



PENGARUH PELATIHAN DAN PERAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI CV. XYZ

Irfansyah^{1*}, Supriadi², & Fauzi³

^{*1-3} Universitas Islam Sumatera Utara

*e-Mail: gatotkaca7613@gmail.com, adysupriadi@fe.uisu.ac.id, fauziuisu@gmail.com

Submit Tgl: 03-Juli-2026

Diterima Tgl: 07-Juli-2026

Diterbitkan Tgl: 11-Juli-2026

Abstract: *This study examines the effect of training and leadership roles on employee performance at CV. XYZ. The background of the study is the importance of human resource quality in improving organizational performance, where training and leadership are considered key determinants. The objective of this research is to analyze the partial and simultaneous effects of training and leadership on employee performance. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population consists of 46 employees, and the sampling technique used is a census or saturated sample. Data were collected using questionnaires with a Likert scale. Data analysis techniques include validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination. The results show that training has a positive and significant effect on employee performance, and leadership also has a positive and significant effect. Leadership is the most dominant variable influencing employee performance based on the regression coefficient. The results also indicate that training and leadership simultaneously have a very significant effect on employee performance with an R Square value of 0.839. The conclusion of this study is that improving employee performance requires effective training programs and strong leadership that can guide and motivate employees.*

Keywords: *Employee Performance, Human Resource Management, Leadership, Organizational Performance, Training*

Abstrak: Penelitian ini mengkaji pengaruh pelatihan dan peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di CV. XYZ. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi, di mana pelatihan dan kepemimpinan menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh parsial dan simultan pelatihan serta kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 46 pegawai dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian juga kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai berdasarkan nilai koefisien regresi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *R Square* sebesar 0,839. Kesimpulan penelitian ini adalah peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui pelatihan yang efektif serta kepemimpinan yang kuat dalam mengarahkan dan memotivasi pegawai.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, Kinerja Organisasi, Pelatihan

Cara mengutip Irfansyah, Supriadi, & Fauzi. (2026). Pengaruh Pelatihan dan Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di CV. XYZ. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 466–478. <https://doi.org/10.71456/sur.v5i1.2235>

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh teknologi maupun modal, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya pegawai sebagai aset strategis organisasi. Pegawai memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan organisasi melalui kinerja yang optimal. Menurut Harun (2018:78), kinerja merupakan prestasi kerja yang mencakup keandalan, inovasi, ketelitian, hasil kerja, sikap, kerja sama, serta mutu pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola pegawai secara efektif agar mampu mempertahankan kinerja yang tinggi.

Perkembangan teknologi dan lingkungan kerja menuntut pegawai memiliki kompetensi yang terus diperbarui. Salah satu upaya yang dilakukan organisasi adalah melalui pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. De Cenzo dan Robin dalam Abunawar menyatakan bahwa pelatihan merupakan pengalaman belajar yang menghasilkan perubahan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaannya (Fuad dan Niswatul, 2018:3-4). Selain itu, kepemimpinan juga berperan penting dalam mengarahkan dan memotivasi pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan observasi awal di CV. Xyz, masih ditemukan beberapa permasalahan kinerja pegawai, seperti hasil kerja yang belum memenuhi standar, keterampilan teknis yang belum sesuai dengan perkembangan teknologi, serta kemampuan manajemen waktu yang masih rendah. Selain itu, sebagian pegawai masih menggunakan metode kerja konvensional dan belum memahami perubahan regulasi maupun standar operasional prosedur (SOP).

Meskipun perusahaan telah menyelenggarakan pelatihan secara berkala, pelaksanaannya belum sepenuhnya memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Masih terdapat pegawai yang belum menguasai metode kerja yang efisien sehingga memerlukan waktu lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan masih perlu ditingkatkan agar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Selain pelatihan, peran kepemimpinan juga masih menghadapi berbagai kendala, seperti hambatan koordinasi, penempatan pegawai yang belum sesuai dengan kompetensinya, serta pola komunikasi yang masih bersifat satu arah. Peter Drucker menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan membuat orang lain bekerja lebih baik melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia (Anna dan Heru, 2024:1). Senada dengan itu, Wijono dalam C.J. Purwanggono (2020:7-10) menjelaskan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan dan peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di CV. Xyz. Penelitian ini penting karena kinerja pegawai menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis pengaruh pelatihan dan peran kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada CV. Xyz.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di CV. Xyz yang berlokasi di Jalan Karya Ujung No. 334, Lingkungan I, Kelurahan Karang Berombak, Kecamatan Medan Barat. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri atas pelatihan (X_1) dan peran kepemimpinan (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja

pegawai (Y). Penelitian dilaksanakan pada periode Desember 2025 sampai dengan Maret 2026.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Variabel pelatihan diukur berdasarkan indikator instruktur atau pengajar, peserta, materi, metode, tujuan, dan sasaran yang mengacu pada Edwin B. Flippo (Sagaf. S, dkk., 2024:61) dan Mangkunegara (Syafriada, dkk., 2023:43). Variabel peran kepemimpinan diukur melalui indikator keterbukaan dan mendengarkan aktif, fleksibilitas dalam pengambilan keputusan, kepedulian terhadap karyawan, tanggung jawab sosial dan lingkungan, pengelolaan krisis yang efektif, kolaborasi dan tim kerja, serta kesadaran akan perubahan lingkungan berdasarkan Wijono (C.J. Purwanggono, 2020:7-10) dan Arafat, dkk. (2023:128-129). Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas berdasarkan Harsuko (Suarni dan Nurmansyah, 2025:156) serta Ramdani, dkk. (2022:37-38). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui angket, wawancara, observasi, studi dokumentasi, dan studi pustaka. Analisis data diawali dengan uji kualitas data yang meliputi uji validitas menggunakan korelasi Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha (Khairunnisa, 2023:56; Abdul Muin, 2023:46; Sanusi, 2016:80; Abigail, dkk., 2023:79-80). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi sebelum analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai CV. Xyz yang berjumlah 46 orang. Menurut Fenti (2020:60), populasi merupakan wilayah generalisasi yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Sampel penelitian berjumlah 46 responden yang merupakan pegawai tetap dan tidak termasuk manajer maupun pimpinan, sehingga penelitian menggunakan teknik penarikan sampel secara sensus atau sampel jenuh. Menurut Husain dan Purnomo dalam Hardani, dkk. (2020:361), sampel merupakan sebagian anggota populasi yang diambil dengan teknik sampling dan harus mampu mewakili karakteristik populasi.

Prosedur penelitian diawali dengan penyusunan proposal, dilanjutkan dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi, dan studi pustaka. Data yang terkumpul kemudian diolah, diuji kualitasnya melalui uji validitas dan reliabilitas, serta diuji menggunakan uji asumsi klasik. Tahap selanjutnya adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, yang dilanjutkan dengan pengujian koefisien determinasi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F). Hasil analisis kemudian diinterpretasikan sebagai dasar penarikan kesimpulan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Tabel 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	38	82,6%
2	Perempuan	8	17,4%
T o t a l		46	100%

Responden laki-laki sebanyak 38 orang (82,6%), dan responden perempuan sebanyak 8 orang (17,4%).

Tabel 2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	S1	15	32,6%
2	Diploma (D1/D2/D3)	9	19,6%
3	SLTA	22	47,8%
T o t a l		46	100%

Berdasarkan Tabel 2, responden berpendidikan sarjana (S1) sebanyak 15 orang (32,6%), berpendidikan Diploma (D1/D2/D3) sebanyak 9 orang (19,6%), dan berpendidikan SLTA sebanyak 22 orang (47,8%).

Tabel 1 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	0-5	31	67,4%
2	6-10	11	24%
	11-15	2	4,3%
	16-20	2	4,3%
Jumlah		46	100%

Hasil responden dengan masa kerja 0-5 tahun sebanyak 31 orang (67,4%), masa kerja 6-10 tahun sebanyak 11 orang (24%), masa kerja 11-15 tahun sebanyak 2 orang (4,3%), masa kerja 16-20 tahun sebanyak 2 orang (4,3%)

Jawaban Responden

Tabel 4 Jawaban Responden Atas Pelatihan

Pernyataan		Skor Pernyataan									
No	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	Total
	5		4		3		2		1		
1	0	0,0%	19	41%	27	59%	0	0%	0	0%	46
2	0	0,0%	19	41%	27	59%	0	0%	0	0%	46
3	0	0,0%	19	41%	27	59%	0	0%	0	0%	46
4	0	0,0%	19	41%	27	59%	0	0%	0	0%	46
5	0	0,0%	19	41%	27	59%	0	0%	0	0%	46
6	0	0,0%	18	39%	28	61%	0	0%	0	0%	46
7	0	0,0%	18	39%	28	61%	0	0%	0	0%	46
8	0	0,0%	18	39%	28	61%	0	0%	0	0%	46
9	0	0,0%	18	39%	28	61%	0	0%	0	0%	46
10	0	0,0%	18	39%	28	61%	0	0%	0	0%	46
11	0	0,0%	18	39%	28	61%	0	0%	0	0%	46
12	0	0,0%	18	39%	28	61%	0	0%	0	0%	46
Frekuensi	0		221		331		0		0		552
Persentase	0,00%		40,04%		59,96%		0,00%		0,00%		100%

Tabel 5 Jawaban Responden Atas Peran Kepemimpinan

Pernyataan		Skor Pernyataan								Total
No	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	
	5		4		3		2		1	
1	0	0,0%	15	33%	31	67%	0	0%	0	46
2	0	0,0%	16	35%	30	65%	0	0%	0	46
3	0	0,0%	17	37%	29	63%	0	0%	0	46
4	0	0,0%	18	39%	28	61%	0	0%	0	46
5	0	0,0%	14	30%	32	70%	0	0%	0	46
6	0	0,0%	15	33%	31	67%	0	0%	0	46
7	0	0,0%	16	35%	30	65%	0	0%	0	46
8	0	0,0%	14	30%	32	70%	0	0%	0	46
9	0	0,0%	16	35%	30	65%	0	0%	0	46
10	0	0,0%	17	37%	29	63%	0	0%	0	46
11	0	0,0%	16	35%	30	65%	0	0%	0	46
12	0	0,0%	15	33%	31	67%	0	0%	0	46
13	0	0,0%	17	37%	29	63%	0	0%	0	46
14	0	0,0%	15	33%	31	67%	0	0%	0	46
Frekuensi	0		221		423		0		0	644
Persentase	0,00%		34,32%		65,68%		0,00%		0,00%	100%

Tabel 6 Jawaban Responden Atas Kinerja

Pernyataan		Skor Pernyataan								Total
No	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	
	5		4		3		2		1	
1	0	0,0%	14	30%	32	70%	0	0%	0	46
2	0	0,0%	16	35%	30	65%	0	0%	0	46
3	0	0,0%	16	35%	30	65%	0	0%	0	46
4	0	0,0%	18	39%	28	61%	0	0%	0	46
5	0	0,0%	17	37%	29	63%	0	0%	0	46
6	0	0,0%	16	35%	30	65%	0	0%	0	46
7	0	0,0%	17	37%	29	63%	0	0%	0	46
8	0	0,0%	18	39%	28	61%	0	0%	0	46
Frekuensi	0		132		236		0		0	368
Persentase	0,00%		35,87%		64,13%		0,00%		0,00%	100%

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**Tabel 7 Hasil Uji Validitas**

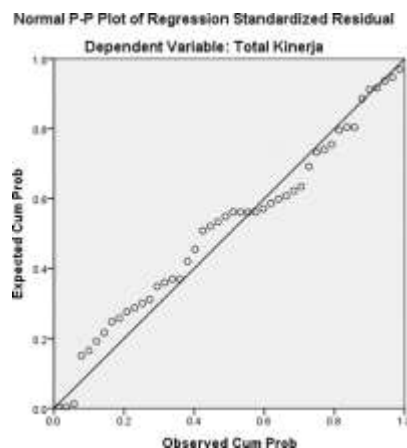
Variabel	No. Item	r _{tabel} (N = 46, α = 5%)	r _{hitung} (Pearson Correlation)	Ket
Pelatihan	Pel1	0,251	0,639	Valid
	Pel2	0,251	0,748	Valid
	Pel3	0,251	0,584	Valid
	Pel4	0,251	0,571	Valid
	Pel5	0,251	0,598	Valid
	Pel6	0,251	0,504	Valid
	Pel7	0,251	0,559	Valid
	Pel8	0,251	0,435	Valid
	Pel9	0,251	0,449	Valid
	Pel10	0,251	0,559	Valid
	Pel11	0,251	0,394	Valid
	Pel12	0,251	0,545	Valid

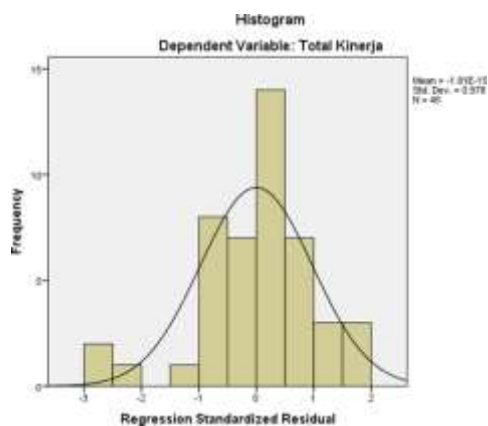
Peran Kepemimpinan	PKep1	0,251	0,358	Valid
	Pkep2	0,251	0,384	Valid
	Pkep3	0,251	0,493	Valid
	Pkep4	0,251	0,656	Valid
	Pkep5	0,251	0,538	Valid
	Pkep6	0,251	0,531	Valid
	Pkep7	0,251	0,525	Valid
	Pkep8	0,251	0,523	Valid
	Pkep9	0,251	0,483	Valid
	PKep10	0,251	0,549	Valid
	PKep11	0,251	0,355	Valid
	PKep12	0,251	0,373	Valid
	PKep13	0,251	0,521	Valid
	PKep14	0,251	0,516	Valid
Kinerja	Kin1	0,251	0,401	Valid
	Kin2	0,251	0,531	Valid
	Kin3	0,251	0,508	Valid
	Kin4	0,251	0,569	Valid
	Kin5	0,251	0,595	Valid
	Kin6	0,251	0,600	Valid
	Kin7	0,251	0,391	Valid
	Kin8	0,251	0,546	Valid

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Kesimpulan
Pelatihan (X1)	0,789	12	Cukup
Peran Kepemimpinan (X2)	0,752	14	Cukup
Kinerja (Y)	0,611	8	Moderat

Uji Asumsi Klasik

**Gambar 1 Uji Normalitas P-P Plot Test**

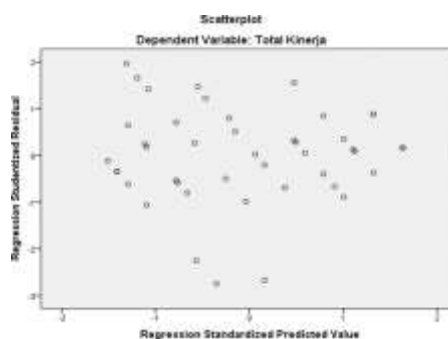


Gambar 2 Grafik Histogram

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1	Total Pelatihan	0,220
	Total Peran Kep	0,220

Berdasarkan hasil diperoleh nilai *Tolerance* dari seluruh variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.



Gambar 3 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar, tidak mengumpul dan membentuk suatu pola diatas dan dibawah angka 0 (Nol), maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 10 Hasil Uji Durbin-Watson (DW Test)

Model Summary ^b				Durbin-Watson
Model	Change Statistics			
	df2	Sig. F Change		
1	43 ^a	0.000	1.966	

Diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,966. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai *Durbin-Watson* menurut tabel $n=43$ dan $k=2$ (jumlah variabel bebas), diperoleh nilai $dl = 1.415$ dan $du = 1.609$. Dengan demikian nilai DW hitung pada tabel diatas lebih besar dari nilai du ($1,966 > 1.609$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi, sehingga model layak untuk digunakan

Uji Hipotesis

Tabel 11 Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,907	1,766	0,514	0,610
	Total Pelatihan	0,182	0,080	0,296	0,028
	Total Peran Kep	0,396	0,080	0,644	0,000

Tabel 12 Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,907	1,766	0,514	0,610
	Total Pelatihan	0,182	0,080	0,296	0,028
	Total Peran Kep	0,396	0,080	0,644	0,000

Berdasarkan tabel 12 diperoleh nilai thitung pelatihan sebesar 2,268. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$; $df = 46$) yaitu sebesar 1,681. Karena $thitung > ttabel$ ($2,268 > 1,681$) dan nilai signifikansi $0,028 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya, nilai thitung peran kepemimpinan sebesar 4,939 dibandingkan dengan ttabel 1,681. Karena $thitung > ttabel$ ($4,939 > 1,681$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 13 Hasil Uji Simultan

Table 15: F-test of Significance						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152,049	2	76,024	112,075	0,000 ^b
	Residual	29,168	43	0,678		
	Total	181,217	45			

Berdasarkan tabel 13 diperoleh nilai Fhitung sebesar 112,075 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), $df_1 = k-1$ ($3-1 = 2$) dan $df_2 = n-k$ ($46-3 = 43$) diperoleh Ftabel sebesar 3,21. Karena $Fhitung > Ftabel$ ($112,075 > 3,21$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan pelatihan dan peran kepemimpinan berpengaruh positif dan sangat signifikan (*highly significant*) terhadap kinerja.

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	0,916 ^a	0,839	0,832	0,824	0,839	112,075	2

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di CV. XYZ

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di CV. Xyz. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan Simanjuntak dalam Devita (2017), yang

menyatakan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yang meliputi faktor individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Faktor individu

Faktor individu mencakup kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Kompetensi seseorang sangat bergantung pada seberapa baik kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Kompetensi ini dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu kemampuan teknis (skills) yang berkaitan dengan keterampilan spesifik dalam pekerjaan, serta kemampuan umum yang lebih luas seperti keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan pemecahan masalah. Selain itu, motivasi dan etos kerja juga merupakan bagian penting dari faktor individu yang memengaruhi kinerja. Motivasi yang tinggi akan mendorong individu untuk bekerja lebih keras, sementara etos kerja yang baik akan mendorongnya untuk selalu berusaha maksimal dalam setiap tugas yang diberikan. Karyawan dengan etos kerja yang baik akan selalu berusaha untuk meningkatkan diri dan menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas terbaik.

b. Faktor dukungan organisasi

Faktor dukungan organisasi mencakup segala bentuk bantuan dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi untuk memudahkan pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Dukungan ini bisa berupa pengorganisasian yang baik, penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Organisasi yang memiliki struktur yang jelas, tugas yang terdefinisi dengan baik, serta sumber daya yang cukup akan memudahkan pekerja untuk mencapai target dan tujuan yang diinginkan. Dukungan organisasi juga mencakup pengaturan kerja yang fleksibel dan dukungan dalam hal pengembangan keterampilan. Organisasi yang peduli terhadap kebutuhan pegawai, baik dalam hal fasilitas kerja maupun peluang pengembangan karier, dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. Faktor dukungan manajemen

Dukungan manajemen merujuk pada peran penting yang dimainkan oleh para manajer dalam membimbing, mengembangkan, dan memotivasi karyawan. Kinerja perusahaan sangat tergantung pada kemampuan manajerial, seperti kemampuan untuk merancang sistem kerja yang efektif, menjaga hubungan industrial yang harmonis, dan menciptakan iklim kerja yang positif. Manajer yang baik dapat memberikan arahan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengembangkan kompetensi karyawan dengan cara yang sesuai. Selain itu, manajer juga memiliki peran dalam menumbuhkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Manajer yang mampu memberikan penghargaan atas pencapaian, mengatasi masalah yang timbul, dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (Suarni dan Nurmansyah, 2024:165-166).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ni Ketut Dewi Widhiastuti, dkk (2023) dan Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2019) yang berdasarkan penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di CV. XYZ

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan peran kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di CV. Xyz. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Pendapat Edward (2024:30) menyatakan dibutuhkan suatu pendekatan terhadap kepemimpinan tidak hanya terfokus pada pencapaian suatu tujuan, melainkan merupakan kelanjutan dari sebuah proses. Proses ini mencakup peningkatan kinerja dan pertumbuhan organisasi. Kepemimpinan lebih tentang proses bisnis menciptakan harapan, kemungkinan, dan masa depan. Kepemimpinan yang baik tidak hanya mengubah individu dan organisasi menuju harapan tertinggi mereka, tetapi juga menciptakan momen visi dan pemahaman yang memungkinkan orang untuk melampaui tingkat pengalaman dan kinerja yang baru, yang belum tercapai. Kepemimpinan telah terbukti menjadi "penggerak utama" retensi dan loyalitas karyawan. Dalam lingkungan yang berubah dengan cepat dan perputaran tinggi, kepemimpinan telah muncul sebagai konstruksi "tingkat yang lebih tinggi" yang memengaruhi karyawan melalui masa depan, visi, nilai, dan penciptaan budaya yang dibangun di sekitar ini, dan dengan perilaku yang menunjukkan rasa hormat, hormat, dan nilai untuk para karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fierna Fajar Swasti (2023) dan Pusporini Palupi (2022), yang menyatakan bahwa peran kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Pelatihan Dan Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di CV. XYZ

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan pelatihan dan peran kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawai di CV. Xyz. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan Gibson et al., (1997), ada 3 (tiga) perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

- a. Variabel individual, terdiri dari:
 - 1) Kemampuan dan ketrampilan: mental dan fisik
 - 2) Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penghasilan.
 - 3) Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
- b. Variabel organisasional, terdiri dari: sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi (Sri, dkk, 2020:65).

Penelitian yang dilakukan oleh Asmawiyah, dkk (2020) dan Muhammad Reza (2019) turut mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pelatihan dan peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan..

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan peran kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di CV. Xyz, baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian pula peran kepemimpinan yang

memiliki pengaruh lebih dominan berdasarkan nilai koefisien regresi. Sementara itu, hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh program pelatihan yang efektif, tetapi juga oleh peran kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya jumlah sampel yang relatif kecil yaitu 46 responden sehingga ruang generalisasi hasil masih terbatas pada konteks perusahaan yang diteliti. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen sehingga belum sepenuhnya menggambarkan faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Pengumpulan data yang berbasis kuesioner juga berpotensi menimbulkan bias subjektivitas responden. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel penelitian, memperluas jumlah sampel, serta menggunakan pendekatan metode campuran agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif. Secara praktis, perusahaan disarankan untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan yang lebih sesuai dengan kebutuhan kerja serta memperkuat peran kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif guna meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abigail, S., Subakti, H., Karwanto, Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., Lestari, H. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis.
- Anglin, A. H., Kincaid, P. A., Short, J. C., & Allen, D. G. (2022). Role theory perspectives: Past, present, and future applications of role theories in management research. *Journal of Management*, 48(6), 1469–1502.
- Anna, & Heru. (2024). *Kepemimpinan*. Kimshafi Alung Cipta.
- Arafat, E., Mulyati, E., Hartono, H., & Asmiatriningsih, S. (2023). *Kepemimpinan adaptif dan responsif (panduan praktis untuk memimpin dalam era perubahan)*. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Arief, S., Mardiana, T., Hasan, Z. M., et al. (2022). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Zahir Publishing.
- Asmawiyah, A., Agustuty, L. D., & Artiyani, M. (2020). Peran kepemimpinan sebagai mediasi hubungan pelatihan terhadap kinerja. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(3), 31–43.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan reliabilitas penelitian*. Mitra Wacana Media.
- Dewi Kurniasih, Y., Rusfiana, Y., Subagyo, A., & Nuradhawati, R. (2021). *Teknik analisa*. Alfabeta.

- Edward. (2024). *Buku ajar kepemimpinan dalam organisasi*. Pena Persada Kerta Utama.
- Edy. (2025). *Teori peran (konsep, derivasi dan implikasi di era transformasi sosio-digital)*. Zifatama Jawa.
- Eko Mochklas, M. (2020). *Kinerja karyawan: Ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja*. AA. Rizky.
- Fuad, N. (2018). *Konsep dasar pelatihan*. UPT Penerbitan Universitas Jember.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hardani, H. A., Andriani, H., Fardani, R. A., et al. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Harun. (2018). *Kinerja pegawai: Tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi*. Indomedia Pustaka.
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi penelitian*. Rajagrafindo Persada.
- Indra Marjaya, & Fajar Pasaribu. (2019). Motivasi, pelatihan terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Universitas Riau Press.
- Jhonni, S., Maidani, A., Fauzi, A., et al. (2023). Peran kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *JKIS: Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial*, 1(4).
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia*. AA. Rizky.
- Khairunnisa. (2023). *Buku ajar metode penelitian*. Science Techno Direct.
- Made Aristia Prayudi, G. A. K. R. S. D., Vijaya, D. P., & Ekawati, L. P. (2017). Teori peran dan konsep expectation-gap fungsi pengawasan dalam pengelolaan keuangan desa. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 2(4).
- Muhammad Reza Anwar Nurdin. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 7(2).
- Muin, A. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Literasi Nusantara Abadi.
- Ni Ketut Dewi Widhiastuti, et al. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Lestari Hotel and Residence Spa. *PARIS: Jurnal Pariwisata dan Bisnis*, 2(4).
- Onita Sari Sinaga, Hasibuan, A., Efendi, E., et al. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Purwanggono, C. J. (2020). *Kepemimpinan*. Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim.

- Pusporini Palupi, Irawan, F., & Paringsih. (2023). Pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada divisi technical operation PT MNC Vision Jakarta. *JUEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(4).
- Ramdani, B. P., Fitri, H., Ridwan, M., et al. (2022). *HR practices and learning & innovation dalam meningkatkan kinerja pegawai*. Amazing Life Publikasi.
- Rudy Dwi Laksono, Awa, Reina A. H., et al. (2024). *Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tim dan organisasi*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Sagaf S. Pettalongi, Fikdawati, R., Tialonawarmi, F., et al. (2024). *Pengembangan sumber daya manusia*. Runzune Sapta Konsultan.
- Sri Langgeng Ratnasari, Nasrul, H. W., Nurdin, I., et al. (2020). *Manajemen kinerja karyawan*. Forum Pemuda Aswaja.
- Sry Rosita, Febrida, N., Fithriani Aira, D. M., et al. (2024). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia*. Wida Publishing.
- Suarni, & Nurmansyah. (2025). *Meningkatkan kinerja pegawai (pendekatan motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja)*. Media Penerbit Indonesia.
- Swasti, F. F., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2022). Analisis pengaruh motivasi, pelatihan, peran kepemimpinan, dan orientasi pembelajaran terhadap kinerja karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 2559–2573.
- Syafrida Hafni Sahir, et al. (2023). *Model-model pelatihan dan pengembangan SDM*. Yayasan Kita Menulis.
- Yonathan, M. (2019). *Kepemimpinan (telaah motivasi dan kinerja)*. UPFE Universitas Kutai Kartanegara.
- Zulfikar. (2024). *Sukses mengelola pelatihan*. UMMPress.
- Zunaidah, & M. Ichsan. (2019). *Pengembangan SDM dan penilaian kinerja*. Universitas Sriwijaya.