

Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Transformatifional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ITI

Syifa Tri Wahyu Ningsih¹, Chanissa Purwaningrum²
Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

*Email 64220438@bsi.ac.id; chanissa.csp@bsi.ac.id

Sejarah Artikel:

Diterima 07-09-2026
Disetujui 12-09-2026
Diterbitkan 14-09-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training and transformational leadership on employee performance at PT ITI. The decline in employee performance, indicated by delays in project completion and an increase in client complaints, serves as the primary background for this research. This study employs a causal quantitative research design. The research population comprises all operational staff, totaling 142 individuals. Sampling was conducted using the Slovin formula with a five percent margin of error, resulting in a sample of 105 respondents. Data collection was carried out through the distribution of Likert-scale questionnaires, observations, and literature reviews. The data was analyzed using SPSS software version 21, which included instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The partial results show that the training variable has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by a t-count value of 18.248, which is greater than the t-table value of 1.983, and a significance of 0.000. The transformational leadership variable also has a positive and significant partial effect on employee performance, with a t-count value of 15.901, which is greater than the t-table value of 1.983. Furthermore, simultaneous testing proves that training and transformational leadership jointly have a significant effect on employee performance, with an F-count value of 201.249, which is greater than the F-table value of 3.93. The coefficient of determination value of 0.794 indicates that 79.4 percent of the variation in employee performance is influenced by these two independent variables, while the remaining 20.6 percent is influenced by other factors. Companies are advised to improve performance through mentoring, proactive leadership, skills training, and periodic evaluations.

Keywords: Training, Transformational Leadership, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kepemimpinan transformatifional terhadap kinerja karyawan pada PT ITI. Penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan keterlambatan penyelesaian proyek dan peningkatan keluhan klien menjadi latar belakang utama penelitian ini. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh staf operasional yang berjumlah 142 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan batas toleransi kesalahan lima persen, sehingga diperoleh sampel sebanyak 105 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert, observasi, dan studi pustaka. Analisis data diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21, yang meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 18,248 lebih besar dari t-tabel 1,983 dan signifikansi 0,000. Variabel kepemimpinan transformatifional juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 15,901 lebih besar

dari t-tabel 1,983. Selanjutnya, pengujian secara simultan membuktikan bahwa pelatihan dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung 201,249 lebih besar dari F-tabel 3,93. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,794 menunjukkan bahwa 79,4 persen variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan sisanya 20,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Perusahaan disarankan meningkatkan kinerja melalui mentoring, kepemimpinan proaktif, pelatihan kompetensi, dan evaluasi berkala.

Katakunci: Pelatihan, Kepemimpinan Transformatif, Kinerja Karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Ningsih, S. T. W., & Purwaningrum, C. . (2026). Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ITI. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(5), 10554-10565. <https://doi.org/10.63822/kqs7mr59>

PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi serta kelengkapan sarana dan prasarana, melainkan juga pada kualitas sumber daya manusia (SDM). Kinerja karyawan merupakan aset penting yang perlu dijaga untuk menjamin keberlangsungan dan daya saing perusahaan. Salah satu langkah pengembangan SDM adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan secara rutin. Pelatihan menjadi wadah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar kontribusi karyawan lebih optimal. Namun, pelatihan teknis tidak akan maksimal tanpa arahan pimpinan yang mampu menciptakan suasana kerja yang aman. Dalam kondisi tersebut, kepemimpinan transformasional dipandang efektif karena mampu menginspirasi dan mendorong pengembangan potensi karyawan secara berkelanjutan.

PT. ITI merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konsultan teknologi informasi dan memberikan layanan solusi serta pengembangan sistem teknologi sesuai kebutuhan klien. Dalam industri yang berkembang cepat, kualitas layanan sangat bergantung pada kemampuan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan pelatihan dan kepemimpinan yang diterapkan mampu mendukung pencapaian kinerja optimal.

Sebagai konsultan teknologi informasi, perusahaan seharusnya memberikan pelatihan teknis yang rutin dan terencana, seperti Creative Thinking and Skills, paling tidak enam bulan sekali. Akan tetapi, program yang berjalan masih terbatas dari sisi frekuensi dan variasi materi. Pelatihan yang diberikan berfokus pada Emotional Intelligence dan hanya diselenggarakan satu kali dalam setahun. Rendahnya frekuensi dan kurangnya kesesuaian materi dapat menghambat pengembangan kemampuan karyawan dalam menghadapi perkembangan teknologi.

Tabel 1. Jumlah Tingkatan Manajerial 2025

No.	Nama Tingkatan	Jumlah	Jumlah Yang Mengikuti Pelatihan	Jumlah Yang Tidak Mengikuti Pelatihan
1	General Manager	10	7	3
2	Manager	30	20	10
	Total	40	27	13

Sumber: Data olahan peneliti 2026

Dari 40 pimpinan, baru 27 yang mengikuti program pelatihan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan kompetensi belum merata. Selain pelatihan, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kepemimpinan. Hasil penilaian kinerja manajerial internal menunjukkan 75% pimpinan berada pada Grade C dan D. Pra-survei terhadap 30 staf operasional menunjukkan 68% karyawan menyatakan pimpinan jarang memberikan motivasi yang menginspirasi, 72% merasa kurang dilibatkan dan didorong berpikir kritis, serta 65% mengeluhkan sikap pimpinan yang pasif dan kurang memberikan bimbingan teknis maupun perhatian karier.

Kendala pelatihan dan minimnya implementasi kepemimpinan transformasional berkaitan dengan kinerja yang belum optimal. Pada 2025, proyek yang terlambat meningkat dari 2 proyek pada kuartal pertama menjadi 7 proyek pada kuartal keempat. Keluhan klien juga meningkat dari 3 keluhan pada awal tahun menjadi 12 keluhan pada akhir tahun. Kondisi tersebut memperlihatkan pentingnya pengujian empiris mengenai pengaruh pelatihan dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ITI; (2) apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (3) apakah pelatihan dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian adalah menganalisis ketiga pengaruh tersebut.

Hipotesis yang diajukan yaitu :

Ha1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha2: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha3: Pelatihan dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017), pelatihan atau training merupakan proses pendidikan jangka pendek dengan prosedur sistematis dan terorganisir untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis. Putri et al. (2025) menyatakan pelatihan merupakan usaha teratur untuk meningkatkan wawasan, keterampilan, dan perilaku kerja. Widihartono dan Ahmadi (2024) menekankan fungsi pelatihan dalam mendukung adaptasi karyawan terhadap perkembangan teknologi digital. Pelatihan diukur melalui tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, peserta pelatihan, dan para pelatih.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang tidak sekadar memberi perintah, tetapi menginspirasi, memotivasi, dan mendorong inovasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Silaban et al. (2022) menekankan visi, komunikasi transparan, dukungan, dan dorongan inovasi. Alhamidi (2022) menyatakan gaya ini efektif dalam meningkatkan kemampuan intelektual dan motivasi karyawan. Indikator yang digunakan meliputi idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai tanggung jawabnya. Kinerja dalam penelitian ini tercermin pada kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen.

Penelitian Relevan Dan Kerangka Penelitian

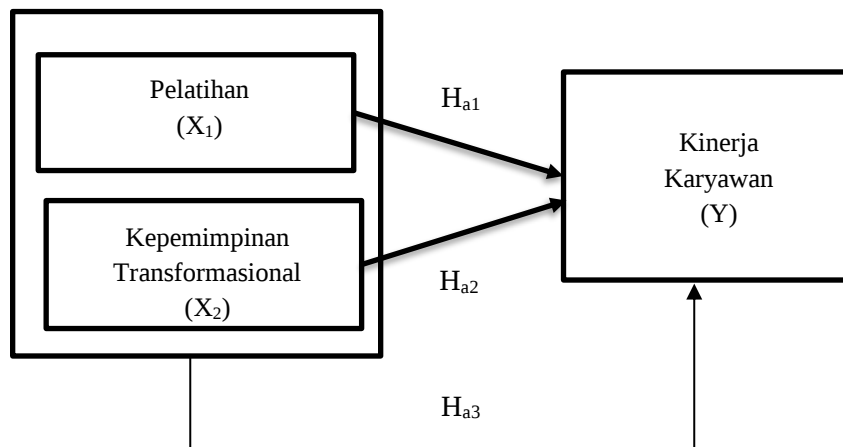
Penelitian Relevan

Penelitian Kosdianti dan Sunardi (2021), Widihartono dan Ahmadi (2024), Muhamad Abid (2023), dan Pratama dan Imhar (2024) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Silaban dan Siregar (2022), Fikri et al. (2025), Saprudin et al. (2025), serta Muizzah et al. (2024) juga menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan kinerja karyawan. Kerangka

penelitian menempatkan Pelatihan (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi Kinerja Karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan.

Kerangka Penelitian

Pelatihan (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2) sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Hubungan yang diuji meliputi pengaruh X1 terhadap Y, X2 terhadap Y, serta pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

Ha1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha2: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha3: Pelatihan dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif kausal untuk mengukur ada tidaknya serta besarnya pengaruh Pelatihan (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. ITI. Penelitian dilakukan pada April sampai Juli 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan staf operasional PT. ITI sebanyak 142 orang yang tersebar pada delapan unit divisi, yaitu Penjualan (Sales), Produk Technology, Produk Cloud, Admin Support, Finance, Purchasing, Audit, dan Pajak. Kriteria responden adalah karyawan staf operasional aktif dengan masa kerja paling rendah satu tahun. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 5%, sehingga diperoleh 105 responden.

Data dikumpulkan melalui observasi, studi dokumentasi, dan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat. Analisis data dilakukan dengan SPSS versi 21 melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, uji t, uji F, koefisien determinasi, dan regresi linear berganda. Uji

validitas menggunakan perbandingan r hitung dengan r tabel pada $df = n - 2$; dengan 105 responden, r tabel sebesar 0,191. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria lebih besar dari 0,70.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Setelah melakukan penelitian serta mengumpulkan data dari observasi, serta kuesioner, diperoleh data berbentuk analisa dengan sampel data responden karyawan PT. ITI, populasi sebanyak 145 responden. Dalam penelitian ini berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan rumus *Slovin* yang didapatkan sebanyak 105 responden. Karakteristik responden dalam skripsi dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	50	47,60%
Perempuan	55	52,40%
Total	105	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Responden laki-laki berjumlah 50 orang (47,60%) dan perempuan 55 orang (52,40%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik responden ini paling banyak adalah perempuan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah	Persentase
20 – 30 Tahun	40	38,10%
31 – 40 Tahun	42	40,00%
41 – 50 Tahun	18	17,10%
> 50 Tahun	5	4,80%
Total	105	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Dari 105 responden, kelompok usia 20 – 30 tahun dengan persentase 38,10%, sedangkan umur 31 – 40 tahun dengan persentase 40%, serta umur 41 – 50 tahun dengan persentase 17,10% serta > 50 tahun dengan persentase 4,80%. Sehingga hal tersebut, dapat disimpulkan yang mendominasi merespon kuesioner pada usia 31 – 40 tahun.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
D3	29	27,60%
D4/S1	51	48,60%
S2	25	23,80%
Total	105	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Bahwa karakteristik responden pada pendidikan D3 dengan persentase 27,60%, sedangkan tingkat pendidikan D4/S1 dengan persentase 48,60%, dan tingkat pendidikan S2 dengan persentase 23,80%. Sehingga hal tersebut, dapat disimpulkan paling banyak yaitu tingkat pendidikan D4/S1.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	16	15,20%
1 – 2 Tahun	15	14,30%
3 – 4 Tahun	28	26,70%
> 5 Tahun	46	43,80%
Total	105	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Bahwa karakteristik responden pada masa kerja < 1 tahun dengan persentase 15,20%, sedangkan 1 – 2 tahun dengan persentase 14,30%, sedangkan 3 – 4 tahun dengan persentase 26,70% dan > 5 tahun dengan persentase 43,80%. Sehingga hal tersebut, dapat disimpulkan paling banyak lama berkerja yaitu > 5 tahun.

Uji Statistik dan Kualitas Instrumen

Tabel 6. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X1)	29	50	41,13	4,903
Kepemimpinan Transformasional (X2)	25	39	33,03	3,761
Kinerja Karyawan (Y)	32	50	42,16	4,806

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Nilai rata-rata menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 42,16 diikuti Pelatihan (X1) sebesar 41,13 dan Kepemimpinan Transformasional (X2) sebesar 33,03. Berdasarkan uraian deskriptif dalam skripsi, mayoritas responden memberikan jawaban Setuju dan Sangat Setuju pada indikator ketiga variabel.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Rentang r hitung	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,351–0,791	Valid
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,341–0,748	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,344–0,836	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,811	0,70	Reliabel (Tinggi)

Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,773	0,70	Reliabel (Tinggi)
Kinerja Karyawan (Y)	0,804	0,70	Reliabel (Tinggi)

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Seluruh butir pernyataan memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel 0,191 sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha ketiga variabel juga lebih besar dari 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 9. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Variabel/Residual	Nilai	Keterangan
Normalitas	Asymp. Sig. 0,601 > 0,05	Residual berdistribusi normal	Normalitas
Heteroskedastisitas X1	Sig. 0,178 > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas	Heteroskedastisitas X1
Heteroskedastisitas X2	Sig. 0,303 > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas	Heteroskedastisitas X2
Multikolinearitas X1/X2	Tolerance 0,269; VIF 3,718	Tidak terjadi multikolinearitas	Multikolinearitas X1/X2

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Nilai signifikansi normalitas sebesar 0,601 menunjukkan residual berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas menghasilkan signifikansi 0,178 pada X1 dan 0,303 pada X2 sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Nilai tolerance 0,269 dan VIF 3,718 pada kedua variabel menunjukkan tidak terdapat multikolinearitas.

Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji t

Pengujian	Nilai	Keputusan
Pelatihan → Kinerja	$t = 18,248$; sig. 0,000	Ha1 diterima
Kepemimpinan Transformasional → Kinerja	$t = 15,901$; sig. 0,000	Ha2 diterima
X1 + X2 → Kinerja	$F = 201,249$; sig. 0,000	Ha3 diterima

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena t hitung $18,248 > t$ tabel $1,983$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi parsial sebesar $0,857$ menunjukkan arah pengaruh positif. Kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif dan signifikan karena t hitung $15,901 > 1,983$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan koefisien regresi parsial sebesar $1,077$ menunjukkan arah pengaruh positif.

Hasil uji simultan menunjukkan F hitung $201,249 > F$ tabel $3,93$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, pelatihan dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.172	1.926		2.166
	X ₁	.558	.084	.570	6.636
	X ₂	.455	.110	.356	4.146
a. Dependent Variable: Y					

Gambar 2. Uji Regresi Linear Berganda

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = 4.172 + 0,558X_1 + 0,455X_2 + \dots + \beta_n X_n + \epsilon$$

Persamaan regresi menunjukkan konstanta sebesar 4.172. Koefisien Pelatihan sebesar 0,558 bernilai positif, sehingga setiap peningkatan satu satuan Pelatihan diperkirakan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,558 satuan dengan variabel lain tetap. Koefisien Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,455 juga bernilai positif. Koefisien Pelatihan lebih besar daripada Kepemimpinan Transformasional, sehingga Pelatihan menjadi variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.798	.794	2.182
a. Predictors: (Constant), X ₁ , X ₂				

Gambar 3. Uji Koefisiensi Determinasi

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.794, yang menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X₁) dan Kepemimpinan Transformasional (X₂) secara simultan mampu menjelaskan 79,40% variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ITI. Sementara itu, sisanya sebesar 20,60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Respons positif pada variabel pelatihan mencapai 73% pada kategori Setuju dan Sangat Setuju. Pernyataan mengenai sasaran pelatihan yang jelas memperoleh respons Sangat Setuju tertinggi, sedangkan kesiapan mental dan motivasi peserta juga memperoleh respons positif. Temuan ini selaras dengan Kosdianti dan Sunardi (2021), Widihartono dan

Ahmadi (2024), Muhamad Abid (2023), dan Pratama dan Imhar (2024).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Respons Setuju dan Sangat Setuju mencapai 77%. Pernyataan mengenai pimpinan sebagai mentor untuk membimbing kemajuan karier memperoleh jumlah Sangat Setuju tertinggi. Temuan ini mendukung Silaban dan Siregar (2022) serta Fikri et al. (2025) yang menempatkan visi, motivasi, komunikasi terbuka, dan stimulasi inovasi sebagai unsur penting dalam meningkatkan kinerja.

Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Transformasional secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F membuktikan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Respons positif terhadap kinerja mencapai 77% pada kategori Setuju dan Sangat Setuju. Nilai adjusted R² sebesar 79,40% menunjukkan kontribusi kuat kedua variabel dalam menjelaskan variasi kinerja. Hasil ini sejalan dengan Saprudin et al. (2025), Lailatul Muizzah et al. (2024), dan Sari et al. (2025).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ITI, dengan nilai t hitung $18,248 > t$ tabel $1,983$ dan kontribusi sebesar 76,10%. Kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung $15,901 > t$ tabel $1,983$ dan kontribusi sebesar 70,80%. Secara simultan, pelatihan dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung $201,249 > F$ tabel $3,93$ dan kontribusi sebesar 79,40%, sedangkan 20,60% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, PT. ITI disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui program mentoring dan coaching secara berkala, meningkatkan peran proaktif pimpinan dalam memberikan feedback serta arahan karier, menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan, serta melakukan evaluasi pelatihan dan kinerja secara terjadwal dengan penerapan sistem reward dan punishment. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk mengembangkan kajian mengenai pelatihan, kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K, J. M., Ummul, A., Suryadin, H., Zahara, F., Ngurah, K, M, T, A., & Eka, M, S. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif Metodologi Penelitian Kuantitatif. In Julian Alvandri (Ed.), Metodologi Penelitian Kuantitatif (Number May). <https://stimbudibakti.ac.id/wp-content/uploads/2024/12/Metodologi-Penelitian-Kuantitatif.pdf>

- Agustin, H. (2021). Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis. In Universitas Pendidikan Indonesia (Vol. 1).
- Alhamidi, E. M. A. (2022). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 52–62. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i1.69>
- Dr. M. Syafiq Humaisi, M.Pd., Dr. Muhammad Thoyib, M. P., & Muhammad Nurdin, M. A. (2024). *Kepemimpinan Transformasional*.
https://repository.iainponorogo.ac.id/1921/1/eBook_KepemimpinanTransformasional_MThoyibdkkFebruari2024.pdf
- Ely Mulyati, S.T., M. T. (2024). Pengantar SPSS Teori, Implementasi dan Interpretasi (M. M. Nanda Harry Mardika, S.Pd., Ed.).
https://stikesbudiluhurcimahi.ac.id/penelitian/lppm/assets/upload/laporan/Publikasi/063929-ISBN_SPSS1.pdf
- Fikri, Maiza; Destikarini, Fartina; Wibowati, J. I. B. E. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor E-Commerce: Studi Kasus pada Perusahaan Start-up di Kota Palembang Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 4(4), 861–875.
<https://doi.org/10.55123/mamen.v4i4.6567>
- I Putu Ade Andre Payadnya, S.Pd., M. P., & I Gusti Agung Ngurah Trisna Jayantika, S.Pd., M. P. (2018). Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik Dengan SPSS. In *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical* (Vol. 44, Number 8). <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Kosdianti, Lipia; Sunardi, D. (2021). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SATRIA PIRANTI PERKASA DI KOTA TANGERANG. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(1), 141–150.
<https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Lailatul Muizzah, Nugroho Mardi, & Chamariyah Chamariyah. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 325–337. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2158>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muhamad Abid, A. R. S. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dana Purna Investama Investama Cabang BCA KCU Thamrin. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(2), 409–417. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i2.31531>
- Pratama, L. S., & Imhar. (2024). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Preformed Line Products Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 2(2), 183–198. <http://ejurnal-wit.ac.id/index.php/JIMI/article/view/199>
- Putri et al. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2), 210–220.
- Saprudin Saprudin, Siti Afifatul Atqiyah, Muhammad Kosim, Syifa Nur Aulia, Fania Dwi Zahra, & Muhammad Fikri Haikal. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Pelatihan SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Akuntansi, Dan Pajak*, 2(3), 49–59. <https://doi.org/10.61132/jieap.v2i3.1463>
- Sari, Intan Permata; Daengs GS, Achmad; Dewi, Rina; Karnain, Bambang; Teguh, H. (2025). Pengaruh Training Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Konsultan di Surabaya Hubungan Training dengan Produktivitas kerja Disini Landasan Teori Menurut Soekidjo Notoadmojo (1992) memberikan definisi training sebagai berikut. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 1–21.
- Silaban, Agnes Marnita; Siregar, O. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan

- Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia (JEAMI), 1(1), 43–53. <https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/Juemi/article/view/89>
- Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., Bukidz, D. P., & Pasaribu, A. N. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif.
- Wahyuniardi, R., & Nababan, H. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. Jurnal Teknik Industri, 19(2), 118–126. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol19.no2.118-126>
- Widihartono, Rizqi Permana; Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital. Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Dan Bisnis, 2(4), 204–213. <https://doi.org/10.61787/1kvfpk16>