

Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan

Nurul Azizah Thiffal^{1*}, Noryani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: azizahthiffal151@gmail.com, dosen02015@unpam.ac.id

Abstract *The purpose of this study is to determine the effect of leadership and job training on employee performance at PT Pos Indonesia (Persero) Ciputat Branch, South Tangerang City. This research uses a quantitative method with an associative approach. The sampling technique applied is saturated sampling, involving 110 respondents. Data analysis techniques include validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results indicate that leadership has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 23.4%, and the hypothesis test shows that $t \text{ value} > t \text{ table}$ ($5.742 > 1.980$). Job training also has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 32.4%, and the hypothesis test result shows $t \text{ value} > t \text{ table}$ ($7.202 > 1.980$). Simultaneously, leadership and job training have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 13.877 + 0.209X_1 + 0.451X_2$. The coefficient of determination is 36.0%, while the remaining 64.0% is influenced by other factors. The hypothesis test shows that $F \text{ value} > F \text{ table}$ ($30.042 > 3.08$).*

Keywords: Leadership, Job Training, Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 110 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 23,4% dan uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau ($5,742 > 1,980$). Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 32,4% dan uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau ($7,202 > 1,980$). Kepemimpinan dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,877 + 0,209X_1 + 0,451X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 36,0% sedangkan sisanya sebesar 64,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau ($30,042 > 3,08$).

Kata kunci: Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

PT Pos Indonesia (Persero) merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terutama menyediakan layanan pos. Layanan pos modern di Indonesia dimulai pada tahun 1602 pada saat VOC masih menguasai Indonesia. Pada saat itu, perhubungan pos hanya dapat dilakukan di kota-kota tertentu di pulau Jawa dan luar pulau Jawa. PT Pos Indonesia (Persero) perusahaan yang lapangan usahanya bergerak dalam bidang penyelenggara dan jasa pos, yang terdiri dari layanan bisnis komunikasi, bisnis logistik dan bisnis keuangan. Layanan bisnis komunikasi berupa surat kilat

khusus, surat pos standar, telegram, dan lain-lain. Layanan bisnis logistik berupa kiriman barang (paket pos, kargo, paket optima, dan *point to point*). Sedangkan bisnis keuangan berupa wesel pos, giro pos, cek pos, tabungan pembayaran pensiunan, dan lain lain.

Dalam organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang mereka dapatkan dan untuk mencapai hasil terbaik memerlukan sumber daya yang berkualitas (Fathoni, 2021). Sumber daya manusia berperan penting dalam organisasi untuk mendukung kinerja karyawan. Menurut Kurniawan (2020) kinerja karyawan merupakan pengembangan dan penilaian terhadap pekerjaan untuk mencapai hasil yang dituju.

Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik dan dilakukan secara maksimal, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan serta memiliki tanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Selain itu juga karyawan memiliki cukup kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik.

Namun banyak perusahaan masih menghadapi tantangan terkait rendahnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh kepemimpinan yang kurang efektif dan program pelatihan yang tidak memadai. Waris (2024) menunjukan bahwa kepemimpinan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja. Kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi karyawan, sementara pelatihan yang tepat meningkatkan keterampilan, sehingga secara bersama-sama meningkatkan kinerja.

Dalam menjalankan operasinya PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Ciputat Tangerang Selatan ini memiliki 110 karyawan. Kinerja kerja terhadap PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Ciputat Tangerang Selatan ini dapat dikategorikan baik, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 1.1 mengenai penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Data Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan 2022-2024

| Indikator | Tahun | | | Target |
|-----------------------------|-------|------|------|--------|
| | 2022 | 2023 | 2024 | |
| Kuantitas Kerja | 91% | 88% | 86% | 100% |
| Kualitas Kerja | 90% | 89% | 85% | 100% |
| Pengetahuan Kerja | 89% | 87% | 84% | 100% |
| Pelaksanaan Tugas Pekerjaan | 91% | 88% | 86% | 100% |
| Tanggung Jawab Pekerjaan | 91% | 87% | 87% | 100% |

Sumber : Data diolah, PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat, 2025.

Pada tabel 1.1 di atas, penilaiannya menggunakan skala penilaian kinerja karyawan yang ada di perusahaan, dapat dilihat berdasarkan skala penilaian berikut ini :

Tabel 1. 2
Skala Penilaian Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan

| No. | Kriteria | Keterangan |
|-----|------------|-------------------|
| 1 | 0 %– 50% | Sangat Tidak Baik |
| 2 | 51% – 60% | Tidak Baik |
| 3 | 61% – 70% | Cukup |
| 4 | 71% – 80% | Baik |
| 5 | 81% – 100% | Sangat Baik |

Sumber : PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat.

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa kinerja karyawan pada tahun 2022 menunjukkan hasil yang sangat baik. Nilai kuantitas kerja mencapai 91%, kualitas kerja 90%, pengetahuan kerja 89%, pelaksanaan tugas pekerjaan 91%, dan tanggung jawab pekerjaan 91%. Secara keseluruhan, capaian kinerja tahun 2022 berada pada kategori sangat baik, meskipun masih terdapat beberapa indikator yang belum sepenuhnya mencapai target perusahaan. Pada tahun 2023, terjadi penurunan kinerja pada hampir seluruh indikator. Nilai kuantitas kerja menurun menjadi 88%, kualitas kerja 89%, pengetahuan kerja 87%, pelaksanaan tugas pekerjaan 88%, dan tanggung jawab pekerjaan 87%. Meskipun seluruh indikator masih berada dalam kategori baik, capaian tersebut menunjukkan adanya penurunan dibandingkan tahun sebelumnya dan belum sepenuhnya memenuhi target kinerja yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 1.3
Gambaran Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X₁)

| NO. | Pernyataan | Jumlah Responden | Ya | Tidak | Rata-Rata |
|-----|---|------------------|----|-------|-----------|
| 1 | Pemimpin saya terbuka terhadap masukan dari anggota tim dalam mencapai tujuan bersama. | 35 | 30 | 5 | 85,7% |
| 2 | Pemimpin saya mampu mengambil keputusan yang tepat dan cepat saat dibutuhkan. | 35 | 28 | 7 | 80,0% |
| 3 | Pemimpin saya melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. | 35 | 13 | 22 | 37,1% |
| 4 | Pemimpin saya mampu membagi tugas dengan jelas dan teratur kepada anggota tim. | 35 | 21 | 14 | 60% |
| 5 | Pemimpin saya selalu memberikan arahan yang jelas dan dukungan yang diperlukan agar kami dapat menyelesaikan tugas dengan baik. | 35 | 20 | 15 | 57,1% |

Sumber : Data Distribusi Jawaban Responden.

Berdasarkan hasil gambaran jawaban responden terhadap pernyataan kepemimpinan yang diperoleh melalui kuesioner kepada 35 responden. Hasil distribusi menunjukkan bahwa pada beberapa aspek kepemimpinan telah berjalan cukup baik, namun masih terdapat aspek lain yang belum optimal. Sebagian besar responden menyatakan bahwa pimpinan terbuka terhadap masukan dari anggota tim serta mampu mengambil keputusan dengan tepat dan cepat, yang masing-masing ditunjukkan oleh persentase jawaban ya sebesar 85,7% dan 80,0%. Hal ini mengindikasikan bahwa keterbukaan komunikasi dan kemampuan pengambilan keputusan pimpinan dinilai cukup baik oleh responden

Tabel 1.4
Laporan Pelatihan Tahunan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat

| NO. | Program Kerja | Jumlah Pelatihan | Jumlah Peserta | | |
|--------------|--|------------------|----------------|----------|----------|
| | | | 2022 | 2023 | 2024 |
| 1 | Pelatihan Fungsi | 28 | 1 | 2 | 2 |
| 2 | <i>Corporate Inspiring Forum (CIF)</i> | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | Pelatihan <i>Leadership</i> | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 4 | Pelatihan Luar Negeri (APPU, APPC) | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | Sertifikasi Fungsi | 1 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | | 32 | 3 | 5 | 4 |

Sumber : Data Diolah.

Berdasarkan Tabel 1.4 Laporan Pelatihan Tahunan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat, dapat diketahui bahwa selama periode 2022–2024 terdapat 32 program pelatihan yang diselenggarakan oleh PT Pos Indonesia. Namun, pelaksanaan pelatihan tersebut tidak dilakukan di kantor cabang, melainkan dipusatkan di kantor pusat, sedangkan kantor cabang Ciputat hanya mengirimkan karyawan sebagai peserta pelatihan

Dari data jumlah peserta, terlihat bahwa keikutsertaan karyawan Cabang Ciputat dalam program pelatihan menunjukkan jumlah yang relatif terbatas. Pada tahun 2022 tercatat sebanyak 3 peserta, meningkat menjadi 4 peserta pada tahun 2023, dan tetap 4 peserta pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun program pelatihan tersedia setiap tahun, tidak seluruh karyawan cabang memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan, sehingga kondisi pelatihan di kantor cabang masih perlu dikaji lebih lanjut

Tabel 1.5
Gambaran Jawaban Responden Variabel Pelatihan

| NO. | Pernyataan | Jumlah Responden | Ya | Tidak | Rata-Rata |
|-----|---|------------------|----|-------|-----------|
| 1 | Materi pelatihan kerja yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya. | 35 | 15 | 20 | 42,8% |
| 2 | Pelatihan kerja disampaikan dengan metode yang menarik dan interaktif | 35 | 12 | 23 | 34,2% |
| 3 | Instruktur pelatihan menguasai materi yang disampaikan | 35 | 13 | 22 | 37,1% |
| 4 | Peserta pelatihan kerja aktif berpartisipasi dalam proses pelatihan | 35 | 10 | 25 | 28,5% |
| 5 | pelatihan kerja ini dilengkapi dengan evaluasi yang mengukur pemahaman saya terhadap materi | 35 | 13 | 22 | 37,1% |

Sumber : Data Distribusi Jawaban Responden.

Berdasarkan Tabel 1.5 mengenai gambaran jawaban responden terhadap variabel pelatihan, dapat diketahui bahwa persepsi responden terhadap pelaksanaan pelatihan kerja masih tergolong rendah. Pada pernyataan pertama terkait kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, hanya 15 dari 35 responden (42,8%) yang menjawab “Ya”, sementara mayoritas responden menyatakan “Tidak”. Selanjutnya, pada pernyataan kedua mengenai metode pelatihan yang menarik dan interaktif, persentase jawaban “Ya” menurun menjadi 34,2%, yang menunjukkan bahwa metode

pelatihan belum sepenuhnya mampu menarik minat peserta. Hal ini juga didukung oleh pernyataan ketiga mengenai kemampuan instruktur dalam menguasai materi, di mana hanya 37,1% responden yang menyatakan setuju

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020: 67) pengertian “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (2021: 18) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Kepemimpinan

Menurut Mc Shane & Von Glinow (2020) menjelaskan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memberdayakan orang lain sehingga mereka dapat memberikan kontribusi terhadap efektivitas dan kesuksesan organisasi tempat mereka menjadi anggotanya. Sedangkan menurut Stephen P. Robbins (2019) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Pelatihan

Menurut Kasmir (2016:126) "Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya". Sedangkan Gomes (2019:197) mendefinisikan “pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun

suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif,

Masih menurut Sugiyono (2020: 35) menyampaikan bahwa “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Selanjutnya menurut Sujarweni (2020: 39) “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 1
Hasil Validitas Kepemimpinan (X1)

| No | Kuesioner | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|---|----------|---------|------------|
| 1 | Pemimpin saya mampu bekerjasama dengan tim dalam menyelesaikan tugas. | 0,575 | 0,187 | Valid |
| 2 | Pemimpin saya terbuka terhadap masukan dari anggota tim dalam mencapai tujuan bersama. | 0,633 | 0,187 | Valid |
| 3 | Pemimpin saya mampu mengambil keputusan yang tepat dan cepat saat dibutuhkan. | 0,624 | 0,187 | Valid |
| 4 | Pemimpin saya mampu mencapai target kerja dengan cara yang efisien. | 0,538 | 0,187 | Valid |
| 5 | Pemimpin saya melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. | 0,435 | 0,187 | Valid |
| 6 | Pemimpin saya memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk menyampaikan pendapat | 0,453 | 0,187 | Valid |
| 7 | Pemimpin saya mampu membagi tugas dengan jelas dan teratur kepada anggota tim. | 0,573 | 0,187 | Valid |
| 8 | Pemimpin saya mampu mengatur waktu kerjasama secara efektif agar pekerjaan selesai tepat waktu. | 0,578 | 0,187 | Valid |
| 9 | Pemimpin saya selalu memberikan arahan yang jelas dan dukungan yang diperlukan agar kami dapat menyelesaikan tugas dengan baik. | 0,508 | 0,187 | Valid |

| No | Kuesioner | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|--|----------|---------|------------|
| 10 | Saya merasa bahwa pemimpin saya memiliki kemampuan untuk mengatasi hambatan dan memastikan tugas-tugas dapat diselesaikan dengan sukses. | 0,495 | 0,187 | Valid |

Sumber : Data diolah SPSS.2025

Berdasarkan data pada tabel diatas, seluruh butir kuesioner pada variabel kepemimpinan (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,187), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 2
Hasil Validitas Pelatihan Kerja (X₂)

| No | Kuesioner | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----|---|----------|---------|------------|
| 1 | Materi pelatihan kerja yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya. | 0,656 | 0,187 | Valid |
| 2 | Materi pelatihan kerja mudah di pahami dan aplikasikan di lingkungan kerja. | 0,570 | 0,187 | Valid |
| 3 | Metode pelatihan kerja yang digunakan mampu membantu saya memahami materi pekerjaan dengan baik. | 0,432 | 0,187 | Valid |
| 4 | Pelatihan kerja di sampaikan dengan metode yang menarik dan interaktif. | 0,603 | 0,187 | Valid |
| 5 | Instruktur pelatihan kerja menguasai materi yang di sampaikan | 0,516 | 0,187 | Valid |
| 6 | Instruktur pelatihan kerja mampu menjelaskan materi secara jelas dan sistematis | 0,452 | 0,187 | Valid |
| 7 | Peserta pelatihan kerja aktif berpartisipasi dalam proses pelatihan. | 0,495 | 0,187 | Valid |
| 8 | Saya merasa nyaman berdiskusi dan bertanya selama pelatihan kerja berlangsung. | 0,576 | 0,187 | Valid |
| 9. | Pelatihan kerja ini dilengkapi dengan evaluasi yang mengukur pemahaman saya terhadap materi. | 0,558 | 0,187 | Valid |
| 10. | Hasil evaluasi pelatihan kerja memberikan umpan balik yang berguna untuk perbaikan di masa mendatang. | 0,518 | 0,187 | Valid |

Sumber : Data diolah SPSS.2025

Berdasarkan data pada tabel diatas, seluruh butir kuesioner pada variabel Pelatihan Kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,187), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 3
Hasil Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| No | Kuesioner | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|---|----------|---------|------------|
| 1 | Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan | 0,565 | 0,187 | Valid |
| 2 | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan | 0,512 | 0,187 | Valid |

Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan

| No | Kuesioner | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|--|----------|---------|------------|
| 3 | Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan | 0,563 | 0,187 | Valid |
| 4 | Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan | 0,490 | 0,187 | Valid |
| 5 | Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya | 0,517 | 0,187 | Valid |
| 6 | Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya | 0,616 | 0,187 | Valid |
| 7 | Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdes nya | 0,490 | 0,187 | Valid |
| 8 | Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan | 0,500 | 0,187 | Valid |
| 9 | Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan | 0,581 | 0,187 | Valid |
| 10 | Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya | 0,603 | 0,187 | Valid |

Sumber : Data diolah SPSS.2025

Berdasarkan data pada tabel diatas, seluruh butir kuesioner pada variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,187), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4
Hasil Uji Reliabilitas

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .680 | 10 |

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .715 | 10 |

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .728 | 10 |

Sumber : Lampiran Output SPSS.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,680, Pelatihan Kerja (X_2) sebesar 0,715 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,728, semuanya dinyatakan reliabel, hal ini

dibuktikan dengan masing-masing variable memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov* Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual | |
|--|-------------------------|-------------------------|------|
| N | | 110 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 | |
| | Std. Deviation | 2.56085791 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .082 | |
| | Positive | .079 | |
| | Negative | -.082 | |
| Test Statistic | | .082 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .064 | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d | Sig. | .066 | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .060 |
| | | Upper Bound | .072 |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,064 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14
Hasil Pengujian Multikolineritas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 13.877 | 3.396 | | 4.086 | <,001 | | |
| | Kepemimpinan | .209 | .086 | .230 | 2.425 | .017 | .662 | 1.510 |
| | Pelatihan | .451 | .098 | .436 | 4.583 | <,001 | .662 | 1.510 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian multikolineritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel kepemimpinan sebesar 0,662 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel kepemimpinan sebesar 1,510 dan variabel pelatihan sebesar 1,510 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolineritas

Uji Heteroskedastisitas.

Tabel 4. 15
Hal Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.108 | 2.427 | | .457 | .649 |
| | Kepemimpinan | -.011 | .062 | -.022 | -.185 | .853 |
| | Pelatihan | .028 | .070 | .048 | .400 | .690 |

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test* model pada variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,853 dan pelatihan (X_2) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,690 dimana kedua nilai signifikan (Sig) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini di simpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 16
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Kepemimpinan (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13.877 | 3.396 | | 4.086 | <.001 |
| | Kepemimpinan | .209 | .086 | .230 | 2.425 | .017 |
| | Pelatihan | .451 | .098 | .436 | 4.583 | <.001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah,2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,877 + 0,209X_1 + 0,451X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 13,877 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 13,877 poin

2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar 0.209 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kepemimpinan (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,209 poin
3. Nilai koefisien regresi pelatihan kerja (X_2) sebesar 0,415 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan kerja (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,451 poin

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 20
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Kepemimpinan (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .600 ^a | .360 | .348 | 2.58468 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kepemimpinan

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,600 dimana nilai tersebut berada pada interval artinya variabel kepemimpinan dan pelatihan kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 23
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Kepemimpinan (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .600 ^a | .360 | .348 | 2.58468 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kepemimpinan

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,360 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 36,0% sedangkan

sisanya sebesar $(100-36,0\%) = 64,0\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. 24
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 22.810 | 3.028 | | 7.533 | <,001 |
| | Kepemimpinan | .438 | .076 | .484 | 5.742 | <,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,742 > 1,982)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,005$ atau $(< 0,001 < 0,005)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat

Tabel 4. 25
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16.598 | 3.277 | | 5.065 | <,001 |
| | Pelatihan | .589 | .082 | .570 | 7.202 | <,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,202 > 1,982)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,005$ atau $(< 0,001 < 0,005)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) cabang Ciputat.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 26
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Kepemimpinan (X₁) dan Pelatihan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|--------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 401.397 | 2 | 200.698 | 30.042 | <.001 ^b |
| | Residual | 714.821 | 107 | 6.681 | | |
| | Total | 1116.218 | 109 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kepemimpinan

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas di peroleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(30,042 > 3,08)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikan $< 0,050$ atau $(< 0,001 < 0,050)$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

4. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,484 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 23,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,742 > 1,982)$ Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat
5. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,570 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 32,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,202 > 1,982)$ Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat

6. Kepemimpinan dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 13,877 + 0,209X_1 + 0,451X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,600 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 36,0% sedangkan sisanya sebesar 64,0% dipengaruhi faktpr lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(30,043 > 3,08)$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat

DAFTAR REFERENSI

- Amirullah. (2021). *Pengantar manajemen* (hlm. 8). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Batubara, A. (2024). Pengaruh kepemimpinan otentik terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 12(1), 45–58.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (hlm. 15). Yogyakarta: Gava Media.
- Carrel, M. R. (2019). *Human resource management* (hlm. 15). New York: McGraw-Hill.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen kinerja: Teori dan aplikasi* (hlm. 15). Bandung: Alfabeta.
- Farida, I., & Nurazizah, N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Ciputat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 210–223.
- Gomes, F. C. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (hlm. 197). Yogyakarta: Andi.
- Hariandja, M. T. E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (hlm. 55). Jakarta: Grasindo.
- Harohmani. (2024). Strategi pelatihan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 9(1), 66–79.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (hlm. 10). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah* (hlm. 9, 38, 278). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik* (hlm. 126). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Larasati, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (hlm. 10). Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (hlm. 2). Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia* (hlm. 67, 75). Bandung: Refika Aditama.
- Marwansyah. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (hlm. 62). Bandung: Alfabeta.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2020). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Prastyono, W. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Ciputat. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 4(1), 88–97.
- Ratundo, M., & Sackett, P. R. (2019). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 21–38.
- Rivai, V. (2016). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* (hlm. 53). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (hlm. 53). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (hlm. 212). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management* (hlm. 8–9). New Jersey: Pearson Education.
- Safroni. (2020). *Manajemen dan reformasi pelayanan publik* (hlm. 47). Jakarta: Aditya Media.
- Salam, A. (2019). *Manajemen organisasi* (hlm. 12). Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (hlm. 7). Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (hlm. 27). Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2021). *Pengantar manajemen* (hlm. 11). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (hlm. 6). Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Budaya organisasi* (hlm. 34). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tamonob, R. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 8(2), 134–146.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2009 tentang Pos.
- Waris. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja. *Jurnal Ekonomi Modern*, 10(1), 55–69.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja* (hlm. 18, 50). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2019). *Organizational behavior and personnel psychology* (hlm. 484). Illinois: Richard D. Irwin.
- Widodo, S. E. (2019). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia* (hlm. 82). Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sumber Jurnal :

- Deswanti, A. I., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative

- Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 34-40.
- Halomoan, Y. K., Permatasari, R. J., & Yuangga, K. D. (2024). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(13), 895-919.
- Kosdianti, L., Sunardi, D., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141-150.
- Marayasa, I. N., & Noryani, N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indriya Lifeart Development. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3).
- Pratama, M. A., & Handayani, W. P. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62-70.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & dhyan Parashakti, R. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186-195.
- Sunardi, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BBTA3-BPPT Kawasan PUSPIPTEK Setu Tangerang Selatan. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 130-140.
- Sutrisno, S., & Indrawan, Y. W. (2021). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 464.
- Tangkeallo, D. I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Malea Energy Di Makale Selatan Kabupaten Tana Toraja. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(5), 2427-2433.
- Widhiastuti, N. K. D., Astina, I. N. G., & Yani, N. W. M. S. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 2(4), 1000-1013.

Online Research :

Sumber: Wikipedia <https://share.google/bLnOxsjtAEu0fwbwb> Sejarah PT Pos Indonesia (Persero)