

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, sering kali menghadapi berbagai tantangan implementasi. Ketika persaingan menjadi semakin ketat, perusahaan tidak hanya memerlukan strategi yang efektif, namun juga tim manajemen yang kuat yang mendukung seluruh aspek organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Manusia adalah sumber daya yang paling penting. Tanpa sumber daya manusia, sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Secanggih apapun fasilitas dan perangkat yang dimiliki suatu perusahaan, mereka tidak dapat menjalankan fungsinya tanpa dukungan dari orang-orang yang mengendalikan dan mengoperasikannya.

Organisasi juga harus mempunyai pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik untuk mengelola organisasi atau instansi sebaik mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Sebaliknya, rendahnya kemampuan pegawai sering kali berdampak pada rendahnya tingkat kinerja mereka. Oleh karena itu, kinerja pegawai memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Dengan adanya kinerja pegawai yang baik maka organisasi akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2019:94), menyatakan kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan dengan kemahiran, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Baik buruknya hasil kerja pegawai dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi. Jika karyawan memberikan hasil kerja yang sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja pegawai tergolong baik.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Wayan Eka Sri Anggereni (2018) dan Bintang Janitra (2018), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh M. Tahir (2018), Syaiful Bahri (2022), dan Hendri dan Yan Kristian Halomoan (2024), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Rahmi (2019), dan Titin Maidarti et.all (2022), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan terus memberikan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan potensi pegawai

diperusahaan tersebut. Pelatihan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja agar lebih bersikap profesional, bisa berimprovisasi dan melakukan berbagai perubahan yang diperlukan sehingga kinerja karyawan dapat tercapai secara maksimal.

Selanjutnya gaya kepemimpinan juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai karena cara seorang pemimpin mengarahkan pegawai dapat menentukan bagaimana melaksanakan tugas dan mencapai target yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengelola pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menghadapi berbagai tantangan yang memengaruhi kinerja pegawainya. Beberapa fenomena yang terjadi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah pimpinan yang kurang tegas dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan yang ada. Selain itu, karena kurangnya koordinasi antara atasan dan bawahan sehingga pekerjaan tidak mampu di selesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Seringkali pegawai mengeluh karena tidak mengetahui cara mengerjakan suatu perintah yang diberikan oleh atasan. Oleh karena itu, disini motivasi pemimpin dapat menentukan hasil kerja bawahannya. Ketika pemimpin mengambil keputusan yang tegas dan berani, maka pekerjaannya akan lebih optimal dibandingkan sebelumnya.

Permasalahan selanjutnya adalah ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Instansi tersebut sudah menyadari hal ini dan telah membuat program pelatihan profesional bulanan untuk karyawannya. Namun selalu ada kendala yang menjadi penghambat seperti waktu pelatihan yang ditetapkan penyelenggara selalu berubah, lalu permasalahan tempat pelatihan dan fasilitas pelatihan yang tidak sesuai dengan apa yang ditentukan, dan kurangnya komunikasi antara pimpinan terhadap bawahan.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, terlihat jelas bahwa pelatihan dan gaya kepemimpinan merupakan variabel penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Namun, penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dibandingkan penelitian sebelumnya, jika penelitian sebelumnya banyak dilakukan pada sektor swasta atau lembaga keuangan, penelitian ini berfokus pada sektor pemerintahan, yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, sebagai instansi pemerintah yang bertugas dalam pengembangan tenaga kerja. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu melibatkan variabel tambahan seperti motivasi kerja, disiplin kerja atau lingkungan kerja, sementara penelitian ini lebih berfokus pada dua variabel utama, yaitu pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dari segi lokasi, penelitian terdahulu dilakukan di perusahaan atau lembaga dengan tujuan profit-oriented, seperti rumah sakit atau perusahaan swasta. Sebaliknya, penelitian ini dilakukan di instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik.

Dengan demikian, peneliti melihat bahwa Pelatihan dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan merupakan permasalahan yang penting dalam sebuah instansi. Untuk itu penulis menjadikan permasalahan ini sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan kurang tegas dan pilih kasih dalam memberikan sanksi serta penilaian terhadap pegawai.
2. Waktu dan tempat pelatihan yang selalu berubah, serta fasilitas pelatihan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
3. Pegawai kesulitan mengerjakan perintah yang diberikan oleh atasan karena kurangnya kompetensi yang dimiliki.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah mengenai pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
3. Apakah pelatihan dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagaan Kota Medan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, memperluas pengetahuan penulis dalam permasalahan manajemen sumber daya manusia khususnya terkait pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi perusahaan, sebagai referensi dan informasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya mengenai dampak pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi peneliti lain untuk mengkaji permasalahan yang sama, dan sebagai informasi yang dibutuhkan dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau jasa yang benar-bener dilakukan seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67).

Kata kinerja menurut Gibson (2019:124), berasal dari bahasa Inggris yaitu "*Performance*" yang artinya untuk kerja atau lebih jelasnya adalah kinerja adalah menampilkan suatu pekerjaan sebaik-baiknya atau melaksanakan suatu kewajiban tugas.

Adapun pengertian lain mengenai kinerja menurut (Arianty, *et al.*, 2016 hal 114) adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada saat sekarang maupun masa lalu terhadap hasil kerja yang sudah dilakukan karyawan. Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai seorang karyawan dalam pekerjaan menurut standar tertentu yang diterapkan pada pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian dari beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tentang bagaimana mengelola kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, keberhasilan, dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dan harus terus di evaluasi pada saat sekarang dan masa lalu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri.

Menurut Hartini et all. (2021) menyatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi dua faktor, yaitu:

- 1) Faktor individu, secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya.
- 2) Faktor lingkungan organisasi, faktor ini sangat menunjang individu dalam mencapai kinerjanya didalam lingkungan organisasi.

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2017:67), yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya, karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dan mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dapat menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

c. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2019:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu:

1) Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas Kerja

Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2 Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah sarana untuk memperkenalkan dunia lingkup sebuah organisasi pada karyawan baru, dan sebuah saran untuk lebih mengenalkan tentang visi-misi organisasi pada karyawan lama. Pelatihan bisa jadi sebuah alat untuk para karyawan untuk membiasakan diri dengan sistem perusahaan yang akan menjadi tempat aktivitas karyawan itu sehari-hari ditempat kerja kelak.

Menurut Wahyuningsih (2019) pelatihan adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap-sikap kerja (attitudes) para karyawan melalui proses belajar agar optimal menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.

Menurut Sutrisno (2016:67) pelatihan adalah sebuah program yang berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau pekerjaan lain yang akan di jabatnya segera, baik di latih kemampuan dan keterampilan yang di perlukan untuk pekerjaan sekarang yang akan dilakukan.

Menurut Nitisemito (2018:86) pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi atau instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari karyawannya, sesuai dengan keinginan organisasi yang bersangkutan. Organisasi perlu melakukan pelatihan, proses pelatihan dilaksanakan baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama agar mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya dengan baik.

Sementara itu Lestari & Afifah (2020) menyatakan bahwa pelatihan ini merupakan upaya sistematis untuk mengumpulkan informasi tentang masalah kinerja organisasi dan memperbaiki kesenjangan kinerja terkait perbedaan antara perilaku aktual dan yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar dapat bekerja lebih baik sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan ini membantu mengatasi perbedaan antara kinerja saat ini dan kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

b. Tujuan Pelatihan

Menurut Juwita (2019) tujuan pelatihan yaitu sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan.
- 2) Meningkatkan kualitas kerja.

- 3) Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia yang sudah ada.
- 4) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.
- 5) Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

Sementara itu, Menurut Moekijat (2020:55) tujuan umum dari pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- 2) Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- 3) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman karyawan dan pimpinan.

Dari pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, tetapi juga untuk mengatasi berbagai tantangan operasional, melatih karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi karyawan. Dengan merumuskan tujuan pelatihan secara cermat, perusahaan dapat memastikan bahwa program pelatihan yang dirancang dengan baik akan memberikan hasil yang diinginkan dan meningkatkan kompetensi SDM secara keseluruhan.

c. Metode Pelatihan

Menurut Ansory dan Indrasari (2018), mengelompokkan metode pelatihan menjadi dua kategori, yaitu sebagai berikut:

1) Metode *on the job training*:

Metode *on the job training* menjadi pilihan utama bagi banyak perusahaan dalam melatih tenaga kerja, di mana para karyawan belajar pekerjaan mereka sekaligus mengerjakannya secara langsung. Penggunaan metode ini dianggap lebih efektif dan efisien dalam pelaksanaan pelatihan, karena tidak hanya murah biaya pelatihan, namun juga memungkinkan tenaga kerja yang dilatih untuk lebih mendalam memahami materi pelatihan.

Metode *on the job training* terbagi menjadi 6 jenis, yakni:

a) *Job instruction training* (Pelatihan Instruksi Kerja)

Pelatihan ini melibatkan analisis teliti terhadap kinerja pekerjaan. Pelatihan dimulai dengan penjelasan tujuan pekerjaan dan menunjukkan langkah-langkah pelaksanaannya.

b) *Apprenticeship* (Magang)

Proses penerimaan karyawan baru yang bekerja sama dan dibawah bimbingan praktisi ahli untuk periode tertentu.

c) *Internship and assistantship* (Magang dan Asisten)

Sama dengan pelatihan *apprenticeship*, namun lebih fokus pada kekosongan pekerjaan yang memerlukan pendidikan formal lebih tinggi.

d) *Job rotation and transfer* (Rotasi dan Transer Pekerjaan)

Proses pembelajaran yang umumnya digunakan untuk mengisi kekosongan dalam manajemen dan teknikal.

e) *Junior boards and committee assignments* (Dewan Junior dan Tugas Komite)

Alternatif pelatihan dengan memindahkan peserta pelatihan ke dalam komite untuk bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan administratif.

f) *Coaching and counseling* (Pembinaan dan Konseling)

Aktivasi pelatihan yang melibatkan umpan balik dalam penampilan kerja, dukungan dari pelatih, dan penjelasan perlahan tentang cara melakukan pekerjaan secara tepat.

2) Metode *off the job training*:

Dalam metode ini pelatihan dilakukan ketika karyawan tidak sedang bekerja, dengan tujuan agar fokus sepenuhnya pada kegiatan pelatihan. Pelatih dapat berasal dari luar organisasi atau peserta yang mengikuti pelatihan di luar organisasi.

Metode *off the job training* meliputi beberapa teknik yaitu:

a) *Business games* (Permainan Bisnis)

Peserta dilatih dengan memecahkan masalah yang dapat memberikan pembelajaran dari situasi yang pernah terjadi dalam suatu perusahaan, meningkatkan kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan cara mengelola manajemen operasional.

b) *Vestibule school* (Sekolah ruang Depan)

Karyawan dilatih menggunakan peralatan dan sistem pengaturan sesuai dengan kondisi sebenarnya, tujuannya adalah menghindari tekanan dan pengaruh dari kondisi di dalam perusahaan.

c) *Case study* (Studi Kasus)

Peserta dilatih untuk menganalisis penyebab masalah dan mencari solusi baik secara individu maupun dalam kelompok atas masalah yang ditentukan.

d. Manfaat Pelatihan

Manullang (2016:47) memberikan batasan tentang manfaat nyata yang dapat diperoleh dengan adanya program pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi terhadap karyawan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan rasa puas karyawan
- 2) Pengurangan pemborosan.
- 3) Mengurangi ketidakhadiran dan *turnover* karyawan.
- 4) Memperbaiki metode dan sistem kerja.

- 5) Meningkatkan tingkat penghasilan.
- 6) Mengurangi biaya-biaya lembur.
- 7) Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin.
- 8) Mengurangi keluhan-keluhan karyawan.
- 9) Mengurangi kecelakaan kerja.
- 10) Memperbaiki komunikasi.
- 11) Meningkatkan pengetahuan karyawan.
- 12) Memperbaiki moral karyawan.
- 13) Menimbulkan kerja sama yang lebih baik.

e. Indikator Pelatihan

Menurut Wahyuningsih (2019), terdapat lima indikator pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus realistis dan dikomunikasikan dengan jelas, dan berfokus pada pembangunan keterampilan kerja untuk meningkatkan kesadaran peserta terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

2) Materi Pelatihan

Materi pelatihan termasuk manajemen kerja, esai, korelasi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja, etika dan pelaporan kerja, bersama dengan bahan ajar.

3) Metode Pelatihan

Metode pelatihan termasuk pendekatan partisipatif seperti diskusi kelompok, seminar, latihan, praktik (demonstrasi, permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok dan studi banding.

4) Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan yang memenuhi persyaratan kualifikasi, termasuk karyawan tetap dan mereka yang direkomendasikan oleh pimpinan.

5) Kualifikasi Pelatih

Pelatih harus memenuhi persyaratan kualifikasi, memiliki keahlian dalam materi pelatihan, dan dapat mendorong dan menginspirasi peserta.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Untuk memahami gaya kepemimpinan terlebih dahulu harus diketahui definisi kepemimpinan menurut para ahli. Terry dalam Wahjosumidjo (2014:25) menyatakan bahwa "*Leadership is the activity of influencing exercised to strive willingly for group objectives*" (Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok). Dari pendapat Terry dapat diartikan bahwa kepemimpinan itu merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2016:170) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Menurut Siagian (2016:222) gaya kepemimpinan adalah pemimpin yang bertindak untuk mengarahkan pencapaian tujuan organisasi berdasarkan pengarahan yang tepat kepada karyawan. Sehingga bila karyawan terarah dengan baik maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Menurut Thoha (2020:49) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat. Sedangkan Rivai (2020:42) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak untuk mempengaruhi anggotanya dengan melakukan dua orientasi kemanusiaan dan tugas

serta mengarahkan karyawan agar mampu bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian dalam Busro (2018:229) ada beberapa jenis-jenis gaya kepemimpinan antar lain:

1) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki kendali penuh dalam menentukan kebijakan dan prosedur, menetapkan tujuan dan sasaran, serta mengawasi seluruh kegiatan organisasi tanpa adanya keikutsertaan bawahan.

2) Gaya Kepemimpinan Militeristis

Merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menggerakkan bawahannya melalui perintah-perintah yang wajib untuk ditaati oleh bawahannya, serta menuntut tingkat kedisiplinan yang tinggi bagi para bawahannya.

3) Gaya Kepemimpinan Paternalistis

Merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu mengayomi bawahannya karena menganggap bahwa bawahannya tidak mampu untuk melakukan pengambilan keputusan.

4) Gaya Kepemimpinan Karismatis

Merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki daya tarik yang tinggi, sehingga mampu untuk

mempengaruhi bawahannya secara positif untuk mencapai tujuan organisasi.

5) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berdiskusi dan bekerjasama dengan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (216:171) indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Keteladanan

Sebagai instruktur yang baik terhadap bawahannya dengan menjadi pimpinan bijaksana yang memungkinkan setiap bawahan semakin pintar dan profesional dalam melaksanakan tugas.

2) Kewibawaan

Pemimpin dapat membantu atau menolong bawahan mengatasi masalah yang dihadapinya dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada bawahan tersebut.

3) Pendelegasian Tugas

Pemimpin yang bijaksana harus mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya. Pendelegasian ini diperlukan untuk meminimalisirkan hambatan.

4) Keputusan

Keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan pengambilan keputusan disaat kritis sekalipun.

2.1.4 Hubungan Antar Variabel

a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia adalah bagian penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas karyawan adalah dengan mengadakan pelatihan kerja. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Rivai (2020:212) bahwa pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan lama, serta didefinisikan secara singkat sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa sekarang.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Wayan Eka Sri Anggraini (2018) dan Bintang Janitra (2018) menyatakan hasil penelitian bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Thoah (2020:49) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. Gaya

kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Tahir (2018), Syaiful Bahri (2022), dan Hendri dan Yan Kristian Halomoan (2024), menyatakan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia adalah bagian penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas karyawan adalah dengan mengadakan pelatihan kerja. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh Rivai (2020:212) bahwa pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan lama, serta didefinisikan secara singkat sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan di masa sekarang.

Thoah (2020:49) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba

memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Rahmi (2019), dan Titin Maidarti et.all (2022), menyatakan hasil penelitian bahwa pelatihan dan gaya kepemimpinan bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi acuan bagi penulis untuk menambah wawasan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut ini tabel penelitian terdahulu yang telah dilakukan:

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil
1	Ni Wayan Eka Sri Anggereni (2018)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa(LPD) Kabupaten Buleleng	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Syaiful Bahri (2022)	Pengaruh Gaya kepemimpinan Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di RS Martha Friska Brayan Medan	Hasil penelitian ini bahwa variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Martha Friska Brayan Medan.

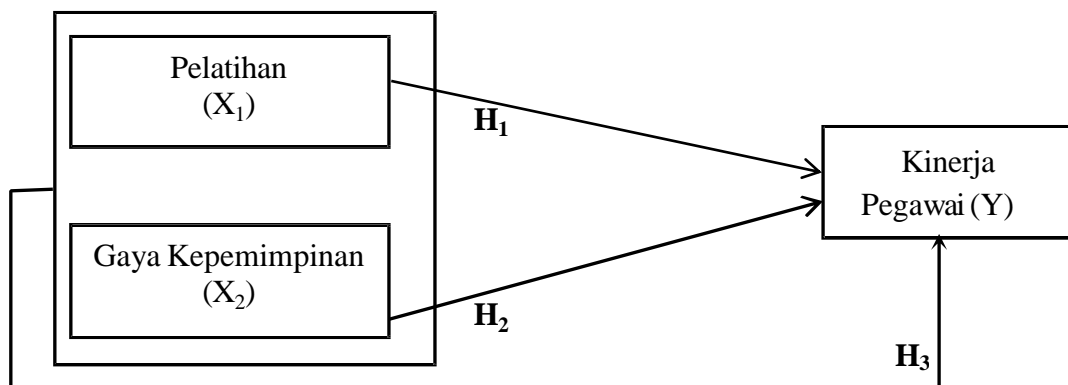
3	Hendri dan Yan Kristian Halomoan (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Indosiar-Komplek Jakarta Barat	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Titin Maidarti, et.all (2022)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor	Hasil penelitian ini adalah pelatihan dan motivasi kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5	Nur Rahmi (2019)	Pengaruh Pelatihan Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar	Dari hasil penelitian terlihat bahwa pelatihan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara ketiga variabel bebas yang diteliti, terlihat bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan.
6	Bintang Janitra (2018)	Pengaruh Pelatihan Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adhya Avia Prima Cabang Surabaya	Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan sebesar 0,003, lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan sebesar 0,001, gaya kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan sebesar 0,020.

7	M. Tahir (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Golden Abadi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi 50,4%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara bersama-sama maupun parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Golden Abadi.
---	-----------------	--	--

Sumber: Ni Wayan (2018); Syaiful Bahri (2022); Hendri dan Yan (2024); Titin et.al (2022); Nur Rahmi (2019); Bintang Janitra (2018); M. Tahir (2018), dikelola oleh peneliti (2024).

2.3 Kerangka Konseptual

Dibawah ini akan diuraikan kerangka konseptual pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

- a. X₁ : Pelatihan
- b. X₂ : Gaya Kepemimpinan
- c. Y : Kinerja Pegawai

2.4 Hipotesis

Menurut Noor (2014:79), hipotesis adalah suatu kesimpulan yang masih diragukan kebenarannya dengan pengertian lain bahwa jawaban sementara yang masih belum dapat diartikan kebenarannya. Jadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

H₂ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

H₃ : Pelatihan dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.