel x terhadap variabel y

Kriteria :

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

**Tabel 1. Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,647	0,444	Valid
2	0,719	0,444	Valid
3	0,627	0,444	Valid
4	0,688	0,444	Valid
5	0,282	0,444	Tidak Valid
6	0,443	0,444	Tidak Valid
7	0,791	0,444	Valid
8	0,469	0,444	Valid
9	0,638	0,444	Valid
10	0,393	0,444	Tidak Valid
11	0,521	0,444	Valid
12	0,489	0,444	Valid
13	0,797	0,444	Valid
14	0,309	0,444	Tidak Valid
15	0,738	0,444	Valid
16	0,741	0,444	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2022

Berdasarkan tabel. 1 hasil uji validitas diatas dapat dijelaskan dari 16 butir pernyataan tentang kinerja karyawan (Y), 12 butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,444) dan 4 butir pernyataan dinyatakan tidak valid karena nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (0,444). Untuk penelitian selanjutnya 12 butir pernyataan yang valid dapat digunakan sebagai instrument untuk melakukan penelitian.

**Tabel 2. Hasil Validitas Variabel Kinerja Kepemimpinan (X1)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,740	0,444	Valid
2	0,507	0,444	Valid
3	0,710	0,444	Valid
4	0,634	0,444	Valid
5	0,696	0,444	Valid
6	0,715	0,444	Valid
7	0,668	0,444	Valid
8	0,532	0,444	Valid
9	0,69	0,444	Valid
10	0,757	0,444	Valid
11	0,586	0,444	Valid
12	0,543	0,444	Valid
13	0,651	0,444	Valid
14	0,741	0,444	Valid
15	0,775	0,444	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2022

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas diatas dapat dijelaskan bahwa 15 butir pernyataan tentang pelatihan (X2) dinyatakan valid dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,444). Untuk penelitian dan 15 butir pernyataan yang digunakan sebagai instrument untuk melakukan penelitian.

**Tabel 3. Hasil Validitas Variabel Kinerja Pelatihan (X2)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,768	0,444	Valid
2	0,47	0,444	Valid
3	0,741	0,444	Valid
4	0,647	0,444	Valid
5	0,630	0,444	Valid
6	0,600	0,444	Valid
7	0,853	0,444	Valid
8	0,677	0,444	Valid
9	0,666	0,444	Valid
10	0,903	0,444	Valid
11	0,76	0,444	Valid
12	0,727	0,444	Valid
13	0,839	0,444	Valid
14	0,868	0,444	Valid
15	0,874	0,444	Valid
16	0,772	0,444	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2022

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas diatas dapat dijelaskan bahwa 16 butir pernyataan tentang pelatihan (X2) dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,444). Untuk penelitian selanjutnya 16 butir pernyataan yang dinyatakan valid dapat dijadikan sebagai instrument untuk melakukan penelitian.

### Uji Releabilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Releabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's</i>	Batas	Keterangan
	<i>Alpha</i>	Releabilitas	
Kinerja Karyawan (Y)	0,895	0,6	Releable
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,93	0,6	Releable
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	0,954	0,6	Releable

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2022

Berdasarkan tabel 4 hasil uji releabilitas diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa data tersebut dipercaya atau data releable dan digunakan sebagai instrumen untuk melakukan penelitian.

**Uji Normalitas**

**Tabel 5. Hasil Uji Kolmogrov-Smimov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	3,48574756
	Absolute	0,081
Most Extreme Differences	Positive	0,081
	Negative	-0,053
Test Statistic		0,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2022

Berdasarkan tabel 5 hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat nilai residual adalah 0,200 yang dimana  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat di ambil kesimpulan nilai residual dalam penelitian ini terdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel .6 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients<sup>a</sup>

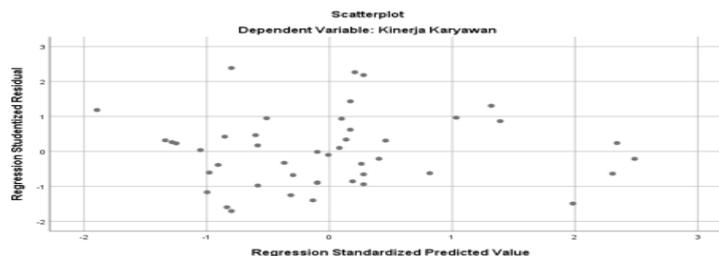
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Co linearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	20,776	4,632		4,485	0	
1	Kepemimpinan	0,3	0,09	0,461	3,332	0,002	0,649
	Pelatihan	0,18	0,08	0,311	2,253	0,03	0,649

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2022

Berdasarkan tabel.6 bahwa nilai VIF kepemimpinan dan pelatihan yaitu 1,541 dimana  $1,541 < 10$  dan nilai Tolerance yaitu 0,649 yang dimana  $0,649 > 0,1$ . Maka dapat diambil kesimpulan tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data Diolah dengan SPSS 2022

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 2 diketahui titik-titik tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel .7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,776	4,632		4,485	,000
	Kepemimpinan	,300	,090	,461	3,332	,002
	Pelatihan	,180	,080	,311	2,253	,030

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2022

Berdasarkan tabel 7 hasil uji regresi linear berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20,776 + 0,300X_1 + 0,180X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai  $\alpha = 20,776$  adalah nilai konstanta, artinya apabila variabel kepemimpinan dan pelatihan bernilai 0 (nol), sehingga nilai kinerja karyawan sebesar 20,776.
2. Nilai  $\beta_1 = 0,300$  adalah nilai koefisien variabel kepemimpinan artinya setiap penambahan variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan sehingga menambah kinerja karyawan 0,300, dan diasumsikan variabel yang lain nilainya 0.
3. Nilai  $\beta_2 = 0,180$  adalah nilai koefisien variabel pelatihan artinya setiap penambahan variabel pelatihan sebesar 1 satuan sehingga kinerja karyawan bertambah sebesar 0,180, dan diasumsikan variabel lain nilainya 0.

### Analisis Korelasi Berganda

**Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Berganda**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,692 <sup>a</sup>	,479	,454	3,56778	,479	19,324	2	42	,000

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2022

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi R kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,692 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan korelasi yang kuat dan positif antara kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

**Uji Signifikan Keseluruhan (Uji F)****Tabel 9 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	491,959	2	245,979	19,324	,000 <sup>b</sup>
	Residual	534,619	42	12,729		
	Total	1026,578	44			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kepemimpinan  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 2022

Berdasarkan tabel 9 , hasil uji F dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,324 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka nilai  $F_{hitung}$  19,324 >  $F_{tabel}$  3,20 dan signifikansi 0,000 < 0,05 maka variabel kepemimpinan , pelatihan nkinerja karyawan dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,692 <sup>a</sup>	,479	,454	3,56778

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2022

Berdasarkan tabel 10 hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,454 atau sebesar 45,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan pelatihan mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 45,4% sedangkan sisanya 54,6% dipengaruhi oleh variabel lain di tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan prosedur kerja (SOP).

**Uji t****Tabel 11. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,776	4,632		4,485	,000
	Kepemimpinan	,300	,090	,461	3,332	,002
	Pelatihan	,180	,080	,311	2,253	,030

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 2022

Berdasarkan tabel 11 didapatkan hasil analisis, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan  
 Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,332 dengan signifikansi 0,002, maka nilai  $t_{hitung}$  3.332 >  $t_{tabel}$

1,682 dengan nilai sig  $0,002 < 0,05$  yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pelatihan terhadap kinerja karyawan

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,253 dengan signifikansi 0,03, maka nilai  $t_{hitung} 2,253 > t_{tabel} 1,682$  dengan nilai sig  $0,03 < 0,05$  berarti yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi dan uji t maka penelitian ini dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma Tbk. *Plant* Jakarta.
2. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma Tbk. *Plant* Jakarta.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan jawaban responden mengenai pengaruh kepemimpinan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka peneliti memberikan saran, sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan PT. Kimia Farma Tbk. *Plant* Jakarta untuk memberikan pelatihan minimal 6 bulan sekali untuk menambah pengetahuan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan agar karyawan memiliki rasa percaya diri untuk menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih baik secara mandiri.
2. Disarankan kepada pimpinan divisi supporting PT. Kimia Farma Tbk. *Plant* Jakarta, untuk berkomunikasi langsung dengan bawahannya, memberikan pengarahan dan mengawasi karyawan supaya pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu
3. Disarankan kepada pimpinan PT. Kimia Farma Tbk. *Plant* Jakarta, memberikan pengawasan pada saat pelaksanaan pelatihan dan membuat jadwal pelaksanaan pelatihan secara bergantian supaya karyawan memiliki ilmu yang sama sehingga hasil kerja meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

Al – Qur'an

- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ke 1. Surabaya: PustakaAksara.
- Edison, E, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 3 Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, fath. (2016). „Pengaruh Program Insentif dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan“, (*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*) *JMK*, 3(2), pp. 100–113.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Cetakan 1. Yogyakarta: Elmatara.

- Herawati, H. (2014). *Diktat Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengembangan Ekonomi Masyarakat (P3EM).
- Herawati, H. (2015). *Pengantar Manajemen*. Ke 2. Edited by M. Afriawanyah. Jakarta: Beringin Mulia.
- Herawati, H. (2018). *Diktat Manajemen Sumber Daya Manusia 2*. Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengembangan Ekonomi Masyarakat (P3EM).
- Hutahean, W.S. (2021). *Pengantar Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Leatemia, S.Y. (2018). „Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai ( Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku )”, *Jurnal Manis*, 2(1),1-10. Available at: <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/manis/article/view/326>.
- Midangsi, N. (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar di Masa Pandemi*. Bali: Nilacakra.
- Moko, W., dkk. (2021). *Manajemen Kinerja (Teori dan Praktik)*. Malang: UB Press.
- Mulia, .A. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi dalam Peningkatan Kinerja)*. Ke 1. Purbalingga: Eureka Media Aksanara.
- Mulyadi, M. (2018). „Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Lestari”, *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), pp. 122–140. doi:10.32493/jjsdm.v2i1.1939.
- Nugraha, F. (2020). *Pendidikan dan Pelatihan*. Jakarta: Litbangdiklat Press.
- Nugroho, D.A. (2017) *Pengantar Manajemen Untuk Organisasi Bisnis, Publik Dan Nirlaba*. Ke 1. Malang: UB Press.
- Paiman. (2019). *Teknik Analisis Korelasi dan Regresi Ilmu-Ilmu Pertanian*. Yogyakarta: UPY Press.
- Paramita, R.W.D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Lumajang: Widya Gama Press.
- Pranogyo, A.B., dkk. (2021). *Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi*. Bandung: Feniks Muda Sejahtera.
- Pratama, D. (2021). *Konsepsi Kepemimpinan*. Bogor: Guepedia.
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Uji Validitas dan Reliabilitas Ekonomi Syariah*. Purworejo: StaiaPress.
- Rozi, A. dan Puspitasari, A. (2021). „Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang”, *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), p. 106. doi:10.32493/jjsdm.v4i2.9079.
- Sabri dan Susanti, M. (2021). *Kewirausahaan*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Simarmata, N.I.P., dkk. (2021). *Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan Medan*: Yayasan Kita Menulis.
- Sitinjak, W. dkk. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sudarso, A.P. (2017). „Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Mulia Buana”, *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1). doi:10.32493/jjsdm.v1i1.659.
- Sudaryo, Y., dkk. (2018). *Manajemen Sumber Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Dani Offset.
- Sugianingrat, I.A.P.W., dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Era Revolusi Industri 4.0)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Zaharuddin, dkk. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan: Nasya Expdaning Management.
- Zulhelmi dan Susanti. (2017). „Pengaruh Penempatan Karyawan, Tingkat Kedisiplinan,

Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wirabeton Mix di Pekanbaru”, 5(4), pp. 463–475.