



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Pegadaian Kanwil I Medan

Hania Syakira¹, Onan Marakali Siregar²

^{1,2}Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Abstrak

Received: 20 April 2025
Revised: 27 April 2025
Accepted: 01 Mei 2025

Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas dalam menunjang kemajuan organisasi yang dapat dilihat melalui prestasi kerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan prestasi kerja karyawan dapat dilihat berdasarkan pengaruh pemimpin yang mampu menggerakkan perubahan (transformation) untuk terciptanya kerjasama yang baik dengan bawahan atau disebut dengan gaya kepemimpinan transformasional serta pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pegadaian Kanwil I Medan. Pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja tersebut akan dianalisis secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pegadaian Kanwil I Medan yang berjumlah 54 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung dan wawancara sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pegadaian Kanwil I Medan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,876 yang berarti terdapat hubungan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₁) dan pelatihan kerja (X₂) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,876 sehingga hubungan antar variabel dapat dikategorikan sangat erat. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,758 ataupun nilai koefisien determinan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₁) dan pelatihan kerja (X₂) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 75,8% sedangkan sisanya 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang diteliti.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja, Prestasi Kerja Karyawan*

(*) Corresponding Author:

How to Cite: Syakira, H., & Siregar, O. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Pegadaian Kanwil I Medan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(5.C), 78-89. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10390>.

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan membutuhkan sekelompok orang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Perusahaan juga memerlukan seorang pemimpin untuk memegang kendali dari tim kerjanya, karena pemimpin merupakan salah satu penentu arah dan tujuan organisasi untuk mampu menyikapi perkembangan zaman. Gaya

kepemimpinan seorang pemimpin menjadi contoh yang akan ditiru oleh karyawannya. Menurut Badu & Djafri (Yuliani & Siregar, 2023), kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerjasama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama.

Pada sebuah perusahaan permasalahan akan muncul ketika seorang pemimpin tidak mampu memberikan pengaruh, motivasi, dan inspirasi terhadap karyawan, sehingga berdampak buruk diukur dari kualitas, kuantitas, disiplin kerja, inisiatif dan kerjasama para karyawan. Karyawan memerlukan pemimpin yang mampu memberikan wawasan dan kesadaran akan visi dan misi organisasi, serta menumbuhkan rasa kepercayaan kepada karyawan. Motivasi dari seorang pemimpin mampu membangkitkan antusiasme karyawan untuk melakukan pekerjaan dan bekerja lebih baik.

Pada sebuah perusahaan permasalahan juga dapat muncul ketika karyawan merasa tidak membutuhkan pelatihan kerja, yang berdampak pada kualitas dan kuantitas karyawan dan akan berdampak pula pada tujuan utama perusahaan. Pelatihan sangat dibutuhkan karyawan dalam membawa sikap agar memberikan prestasi kerja karyawan yang positif bagi perusahaan, sehingga prestasi kerja karyawan dapat meningkat dan karyawan merasa mampu melakukan pekerjaan yang diberikan. Dengan adanya pelatihan kerja akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam bidang pekerjaan yang diberikan. Dukungan dari seorang pemimpin dan pelatihan kerja akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas karyawan, maka dari itu perusahaan memerlukan seorang pemimpin yang mampu memotivasi karyawan, dan dengan adanya pelatihan yang diberikan perusahaan diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Suatu organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menggerakkan perubahan (*transformation*) untuk terciptanya kerjasama yang baik antara pemimpin dan karyawannya, salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan bahwa pemimpinnya dapat menciptakan visi dan dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk berprestasi adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Northouse (Sinaga & Siregar, 2023), kepemimpinan transformasional merupakan proses yang mengubah orang-orang termasuk menilai motif pengikut, memuaskan kebutuhan mereka dan memperlakukan mereka sebagai manusia secara utuh. Sedangkan menurut Robbins & Judge (Silaban dan Siregar, 2023), kepemimpinan transformasional merupakan pimpinan yang memberikan inspirasi kepada pengikutnya agar melakukan hal-hal yang melampaui kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi sehingga dapat memberi pengaruh yang lebih dan luar biasa kepada para karyawannya. Menurut Bass dan Riggio (Leader, 2023), ada empat komponen dari kepemimpinan transformasional yaitu:

1. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)
Idealized influence atau pengaruh ideal adalah suatu perilaku pemimpin transformasional dalam memberikan sebuah wawasan dan kesadaran akan visi dan misi organisasi, membangun dan membangkitkan kebanggaan seluruh komponen organisasi terhadap eksistensi organisasi tersebut, menumbuhkan rasa sikap hormat serta kepercayaan kepada para bawahannya terhadap organisasinya sendiri.
2. *Inspiration Motivation* (Motivasi Inspirasional)
Inspiration motivation atau motivasi inspirasional merupakan salah satu dari perilaku pemimpin transformasional yang menginspirasi.
3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Intellectual stimulation atau stimulasi intelektual merupakan suatu bentuk perilaku pemimpin untuk meningkatkan kecerdasan, rasionalitas dan pemecahan masalah (*problem solving*) secara sistematis, terorganisasi dan efektif.

4. *Individual Consideration* (Pertimbangan Individual)

Individual Consideration atau pertimbangan individual adalah perilaku pemimpin yang memberikan perhatian, bimbingan, menciptakan ruang gerak dan melatih komponen organisasi secara khusus dan pribadi.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menjaga hubungan dengan karyawannya seperti yang ada pada PT. Pegadaian Kanwil I Medan dimana pemimpin disana membuka forum evaluasi dengan karyawan dan cenderung mendorong inovasi dan kreativitas karyawannya untuk berpikir di luar kotak dan mencari solusi baru untuk mengatasi tantangan yang ada. Pemimpin menekankan pada pengembangan dan pemberdayaan karyawan, tidak hanya fokus pada pencapaian hasil saat ini, tetapi juga pada mempersiapkan dan melatih karyawan untuk masa yang akan datang. Pemimpin pada PT. Pegadaian Kanwil I Medan cenderung lebih fleksibel dan adaptif terhadap perubahan, juga tidak takut untuk mencoba pendekatan baru atau mengubah strategi jika diperlukan untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Selain itu, pemimpin memiliki kemampuan untuk merancang solusi yang inovatif dan mengarahkan tim untuk melalui masa sulit dengan keyakinan dan ketegasannya.

Gaya kepemimpinan tersebut mampu mendekatkan hubungan antar atasan dengan karyawan dimana pemimpin tidak mementingkan kepentingan pribadi saja namun mementingkan kepentingan seluruh karyawan dimana seluruh sistem tersebut dapat mendorong dan memotivasi juga menginspirasi karyawan dalam mencapai potensi terbaik mereka yang akan menciptakan dampak lebih signifikan lagi.

Berdasarkan pra penelitian yang peneliti lakukan, gaya kepemimpinan transformasional yang terjadi pada PT. Pegadaian Kanwil I Medan semakin meningkat dikarenakan beberapa hal, salah satunya dikarenakan adanya rapat yang dilakukan sebulan sekali sebagai evaluasi karyawan dan latihan *online* setiap seminggu sekali melalui *e-learning*. *E-learning* memungkinkan karyawan untuk mengakses pelatihan dan pengembangan secara fleksibel dari mana saja dan kapan saja, sehingga pemimpin dapat memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan. Adanya *e-learning* membantu pemimpin dalam melihat kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pemimpin dapat melihat apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan pemimpin dapat memberikan saran, mendengarkan keluhan karyawan, dan tidak hanya dengan memberikan instruksi tetapi juga memberikan dukungan bimbingan yang kuat kepada karyawan sehingga karyawan merasa didengarkan, dihargai dan didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka. Pelatihan kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu di tempat kerja melalui pembelajaran dan pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan pekerjaan tersebut. Menurut Barus & Siregar (2023), dengan adanya pelatihan, organisasi mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja, hal ini dikarenakan karyawan telah memiliki modal atau kapabilitas yang memadai untuk meraih visi perusahaan atau organisasi.

Menurut Dessler (Gustiana, 2022), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis, dan dapat menerapkannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Sianturi & Siregar (2023), pelatihan merupakan suatu proses pengembangan diri yang diadakan oleh perusahaan

untuk karyawannya. Selain itu, tujuan utama dari pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, keahlian dan prestasi karyawan dalam lingkungan kerja. Menurut Dessler (Meri & Via, 2021), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator, yaitu:

1. Instruktur
Meningkatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan kompeten.
2. Peserta Pelatihan
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.
3. Metode
Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.
4. Materi
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
5. Tujuan Pelatihan
Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

Pelatihan kerja yang dilakukan pada PT. Pegadaian Kanwil I Medan adalah salah satu kewajiban yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan pra penelitian, jenis pelatihan kerja karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil I Medan adalah *product knowledge training*, *presentation skill training*, dan *motivation positive character building training*. Pelatihan kerja tersebut dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan baru kepada karyawan, sehingga mereka dapat mengerjakan tugas lebih baik dan efisien. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai mampu menyelesaikan tugasnya dengan lebih cepat dan akurat, sehingga menyebabkan produktivitas kerja meningkat.

Menurut Sutrisno (Arif *et al*, 2020), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja timbul secara internal (pribadi) dari manusia itu sendiri dan secara eksternal dengan memberikan stimulus seperti komunikasi, pengendalian, motivasi dan kepemimpinan. Secara internal, prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui pendidikan, pengalaman dan belajar serta motivasi. Menurut Nasution (Syamsu, 2017), menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain:

1. Kualitas Kerja
Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.
2. Kuantitas Kerja
Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.
3. Disiplin Kerja
Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan dan ketepatan waktu kehadiran.

4. Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan, artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5. Kerjasama

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Prestasi kerja yang didapatkan karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil I Medan adalah terdapat sistem *Reward* seperti (PEA) atau disebut Pegadaian *Excellent Award* yang diadakan tiap tahunnya untuk memilih karyawan yang terbaik dari masing-masing divisi yang ada contohnya seperti *Best Employee Supporting* dan lainnya. Kemudian karyawan pada divisi bagian pemasaran dan penjualan yang mencapai target seperti "*Closing Produk Mulia Ultimate*" yaitu seperti penjualan 100 gram emas dalam satu bulan akan di berikan sertifikat dan penghargaan. PT. Pegadaian Kanwil I Medan juga memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, contohnya seperti pemberian penghargaan *marketing officer* pada kategori penjualan mulia tertinggi.

Pelatihan dan gaya kepemimpinan transformasional adalah dua faktor yang dapat saling melengkapi dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pelatihan dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan baru kepada karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional dapat mendorong karyawan untuk menggunakan pengetahuan dan keterampilannya secara maksimal. Gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja yang baik pada PT. Pegadaian Kanwil I Medan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dikarenakan sistem gaya kepemimpinan transformasional yang dimana pemimpin tidak mementingkan kepentingan pribadi saja namun mementingkan kepentingan seluruh karyawan dan sistem pelatihan yang baik pada PT. Pegadaian Kanwil I Medan yang selalu dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan baru kepada karyawan, sehingga mereka dapat mengerjakan tugasnya dengan lebih baik dan efisien lagi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian apakah gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Kanwil I Medan".

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pegadaian Kanwil I Medan yang berjumlah 54 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data

dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 52% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 48%. Lalu pada kategori mayoritas pendidikan terakhir pada kelompok S1 sebanyak 89%, serta yang bekerja pada mayoritas lama bekerja pada rentang di atas 10 tahun sebanyak 46%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	54	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.913		8	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pelatihan Kerja (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	54	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.924		10	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	0

	Total	54	100.0
Reliability Statistics			
	Cronbach's Alpha	N of Items	
	.922	10	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 4 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,200. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

Tabel 4. Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	54
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja melebihi $> 0,10$, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 5 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

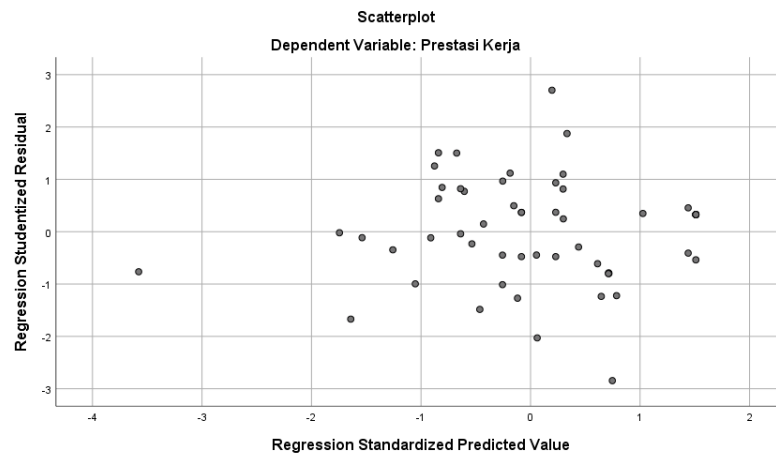
Tabel 5. Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.395	2.532
Pelatihan Kerja	.395	2.532

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 1 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



Gambar 1. Pengujian Heteroskedastisitas
 Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.009	3.225		-.623	.536
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.445	.144	.333	3.097	.003
	Pelatihan Kerja	.661	.120	.592	5.511	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = -2.009 + 0,445X_1 + 0,661X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 6, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) bertanda negatif, yaitu -2.009 artinya apabila kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja sama dengan nol (0) maka prestasi kerja karyawan mengalami penurunan.
2. b₁ (nilai koefisiensi regresi X₁) yaitu sebesar 0,445 artinya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap pelatihan kerja. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₁) dan variabel prestasi kerja (Y). Semakin tinggi nilai pada variabel X₁ maka nilai Y akan semakin tinggi pula.
3. b₂ (nilai koefisien regresi X₂) yaitu sebesar 0,661 artinya pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya

hubungan positif antara variabel pelatihan kerja (X_2) dan variabel prestasi kerja (Y). Semakin tinggi nilai pada X_2 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 6, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian dilakukan untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 3.097 yang mana $> 2,007$ dengan tingkat *sig* 0,003 berarti $< 0,05$, serta memiliki koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,445. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a1} diterima.
2. Hasil pengujian dilakukan untuk variabel pelatihan kerja (X_2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,511 yang mana $> 2,007$ dengan tingkat *sig* 0,000 berarti $< 0,05$, serta memiliki koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,661. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a2} diterima.

Tabel 7. Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2164.112	2	1082.056	84.223	.000 ^b
	Residual	655.221	51	12.847		
	Total	2819.333	53			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu $84,223 > 3,18$, sedangkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yakni gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terkait yaitu prestasi kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a3} diterima.

Tabel 8. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.758	3.58434
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Kepemimpinan Transformasional				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 8 diketahui bahwa:

1. Nilai korelasi (R) sebesar 0,876 yang berarti terdapat hubungan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap pelatihan kerja (Y) sebesar 0,876 sehingga hubungan antar variabel dapat dikategorikan sangat erat.
2. Nilai *Adjust R Square* 0,758 ataupun nilai koefisien determinan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap

prestasi kerja (Y) sebesar 75,8% sedangkan sisanya 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang diteliti.

Pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja sangat relevan dalam konteks organisasi modern yang terus berkembang. Gaya kepemimpinan transformasional sendiri merupakan pendekatan di mana pemimpin berfokus pada pemberdayaan dan inspirasi kepada para pengikutnya untuk mencapai potensi maksimal, melampaui kepentingan pribadi demi tujuan organisasi yang lebih besar. Sedangkan, pelatihan kerja adalah bentuk investasi yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, guna meningkatkan performa mereka dalam pekerjaan.

Kepemimpinan Transformasional memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja karena pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga berusaha memotivasi dan mempengaruhi perilaku karyawan melalui visi yang jelas, pemberian contoh yang baik, dan perhatian individu terhadap kebutuhan karyawan. Pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan yang mendukung perubahan dan inovasi, sehingga mendorong karyawan untuk terlibat secara aktif dalam proses kerja. Melalui inspirasi dan motivasi, karyawan menjadi lebih termotivasi untuk bekerja keras, memiliki rasa kepemilikan yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja.

Pelatihan kerja, di sisi lain, adalah alat penting untuk meningkatkan prestasi kerja secara langsung. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan memperoleh keterampilan baru yang relevan dengan tugas mereka, yang tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga meminimalisir kesalahan kerja. Pelatihan yang terstruktur dengan baik memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja, teknologi baru, dan tuntutan pasar. Selain itu, pelatihan yang berkelanjutan menunjukkan bahwa organisasi peduli terhadap pengembangan karier karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Ketika kedua elemen ini kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja dikombinasikan, mereka memiliki sinergi yang kuat dalam meningkatkan prestasi kerja. Pemimpin yang transformasional mampu menciptakan visi yang menarik dan memotivasi, sementara pelatihan memberikan alat yang diperlukan bagi karyawan untuk mewujudkan visi tersebut. Hasilnya adalah peningkatan produktivitas, kualitas kerja yang lebih baik, dan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, dengan meningkatnya kompetensi dan semangat kerja, karyawan cenderung lebih puas dalam bekerja, yang juga berdampak positif terhadap prestasi kerja jangka panjang.

Secara keseluruhan, kombinasi gaya kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan individu dan tim, yang pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja dalam organisasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 3.097 yang mana $> 2,007$ dengan tingkat *sig* 0,003 berarti $< 0,05$, serta memiliki koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,445. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a1} diterima, dengan indikator yang paling kuat yaitu *Intellectual Stimulation*, dimana pemimpin PT. Pegadaian Kanwil I Medan mendorong karyawan untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan serta bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan dari para karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel pelatihan kerja (X_2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,511 yang mana $> 2,007$ dengan tingkat *sig* 0,000 berarti $< 0,05$, serta memiliki koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,661. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a2} diterima, dengan indikator yang paling kuat yaitu peserta pelatihan, dimana responden selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan serta merasa dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu $84,223 > 3,18$, sedangkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yakni gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terkait yaitu prestasi kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a3} diterima. Serta nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,876 yang berarti terdapat hubungan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,876 sehingga hubungan antar variabel dapat dikategorikan sangat erat. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,758 ataupun nilai koefisien determinan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 75,8% sedangkan sisanya 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang diteliti.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si., Ibu Ainun Mardhiyah, S.AB., M.AB., dan Ibu Dr. Kartini Harahap, S.Sos., M.Si. atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

REFERENSI

- Arif, M., Maulana T., Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*. Vol. 4 No 1.
- Barus, D. S., Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia*. Vol. 1 No. 2.
- Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. Vol. 3 No. 6.

- Leader, T., A. “*Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Dewan Kerja Pramuka di Provinsi Jambi*”. Tesis. Diterbitkan. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Jambi: Jambi.
- Meri, S., & Via, A. P. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*. Vol.12 No 4.
- Sianturi, H. F., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi Pada PT PLN (Persero) Ulp Kotapinang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 13 No.2.
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia-JEAMI*. Vol.2 No. 1.
- Sinaga, I. M. A., & Siregar, O. M. (2023). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. X. *Formosa Journal of Applied Sciences*, Vol. 2 No. 9.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.
- Syamsu, Yeni. 2017. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Palopo*. Skripsi. Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. IAIN: Palopo.
- Yuliani, N. I., Siregar, O. M. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan The Clinic Beautylosophy Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*. Vol. 3 No. 1.