

**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
EFEKTIVITAS PELATIHAN TERHADAP KINERJA SUMBER
DAYA MANUSIA DENGAN KUALITAS SUMBER DAYA
MANUSIA SEBAGAI VARIABLE INTERVENING (PT.
PARKLAND WORLD INDONESIA)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat S1 Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh:

**Fajar Ramadhan Shevanov Soepriyadi
30402300245**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2025

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi

**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN EFEKTIVITAS
PELATIHAN TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
DENGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI VARIABLE
INTERVENING (PT. PARKLAND WORLD INDONESIA)**

Disusun oleh

Fajar Ramadhan Shevanov Soepriyadi

30402300245

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 17 Juli 2025
Pembimbing,



Prof. Dr. Ken Sudarti, SE, M.Si.
NIDK.0608036701

HALAMAN PENGESAHAN

**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN EFEKTIVITAS
PELATIHAN TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
DENGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI VARIABLE
INTERVENING (PT. PARKLAND WORLD INDONESIA)**

Disusun oleh

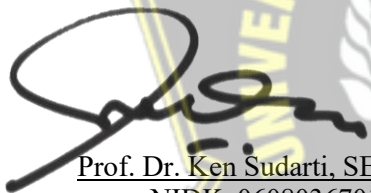
Fajar Ramadhan Shevanov Soepriyadi

30402300245

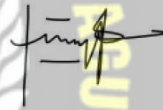
Telah dipertahankan di depan penguji Pada tanggal 21 Mei 2025

Pembimbing

Reviewer



Prof. Dr. Ken Sudarti, SE, M.Si.
NIDK. 0608036701



Olivia
2025.05.21
16:27:02
+07'00'

Prof. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si, Ph.D
NIDK. 0618067501

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat di ajukan dihadapan
sidang panitia ujian proposal skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Lutfi Nurcholis, ST.,SE.,M.M.
NIDN. 0623036901

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fajar Ramadhan Shevanov Soepriyadi

NIM 30402300245

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan bahwa Skripsi dengan judul: **“PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN EFEKTIVITAS PELATIHAN TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI VARIABLE INTERVENING (PT. PARKLAND WORLD INDONESIA)”**. merupakan hasil karya saya sendiri dengan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih sebagian besar atau seluruh karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Apabila saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 17 Juli 2025

Yang menyatakan,



Fajar Ramadhan Shevanov Soepriyadi
NIM. 30402300245

MOTTO

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."

Q.S Al Baqarah: 286

"Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus dari rahmat Allah melainkan orang-orang yang kafur."

-QS Yusuf: 87

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."

-Q.S Al Insyirah: 5-6

"Membahagiakan kedua orang tua merupakan sebuah kenikmatan yang sangat luar biasa".

"Berbuat baik tanpa alasan dan saling tolong menolong sesama manusia".



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional dan efektivitas pelatihan terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) dengan kualitas SDM sebagai variabel intervening pada PT. Parkland World Indonesia. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan SDM yang efektif dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Parkland World Indonesia. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan efektivitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja SDM. Kualitas SDM terbukti berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional dan efektivitas pelatihan terhadap kinerja SDM. Temuan ini menegaskan pentingnya peran pemimpin yang inspiratif dan program pelatihan yang efektif dalam meningkatkan kualitas dan kinerja SDM di perusahaan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan untuk terus mengembangkan kepemimpinan transformasional serta meningkatkan efektivitas pelatihan guna menciptakan SDM yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Pelatihan, Kualitas SDM, Kinerja SDM

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of transformational leadership and training effectiveness on human resource (HR) performance, with HR quality as an intervening variable at PT. Parkland World Indonesia. The research is motivated by the importance of effective HR management in facing increasingly intense business competition. This study uses a quantitative approach with a survey method, where data were collected through questionnaires distributed to employees of PT. Parkland World Indonesia. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with the assistance of Partial Least Square (PLS). The results show that transformational leadership and training effectiveness have a positive and significant effect on HR quality, which in turn impacts HR performance improvement. HR quality is proven to act as an intervening variable that strengthens the influence of transformational leadership and training effectiveness on HR performance. These findings highlight the importance of inspirational leadership and effective training programs in improving the quality and performance of HR in companies. The practical implication of this research is the need for companies to continuously develop transformational leadership and enhance training effectiveness to create high-quality and competitive HR.

Keywords: Transformational Leadership, Training Effectiveness, HR Quality, HR Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya. Teriring salam juga penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal tesis ini dengan baik. Tesis ini dengan judul **“PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN EFEKTIVITAS PELATIHAN TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI VARIABLE INTERVENING (PT. PARKLAND WORLD INDONESIA)”** disusun oleh penulis untuk memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen.

Dalam menulis proposal ini penulis tidak lepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari beberapa pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini izinkan penulis untuk mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Dr. Luthfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Ibu Prof. Dr. Ken Sudarti, SE, M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan, dan dukungan kepada penulis dengan menyelesaikan penyusunan usulan skripsi ini.

4. Seluruh Dosen, Staff, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membentangkan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.
5. Kedua orang tua dan keluarga sebagai motivator tersabar dalam hidup yang selalu memberikan doa, semangat serta dukungan penuh bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Semua teman-teman seperjuangan dari kelas Sarjana Manajemen Unissula yang selalu memberikan dukungan dan arahan.

Semoga Allah SWT memberikan pahala atas segala bantuan yang telah diberikan. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kesalahan yang terdapat di dalam laporan penelitian skripsi ini. Maka dari itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak tentang thesis ini untuk bahan evaluasi agar kedepannya bisa lebih baik lagi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua orang. Penulis juga berharap dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, pembaca dan semua pihak yang menggunakannya, serta dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan khususnya ilmu pengetahuan, manajemen serta sumber daya manusia di masa depan.

Semarang, 3 Januari 2025
Penulis



FAJAR RAMADHAN S.S
NIM. 20402300185

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
MOTTO.....	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Deskripsi Kepemimpinan Transformasional	9
2.2. Definisi Efektivitas Pelatihan	10
2.3. Definisi Kualitas SDM	11
2.4. Definisi Kinerja SDM.....	12
2.5. Pengembangan Hipotesis dan Hubungan Antar Variable	13
2.5.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas SDM	13
2.5.2. Pengaruh Efektivitas Pelatihan Terhadap Kualitas SDM.....	15
2.5.3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja SDM	16

2.5.4. Pengaruh efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja SDM	18
2.5.5. Pengaruh Kualitas Terhadap Kinerja SDM	18
2.6. Model Penelitian	19
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1. Jenis Penelitian	21
3.2. Populasi dan Sampel	21
3.2.1. Populasi	21
3.2.2. Sampel	22
3.2.3. Sumber Data	22
3.3. Metode Pengumpulan Data	23
3.4. Variabel dan Indikator	24
3.5. Metode Analisis Data	25
3.5.1. Analisis Deskriptif Variabel	25
3.5.2. Analisis Statistik Deskriptif	25
3.5.3. Analisis <i>Structural Equation Model</i> (SEM)	26
3.5.4. <i>Partial Least Square</i> (PLS)	26
3.5.5. Uji Hipotesis (<i>Resampling Bootstrapping</i>)	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1. Deskripsi Responden	31
4.2. Analisis Deskripsi Variabel	32
4.3. Pengujian Model Struktural (<i>Outer Model</i>)	38
4.3.1. Uji Validitas	38
4.3.2. Uji Reliabilitas	44
4.4. Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	46
4.4.1. Inner VIF (<i>Variance Inflated Factor</i>)	47
4.4.2. Uji Kebaikan Model / <i>Goodness of Fit Indeks</i> (GoF)	47
4.4.3. Uji Koefisien Determinasi / R Square (R^2)	48
4.5. Uji Hipotesis (<i>Bootstrapping</i>)	49
4.6. Uji Path Analysis	52
4.7. Pembahasan Hasil Penelitian	53
BAB V PENUTUP	64

5.1. Kesimpulan.....	64
5.2. Saran.....	65
5.3. Keterbatasan Penelitian	67
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN	73



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Penghasilan Produk PT. Parkland World Indonesia Tahun 2019 - 2021	6
Tabel 3.1.	Contoh Skala Diferensial Semantik	24
Tabel 3.2.	Definisi operasional dan pengukuran variabel	24
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden	31
Tabel 4.2.	Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasioanal (X1).....	34
Tabel 4.3.	Deskripsi Variabel Efektivitas Pelatihan (X2)	35
Tabel 4.4.	Deskripsi Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (Y1)	36
Tabel 4.5.	Deskripsi Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia (Y2).....	37
Tabel 4.6.	Outer Loading	40
Tabel 4.7.	Nilai Cross Loading dari setiap Variabel dan Konstruk Model Penelitian.....	42
Tabel 4.8.	AVE (Average Variance Extracted).....	43
Tabel 4.9.	Htmt Rasio	43
Tabel 4.10.	Nilai Reliability dari Model Penelitian	45
Tabel 4.11.	Cronbach Alpha	46
Tabel 4.12.	Inner VIF (Variance Inflated Factor)	47
Tabel 4.13.	R Square (R^2)	48
Tabel 4.14.	Uji Hipotesis.....	49
Tabel 4.15.	Uji Path Analysis	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian.....	20
Gambar 4.1. Nilai Outer Loading.....	39
Gambar 4.2. Inner Model	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lampiran Kuisisioner	73
--	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan dunia usaha sekarang sangatlah ketat. Hal ini disebabkan akan semakin banyak bisnis yang telah berdiri dan berkembang sesuai dengan bertambahnya cabang untuk meningkatkan kegiatan ekonomi di Indonesia. Dengan perkembangan zaman menerapkan ekonomi melalui perdagangan atau investasi. Pertumbuhan ekonomi juga bergantung dengan modal, teknologi yang semakin canggih dan sumber daya manusia atau tenaga kerja. Dalam dunia perdagangan sumber daya manusia merupakan peran penting dalam menjalankan pertumbuhan yang ada pada saat ini.

Disetiap negara membutuhkan dan mempunyai sumber daya manusia untuk memenuhi sebuah tujuan yang diinginkan, banyak hal yang membutuhkan sumber daya manusia contohnya dalam sebuah organisasi. Dimana sejarah peradaban manusia diketahui bahwa gerak sebuah organisasi dan dinamika perusahaan tergantung dengan karyawan sebagai pelaksana dalam kegiatan pada suatu perusahaan. Sumber daya manusia bertanggung jawab atas kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan, karena didalam sebuah perusahaan peran sumber daya manusia sangatlah penting, tanpa adanya mereka maka suatu perusahaan tersebut tidak berjalan dengan baik. Maka harus adanya manajemen sumber daya manusia yang memiliki komponen di dalamnya seperti pemimpin, kerja sebuah tim, semangat kerja, kinerja karyawan. Sumber daya manusia harus

diatur secara baik sehingga dapat memberikan kemampuan serta manfaat baik untuk diri sendiri maupun perusahaan dengan menggunakan metode dan sistem yang efektif serta efisien. Karena dengan menciptakan organisasi dengan sumber daya manusia yang semakin hebat merupakan salah satu tantangan di masa depan. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi ditujukan untuk meningkatkan kontribusi yang dapat diberikan karyawan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

Menurut (Lensesuffie, 2010) kepemimpinan transformasional mempunyai konsep kepemimpinan yang mempunyai perubahan yang lebih baik dari sebelumnya. Dan (Mondiani, 2012) kepemimpinan transformasional yakni kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi. Kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM di organisasi. Dengan menerapkan strategi seperti menciptakan visi yang jelas, memberikan perhatian individual, mendorong inovasi, serta menyediakan pelatihan dan umpan balik konstruktif, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu tetapi juga kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Sarwani (2020) Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk

meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pelatihan dari pada teori, untuk dapat mendapatkan hasil yang memuaskan dari kinerja para karyawan sangat perlu adanya pengetahuan dan keterampilan yang cukup baginya (Octaviani, 2019) Selain itu pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Dalam perusahaan kualitas sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk menunjang kesuksesan bisnis perusahaan. Agar pengertian mengenai kualitas sumber daya manusia lebih dapat dipahami, maka peneliti akan mengemukakan pendapat dari beberapa ahli. Sedarmayanti (2015) berpendapat bahwa “Kualitas kerja karyawan adalah seorang karyawan yang memenuhi syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikannya. Ndraha dalam Pratiwi (2013) mengemukakan bahwa Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif – generatif – inovatif dengan menggunakan energy tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energy kasar seperti

bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya. Dengan berbagai definisi yang telah dituturkan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah suatu ciri khas dari dalam diri seseorang yang mampu membedakan individu satu dengan yang lainnya, baik kualitas fisik ataupun non fisik.

Menurut Sembiring (2020), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan beban yang telah diberikan. Menurut Estiningsih (2018), kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan dari seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dari suatu organisasi dan meminimalkan kerugian. Apabila kinerja karyawan baik, maka tujuan yang ingin dicapai juga akan sesuai dengan target. Dengan tercapainya tujuan perusahaan sesuai target, maka akan berdampak kepada kesejahteraan perusahaan tersebut termasuk kesejahteraan para karyawannya.

Dalam studinya Risambessy (2012) menguraikan “kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kinerja SDM”. Semakin efektif gaya kepemimpinan transformasional, semakin tinggi tingkat kinerja SDM. Sebaliknya, ketika gaya kepemimpinan transformasional kurang optimal, kinerja SDM cenderung menurun. Pernyataan tersebut diperkuat dengan temuan yang disajikan oleh Paracha (2012) dan Shafie (2013), yang memperlihatkan hasil yang sebaliknya dari penelitian yang dilakukan oleh Prabowo, Noermijati, dan Irawanto (2018), serta Eliyana, Ma’arif, dan

Muzakki (2019), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja SDM.

Di kabupaten Rembang terdapat beberapa jenis industri kreatif berskala Perseroan Terbatas, salah satunya yaitu PT Parkland World Indonesia yang terletak di Kabupaten Rembang, Jawa Tengah. PT. Parkland World Indonesia merupakan produsen sepatu di Indonesia yang memiliki kualitas produk kelas dunia. Jenis produk yang yang dihasilkan adalah sepatu duramo, sepatu run-falcon, sepatu breaknet, dan sepatu advantage base. PT. Parkland World Indonesia memproduksi sepatu dengan merek Adidas dengan kualitas yang dikenal di seluruh negara dan menjadi salah satu perusahaan sepatu terbesar di Indonesia, serta memiliki cabang pabrik yang menyebar luas diantaranya di Kabupaten Rembang. Industri pabrik sepatu bermerek adidas ini merupakan salah satu komoditas global yang merambah dan mendunia. Dengan demikian, dibutuhkan peningkatan kinerja sumber daya manusia untuk meningkatkan output sepatu terbaik. Sehingga perlu peningkatan mutu output sumber daya manusia karena hal tersebut merupakan ujung tombak utamanya untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

Berikut merupakan data pencapaian kegiatan sumber daya manusia pada PT. Parkland World Indonesia:

Tabel 1.1. Penghasilan Produk PT. Parkland World Indonesia Tahun 2019 - 2021

Tahun Base	Sepatu Duramo		Sepatu Run Falcon		Sepatu Breaknet		Sepatu Advantage	
	Jumlah Produksi	Jumlah Cacat	Jumlah Produksi	Jumlah Cacat	Jumlah Produksi	Jumlah Cacat	Jumlah Produksi	Jumlah Cacat
2019	193.879	987	856.890	12.789	1.145.769	101.089	2.259.156	256.867
2020	196.201	1.451	875.436	15.045	1.389.435	106.080	2.650.789	332.980
2021	196.044	2.078	892.356	16.031	1.406.508	119.567	2.925.934	420.546

Sumber: PT. PWI 2022

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan data produksi dari tahun 2019 hingga 2021 yang dimana produksinya terus meningkat, akan tetapi jumlah cacat produksi pada sepatu mengalami peningkatan. Hal itu bisa dilihat dari tahun 2019-2021 jumlah produksi sepatu duramo, run falcon, breaknet, advantage base semakin meningkat, akan tetapi jumlah cacat produksinya juga meningkat juga. Fenomena tersebut disebabkan oleh kinerja sumber daya manusia yang belum optimal pada PT. Parkland World Indonesia. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan meneliti apakah kepemimpinan transformasional, efektivitas pelatihan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia dengan kualitas sumber daya manusia sebagai perantara pada PT. Parkland World Indonesia.

Berdasarkan informasi yang telah disajikan, diperlukan penyelidikan lebih mendalam tentang **“PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN EFEKTIVITAS PELATIHAN TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI VARIABLE INTERVENING (PT. PARKLAND WORLD INDONESIA)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan research gap diatas, perumusan masalah dalam penelitian adalah “Bagaimana meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di PT. Parkland World Indonesia melalui peran kepemimpinan transformasional, efektivitas pelatihan dan kualitas sumber daya manusia”.

Kemudian Question Research sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kualitas SDM di PT. Parkland World Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kualitas SDM di PT. Parkland World Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM di PT. Parkland World Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja SDM di PT. Parkland World Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja SDM di PT. Parkland World Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis kepemimpinan transformasional terhadap kualitas SDM di PT. Parkland World Indonesia.
2. Untuk menguji dan menganalisis efektivitas pelatihan terhadap kualitas SDM di PT. Parkland World Indonesia.
3. Untuk menguji dan menganalisis kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM di PT. Parkland World Indonesia.

4. Untuk menguji dan menganalisis efektivitas pelatihan terhadap kinerja SDM di PT. Parkland World Indonesia.
5. Untuk menguji dan menganalisis kualitas SDM terhadap kinerja SDM di PT. Parkland World Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya sasaran dari studi ini, diharap bahwa riset ini akan memberi hasil yang berguna:

1. Manfaat Teoritis Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan juga wawasan untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan gaya kepepemimpinan transformasional, efektivitas pelatihan, kualitas SDM dan juga berhubungan dengan kinerja SDM.
2. Manfaat Praktis Hasil penelitian ini mampu memberikan bahan pertimbangan, informasi, dan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam mengambil keputusan atau kebijakan yang ada hubungannya dalam hal gaya kepepemimpinan transformasional, efektivitas pelatihan, kualitas SDM dan juga berhubungan dengan kinerja SDM.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Deskripsi Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Lensesuffie, 2010) kepemimpinan transformasional mempunyai konsep kepemimpinan yang mempunyai perubahan yang lebih baik dari sebelumnya. Dan (Mondiani, 2012) kepemimpinan transformasional yakni kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi.

Kemudian (Trmal, Bustamam, & Mohamed, 2015) kepemimpinan transformasional mengarah pada perubahan perilaku seorang pada pencapaian arah organisasi, sehingga kepemimpinan transformasional berpotensi memberikan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut (Northouse, 2013) kepemimpinan transformasional, yaitu suatu tindakan berinteraksi kepada orang lain dengan meningkatkan motivasi serta moral atasan dan karyawan. Pemimpin transformasional yakni seorang yang mampu melakukan perubahan terhadap suatu organisasi. (Suwatno & Priansa, 2014)

Dapat disimpulkan Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin bisa memberikan dan pengarahan serta bimbingan terhadap bawahannya dengan cara memotivasi agar lebih baik. Berdasarkan penjelasan tersebut, indikator yang digunakan dalam Kepemimpinan Transformasional menurut (Robbins & Judge, 2008) yaitu:

1. Supervisor selalu menanamkan visi perusahaan pada karyawannya dengan jelas.
2. Supervisor mampu memberikan semangat kepada karyawannya.
3. Supervisor mampu menumbuhkan rasa antusias dalam diri karyawan.

2.2. Definisi Efektivitas Pelatihan

Menurut Sarwani (2020) Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pelatihan dari pada teori, untuk dapat mendapatkan hasil yang memuaskan dari kinerja para karyawan sangat perlu adanya pengetahuan dan keterampilan yang cukup baginya (Octaviani, 2019) Selain itu pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat di simpulkan bahwa pelatihan merupakan proses pengembangan pengetahuan, keahlian dan keterampilan individu yang di selenggarakan secara sistematis untuk

mengubah perilaku karyawan agar dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. sehingga indikator yang digunakan dalam Indikator efektivitas pelatihan untuk mengukur menurut (Tanjung, 2018) yaitu sebagai berikut:

1. Isi pelatihan
2. Metode pelatihan
3. Kemampuan dan sikap instruktur
4. Target waktu penyampaian pelatihan

2.3. Definisi Kualitas SDM

Dalam perusahaan kualitas sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk menunjang kesuksesan bisnis perusahaan. Agar pengertian mengenai kualitas sumber daya manusia lebih dapat dipahami, maka peneliti akan mengemukakan pendapat dari beberapa ahli. Sedarmayanti (2015) berpendapat bahwa “Kualitas kerja karyawan adalah seorang karyawan yang memenuhi syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikannya. Ndraha dalam Pratiwi (2013) mengemukakan bahwa Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif – generatif – inovatif dengan menggunakan energy tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energy kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Danim mengemukakan dalam Pratiwi (2013), kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya yang memenuhi kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan kualitas mental spiritual (kejuangan).

Dengan berbagai definisi yang telah dituturkan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah suatu ciri khas dari dalam diri seseorang yang mampu membedakan individu satu dengan yang lainnya, baik kualitas fisik ataupun non fisik.

Teori kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam penelitian ini dikemukakan oleh Winedar et.al (2019) menurutnya Kualitas SDM dapat diukur dengan menggunakan teori sebagai berikut :

1. Memiliki keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaan,
2. Memiliki pengetahuan yang memadai,
3. Memiliki sikap toleransi yang tinggi,
4. Memiliki semangat yang tinggi, dan
5. Memiliki sikap jujur.

2.4. Definisi Kinerja SDM

Menurut Sembiring (2020), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan beban yang telah diberikan. Menurut Estiningsih (2018), kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan dari seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dari suatu organisasi dan meminimalkan kerugian. Menurut

(Esthi & Marwah, 2020), kinerja ialah hasil kerja ataupun tingkat kesuksesan karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang diukur pada jangka waktu tertentu. Jadi, masalah pada kinerja ialah masalah yang akan dihadapi oleh manajemen perusahaan, jadi manajemen diperlukan untuk mengetahui aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dan hal tersebut bisa membuat manajemen perusahaan untuk melakukan kebijakan, sehingga ada peningkatan kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan (Efnita, 2018).

Berdasarkan hasil beberapa pengertian yang disimpulkan para ahli diatas, maka kinerja karyawan ialah hasil untuk peningkatan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan keuntungan pada perusahaan.

Menurut Ahmad *et al.* (2019), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Keandalan
2. Kualitas
3. Kuantitas
4. Kemampuan bekerja sama

2.5. Pengembangan Hipotesis dan Hubungan Antar Variable

2.5.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas SDM

Kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang mampu memotivasi dan menginspirasi bawahan mereka untuk

mencapai tingkat kinerja yang tinggi, serta mengembangkan potensi mereka secara keseluruhan. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional dapat memiliki dampak yang signifikan pada kualitas SDM, terutama karena pendidikan melibatkan proses pembelajaran yang berlanjut dan perkembangan individu. Berikut beberapa pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional terhadap kualitas SDM di sebuah satuan Pendidikan Mukhtar et.al (2023).

Menurut (Tjiptono, 2006) gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut dan gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kualitas SDM.

Kepemimpinan transformasional memberikan dampak yang sangat positif bagi karyawan di berbagai aspek. Dengan pendekatan yang menginspirasi dan memotivasi, pemimpin transformasional mampu meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan. Mereka merasa lebih dihargai, dilibatkan, dan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mukhtar et.al (2023) yang menyatakan bahwa pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kualitas SDM. Penelitian

(Tjiptono, 2006), terdapat hubungan positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kualitas SDM pada karyawan tetap di PT. Bina Guna Kimia.

Berdasarkan pada penjelasan argumen dan kesamaan pada penelitian diatas maka pengajuan hipotesisnya sebagai berikut :

H₁ : Kepemimpinan Transformasional signifikan terhadap Kualitas SDM

2.5.2. Pengaruh Efektivitas Pelatihan Terhadap Kualitas SDM

Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan memiliki tujuan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik dalam melaksanakan pekerjaan tertentu sehingga kualitas karyawan meningkat (Leatemia, 2018). Program pelatihan dapat membantu pegawai dalam mengendalikan dan mengurangi kecemasan dan frustasi terhadap pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga kinerja atau hasil telah kerjakan guna mencapai kualitas SDM yang cenderung baik (Sulaefi, 2017). Pelatihan dikatakan penting karena memberikan karyawan kesempatan untuk mempelajari apa yang dibutuhkan karyawan sehingga dapat melakukan tugas pekerjaan dengan baik. Hal ini membuktikan bahwa, jika karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dan telah memiliki keterampilan dengan baik, maka akan mendapatkan kemampuan untuk melakukan pekerjaanya.

Pelatihan yang diterapkan secara tepat di lingkungan kerja memberikan berbagai dampak positif bagi karyawan, baik secara individu maupun dalam konteks tim dan organisasi. Melalui

pelatihan, karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang relevan dengan pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan kompetensi, tetapi juga rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Dalam penelitian (Leatemia, 2018) menunjukan hasil bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap kualitas SDM. Hal ini didukung dengan pernyataan (Sulaefi, 2017) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kualitas SDM.

Berdasarkan pada penjelasan argumen dan kesamaan pada penelitian diatas maka pengajuan hipotesisnya sebagai berikut :

H₂ : Pelatihan signifikan terhadap Kualitas SDM

2.5.3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja SDM

(Rivai & Mulyadi, 2012) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk memengaruhi orang lain baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Banyak model dan gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan beserta bawahannya diantaranya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional menonjolkan empat dimensi utama yang menjadi pilar dalam membentuk dan menginspirasi perubahan positif dalam organisasi. Pertama,

"Idealized Influence" menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menjadi teladan yang diidolakan oleh pengikutnya, menciptakan kepercayaan, integritas, dan keberanian. Kedua, "Inspirational Motivation" melibatkan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya dengan visi yang jelas dan memotivasi. Ketiga, "Intellectual Stimulation" mendorong pemimpin untuk merangsang pemikiran kreatif dan inovatif dalam pengikutnya, mempertanyakan konvensionalitas dan mendorong eksplorasi ide baru. Terakhir, "Individualized Consideration" menitikberatkan pada perhatian yang diberikan oleh pemimpin kepada kebutuhan dan aspirasi individu, memastikan bahwa setiap anggota tim merasa dihargai dan didukung secara personal. Dengan menggabungkan keempat dimensi ini, kepemimpinan transformasional menciptakan kinerja karyawan yang membangun, inklusif, dan berorientasi pada pertumbuhan bagi seluruh anggota organisasi (Suriagiri, 2020).

Dalam penelitian (Rivai & Mulyadi, 2012) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini didukung dengan pernyataan (Suriagiri, 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja SDM.

Berdasarkan pada penjelasan argumen dan kesamaan pada penelitian diatas maka pengajuan hipotesisnya sebagai berikut:

H₃ : Kepemimpinan Transformasional signifikan terhadap Kinerja SDM

2.5.4. Pengaruh efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja SDM

Perusahaan harus memberikan pelatihan khusus kepada seluruh karyawan sebelum karyawan terjun langsung untuk melakukan pekerjaan, tujuannya agar semua kegiatan produksi didalam perusahaan berjalan dengan lancar dan karyawan tidak melakukan kesalahan. Pelatihan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena pelatihan yang dilakukan secara benar akan berdampak pada kinerja karyawan, dan sebaliknya jika pelatihan yang dilakukan kurang benar maka akan berdampak penurunan kinerja karyawan tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Hendra, 2020) yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Efektivitas Pelatihan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5.5. Pengaruh Kualitas Terhadap Kinerja SDM

Menurut Wirawan (2015) kualitas SDM merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi. Kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya akan tetapi ditentukan

oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalamannya, kematangannya dan sikapnya. Oleh karena kualitas SDM dapat dilihat dari tingkat pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan, sikap dalam pelaksanaan pekerjaan, serta keterampilan dalam pelaksanaan pekerjaan. SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

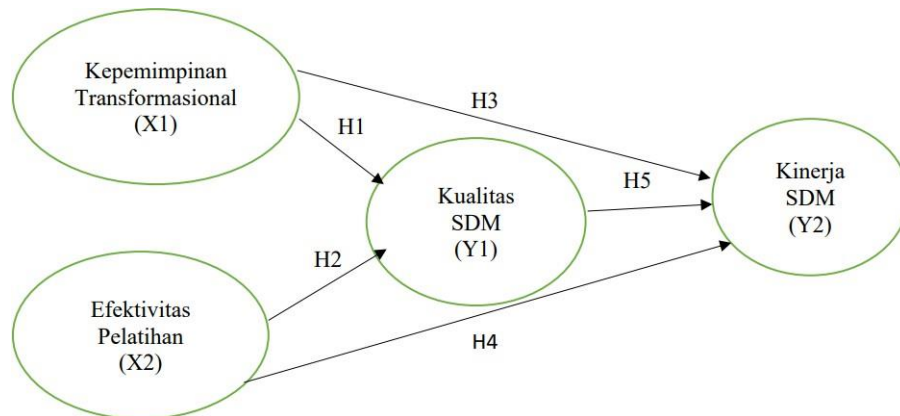
Penelitian Nurfadillah (2021) bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini didukung oleh Wirawan (2015) yang menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja SDM.

Berdasarkan pada penjelasan argumen dan kesamaan pada penelitian diatas maka pengajuan hipotesisnya sebagai berikut:

H5 : Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

2.6. Model Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka yang lengkap dan mendalam mengenai hubungan variabel dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, kerangka konseptual penelitian dapat disusun sebagai berikut ; X1 (Kepemimpinan Transformasional), X2 (Efektivitas Pelatihan), Y1 (Kualitas SDM) dan Y2 (Kinerja SDM) sebagai variabel terikat.



Gambar 2.1. Model Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* dengan menggunakan metode kuantitatif. *Explanatory research* adalah untuk menguji hubungan antar-variabel yang dihipotesiskan. Pada jenis penelitian ini, jelas ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel untuk mengetahui apakah sesuatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah sesuatu variabel disebabkan/dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya (Mulyadi, 2011). Alasan peneliti menggunakan metode ini yaitu untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan antara Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variable Intervening.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah bidang umum yang meliputi objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang perlu dikaji dan ditarik simpulannya (Amirullah, 2015). Populasi pada penelitian ini adalah jumlah karyawan PT. Parkland World Indonesia di Rembang yang

berjumlah 130 Karyawan yang dianggap cocok dan tepat pada kriteria. Populasi dalam penelitian ini memiliki kriteria sebagai berikut :

- Merupakan karyawan PT. Parkland World Indonesia.
- Usia 20 tahun – 46 Tahun.
- Masa kerja 1 – lebih dari 5 Tahun.

3.2.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah yang terdapat di populasi. Pada riset ini, metode pemilihan sampel yang diterapkan adalah sensus atau yang dikenal sebagai sampling jenuh, di mana keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel dengan jumlah sebanyak 130.

3.2.3. Sumber Data

3.2.3.1. Data Primer

Data primer mengacu pada data yang telah dikumpulkan secara langsung. Data primer diperoleh dari objek penelitian dengan menggunakan kuesioner (Mulyapradana *et al.* 2020). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yang diajukan kepada karyawan PT. Parkland World Indonesia. Daftar pertanyaan tersebut meliputi variabel penelitian yang diteliti. Pertanyaan - pertanyaan yang disajikan dengan

menggunakan skala semantik diferensial 1-7 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

3.2.3.2. Data sekunder

Menurut (Tambunan & Simanjuntak, 2022) data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dari media perantara seperti studi pustaka untuk mencari teori-teori yang sesuai. Data sekunder dalam penelitian ini digunakan untuk memperkuat data primer yang didapat. Data sekunder ini diperoleh dari berbagai literatur yang bersumber dari jurnal terdahulu, artikel dan perangkat lain yang mendukung penelitian yang sedang dilakukan.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data primer dengan metode survei untuk memperoleh opini responden (Pujihastuti, 2010). Kuesioner dapat digunakan untuk memperoleh informasi pribadi misalnya sikap, opini, harapan dan keinginan responden. Ketentuan pengisian kuesioner yang diterapkan pada studi ini mengacu pada nilai skala semantik diferensial. Skala semantik diferensial merupakan skala dengan karakteristik bipolar atau dua kutub seperti baik-tidak baik, setuju-tidak setuju. Skala ini dapat digunakan untuk mengukur sikap dan tersusun dalam satu garis dimana jawaban yang sangat negatif

berada dibagian kiri garis dan jawaban yang sangat positif berada dibagian kanan garis. Data yang diukur dengan skala diferensial semantik merupakan data interval. Skala dalam penelitian ini menggunakan rentang poin 1-7 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Contoh penggunaan sebagai berikut:

Tabel 3.1. Contoh Skala Diferensial Semantik

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

3.4. Variabel dan Indikator

Definisi operasional variabel studi dan indikator pengukuran yang digunakan pada penelitian ini dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi operasional dan pengukuran variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Kepemimpinan Transformasional	Pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebalikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. (Yukl, 2006), (Munandar, 2000)	Visi perusahaan Semangat karyawan Rasa antusiasme
2.	Efektifitas Pelatihan	Efektifitas pelatihan yang diberikan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja karyawan. Sarwani (2020) dan (Octaviani, 2019)	Isi pelatihan Metode pelatihan Kemampuan dan sikap instruksi Target waktu penyampaian pelatihan
3.	Kualitas SDM	kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan dioperasionalkan sebagai tingkat kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan	Memiliki keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaan,

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
		tanggung jawab secara efektif, efisien, serta berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sedarmayanti (2015) dan Pratiwi (2013)	Memiliki pengetahuan yang memadai, Memiliki sikap toleransi yang tinggi, Memiliki semangat yang tinggi, dan Memiliki sikap jujur.
4.	Kinerja SDM	Hasil yang dicapai karyawan baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Sembiring, 2020) dan (Estiningsih, 2018)	Keandalan Kualitas Kuantitas Kemampuan bekerja sama

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Analisis Deskriptif Variabel

Merupakan suatu data yang digunakan untuk mengetahui gambaran awal dari data yang telah diperoleh. Analisis deskriptif bertujuan untuk mengubah sekumpulan data mentah menjadi bentuk yang lebih mudah dipahami yang berbentuk informasi yang lebih ringkas (Ashari *et al.* 2017). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini dianalisa menggunakan *Structural Equation Model* (SEM), dengan menggunakan *software Partial Least Square* (PLS).

3.5.2. Analisis Statistik Deskriptif

Statistika deskriptif adalah bagian statistika mengenai pengumpulan data, penyajian, penentuan nilai-nilai statistika, pembuatan diagram atau gambar mengenai sesuatu hal, disini data

yang disajikan dalam bentuk yang lebih mudah dipahami atau dibaca (Nasution, 2017). Statistik dekriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga memberikan informasi yang berguna (Muslim, 2022).

3.5.3. Analisis *Structural Equation Model* (SEM)

Dalam penelitian ini, dianalisa menggunakan Structural Equation Model (SEM), dengan menggunakan *software Partial Least Square (PLS)*. *Structural Equation Model (SEM)* merupakan suatu gabungan yang dihasilkan melalui sistem persamaan yang menetapkan struktur hubungan antara variabel kuantitatif yang teramati dan tidak teramati (laten) (Mcquitty & Wolf, 2013).

3.5.4. *Partial Least Square* (PLS)

Partial Least Square (PLS) merupakan suatu metode alternatif yang digunakan untuk mengelola Structural Equation Model (SEM) dan bertujuan untuk mengatasi keterbatasan yang dimiliki oleh metode SEM. Metode PLS ini juga merupakan suatu metode yang tidak didasarkan banyak asumsi (Meilita *et al.*, 2016). Analisis data dengan PLS dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu (Handayani & Darma, 2021) :

1. *Outer Model* (Pengujian Model)

Merupakan suatu model pengukuran yang mendefinisikan hubungan setiap blok indikator dengan variabel latennya

(Meilita *et al.*, 2016). Menurut model pengukuran ini juga menspesifikasi hubungan yang terjadi antar variabel laten dengan indikatornya (Usada *et al.*, 2016). Terdapat dua indikator yang dimiliki oleh Outer Model ialah reflektif dan formatif (Usada *et al.*, 2016). Outer Model ini memiliki beberapa uji, yaitu (Usada *et al.*, 2016):

a. *Convergent Validity*

Bertujuan untuk mengukur besarnya kolerasi antara konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi ini, melalui pemeriksaan individual item realibility, dapat dilihat melalui *standardized loading factor*. Yang dimana, *standardized factor* menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstarknya. Suatu korelasi dapat dikatakan valid apabila nilai yang dimiliki $>0,7$ (Irwan & Adam, 2015)

b. *Discriminant Validity*

Model pengukuran ini dinilai berdasarkan pengukuran *cross loading* dengan konstruk. Apabila kolerasi konstruk dengan setiap indikatornya lebih besar dibandingkan ukuran konstruk lainnya, maka dapat dikatakan konstruk laten memprediksi indikatornya lebih baik dari pada konstruk lainnya.

Apabila nilai AVE lebih tinggi dibandingkan nilai kolerasi kontrak, maka discriminant validity yang baik dapat tercapai. Dengan nilai AVE >0.5 (Irwan & Adam, 2015)

c. *Composite Reliability*

Dapat dikatakan bahwa kontrak memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliable apabila nilai composite reliability $> 0,8$ dan dapat dikatakan cukup apabila nilainya $> 0,6$ (Irwan & Adam, 2015)

d. *Cronbach Alpha*

Cronbach alpha berfungsi memperkuat uji reliabilitas, yang dimana konsistensi setiap jawaban diujikan. Dalam penelitian ini, Cronbach alpha dapat dikatakan baik apabila $\alpha > 0,5$ dan dapat dikatakan cukup baik apabila nilainya $\alpha > 0,3$ (Irwan & Adam, 2015).

2. *Inner Model (Evaluasi Model Struktural)*

Bertujuan untuk menguji hubungan antara konstruk laten (Usada *et al.*, 2016). Dapat dievaluasi dengan melihat presentase varians yang dijelaskan yaitu dengan melihat R-Square untuk konstruk laten dependen dengan menggunakan ukuran *Stone-Geisser Q-S* quaretest dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya (Irwan & Adam, 2015).

a. R^2

Koefisien determinasi R^2 merupakan cara yang bertujuan untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen (Furadantin, 2018). Apabila nilai R^2 sebesar 0,75 maka menunjukkan bahwa model kuat. Apabila nilai sebesar 0,50 maka menunjukkan moderat, dan apabila menunjukkan nilai 0,25 maka menunjukkan model lemah (Yuvianita *et al.*, 2022).

b. Q^2

Q-square digunakan untuk mengetahui nilai predictive relevance. Nilai Q-Square > 0 menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance yang akurat terhadap konstruk tertentu, sedangkan nilai Q-Square < 0 menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance yang kurang (Sarstedt *et al.*, 2021). Apabila nilai Q^2 sebesar 0,02 maka menunjukkan model predictive relevance lemah. Apabila nilai sebesar 0,15 maka menunjukkan model predictive relevance moderate, dan apabila nilai sebesar 0,35 maka menunjukkan model predictive relevance kuat (Nugrahaeni *et al.*, 2023).

3.5.5. Uji Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*)

Pengujian hipotesis (β , γ , dan λ) dilakukan dengan metode resampling bootstrap. Statistik uji yang digunakan ialah statistik t atau

uji t, dengan hipotesis seperti berikut (Irwan& Adam, 2015):

1. Hipotesis Statistik untuk Outer Model $H_0 : \lambda_i = 0$, $H_1 : \lambda_i \neq 0$
2. Hipotesis Statistik untuk Inner Model Variabel laten eksogen terhadap endogen $H_0 : \lambda_i = 0$, $H_1 : \lambda_i \neq 0$
3. Penerapan Metode Resampling

Memungkinkan berlakunya sebuah data terdistribusi bebas, tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta memerlukan sampel yang besar (minimum sampel 30).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Responden yang dianalisis pada penelitian ini adalah para karyawan PT. Parkland World Internasional dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Deskripsi rinci mengenai nresponden studi ini dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden

No	Rincian Responden	Jumlah	Presentase
1.	Jenis Kelamin Laki-laki Perempuan	41 89	31,5% 68,5%
2.	Usia 20-30 Tahun 31-35 Tahun	116 14	89,2% 10,8%
3.	Pendidikan Terakhir SMA/SMK DIII S1	127 1 2	97,7% 0,8% 1,5%
4.	Masa Kerja <1 Tahun 2-3 Tahun 3-4 Tahun >5 Tahun	61 36 17 16	47% 28% 13% 12%
5.	Domisili Rembang	130	100%
	Jumlah Responden Keseluruhan	130	

Mengacu pada Tabel 4.1 diperoleh laki-laki sebanyak 41 orang atau 31,5% dan perempuan sebanyak 89 orang atau 68,5%. Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa jumlah responden perempuan lebih mendominasi dibandingkan responden laki-laki. Ini artinya karyawan perempuan lebih

dibutuhkan di PT. Parkland World Indonesia ini karena perempuan cenderung mempunyai sikap yang lebih teliti. Dari segi usia responden yang berusia kurang dari 30 tahun berjumlah paling besar yaitu 116. Hal tersebut mengidentifikasikan bahwa karyawan sudah memasuki usia produktif. Dari segi pendidikan, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK lebih mendominasi yang berjumlah 127. Melihat data diatas dapat menyimpulkan bahwa masih ada kekurangan lulusan perguruan tinggi yang ingin bekerja di PT. Parkland World Indonesia. Dari segi masa kerja, responden lebih dominan pada masa kerja kurang dari 1 tahun yang berjumlah 61. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan telah memberikan kinerja yang cukup baik.

Skor Minimum

1

4.2. Analisis Deskripsi Variabel

Data deskriptif menampilkan gambaran umum mengenai jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner maupun tanggapan responden. Berdasarkan hasil tanggapan dari 130 orang responden tentang variabel variabel penelitian, maka peneliti menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam deskriptif statistik. Penyampaian gambaran empiris atas data yang digunakan dalam penelitian secara deskriptif statistik adalah dengan menggunakan nilai rata-rata, nilai minimum, dan nilai maksimum. Melalui deskripsi ini akan diketahui sejauh mana persepsi responden atas variabel-variabel yang menjadi indikator dalam penelitian. peneliti akan menyajikan secara

terperinci tanggapan responden yang telah dikategorikan dengan skor 1 sebagai skor terendah dan skor 7 sebagai skor tertinggi. Interval skor tersebut akan dijelaskan dalam rangka memberikan gambaran yang rinci dan detail mengenai tanggapan responden.

Untuk mendeskripsikan variabel yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel dengan penentuan interval penelitian sebagai berikut :

Skor Maksimum

7

$$\text{Interval} : \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$\text{Interval} : \frac{7-1}{5} = 1,2$$

Berdasarkan hasil rumusan diatas, maka interval dari kriteria rata – rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Sangat Rendah : 1,00 – 2,19

Rendah : 2,20 – 3,39

Sedang : 3,40 – 4,59

Tinggi : 4,60 – 5,79

Sangat Tinggi : 5,80 – 7,00

Berikut ini penulis memberikan gambaran yang lebih menyeluruh terhadap deskripsi jawaban kuesioner yang diterima sebagai berikut :

Tabel 4.2. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasioanal (X1)

Indikator	STS						SS	Total	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	130	
Visi yang disampaikan pemimpin saya membuat saya merasa termotivasi untuk mencapai tujuan bersama	4	2	5	11	26	57	25	130	5,72
Pemimpin saya mampu membangkitkan semangat tim dalam situasi sulit.	5	5	7	9	45	25	34	130	5,59
Pemimpin saya mampu menularkan rasa antusias terhadap pekerjaan kepada anggota tim	6	5	8	10	36	33	32	130	5,50
Total	15	12	20	30	107	115	91	390	5,60

Sumber : Hasil Analisa Penulis (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan kuesioner pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) terdiri dari 3 indikator, dengan skala STS sampai SS dari 1-7 memiliki jumlah yang berbeda-beda dengan jumlah responden 130. Rata-rata dalam pernyataan ini adalah 5,60, dapat dilihat dari indikator pertama memiliki rata-rata tertinggi 5,72 dan indikator ketiga memiliki rata-rata terendah sebesar 5,50.

Tabel 4.3. Deskripsi Variabel Efektivitas Pelatihan (X2)

Indikator	STS						SS	Total	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	130	
Isi pelatihan relevan dengan tugas dan tanggung jawab saya di tempat kerja	6	4	7	11	23	48	31	130	5,54
Metode pelatihan yang digunakan membantu saya memahami materi dengan lebih baik	4	5	8	15	46	28	24	130	5,29
Instruktur mendorong partisipasi dan interaksi peserta selama pelatihan	8	6	7	8	28	44	29	130	5,35
Waktu pelatihan secara keseluruhan cukup untuk mencapai tujuan pelatihan	5	7	6	11	33	42	26	130	5,45
Total	23	22	28	45	130	162	110	520	5,40

Sumber : Hasil Analisa Penulis (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan kuesioner pada variabel Efektifitas Pelatihan (X2) terdiri dari 4 indikator, dengan skala STS sampai SS dari 1-7 memiliki jumlah yang berbeda-beda dengan jumlah responden 130. Rata-rata dalam pernyataan ini adalah 5,40, dapat dilihat dari indikator pertama memiliki rataa tertinggi 5,54 dan indikator kedua memiliki rataa terendah sebesar 5,29.

Tabel 4.4. Deskripsi Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (Y1)

Indikator	STS						SS	Total	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	130	
Saya memiliki keterampilan teknis yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	7	5 9		8	30	42	29	130	5,47
Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan	5	4	9	11	30	45	26	130	5,56
Saya menghargai perbedaan budaya, agama, dan pandangan yang ada di tempat kerja	4	8	7	9	30	34	38	130	5,61
Saya memiliki motivasi tinggi untuk mencapai tujuan dan target kerja yang ditetapkan	6	4	8	13	26	50	23	130	5,63
Saya dapat dipercaya untuk memberikan informasi yang akurat dan tidak menyesatkan	3	9	8	16	24	50	20	130	5,49
Total	25	30	41	57	140	221	136	650	5,55

Sumber : Hasil Analisa Penulis (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan kuesioner pada variabel Kualitas Sumber daya Manusia (Y1) terdiri dari 5 indikator, dengan skala STS sampai SS dari 1-7 memiliki jumlah yang berbeda-beda dengan jumlah responden 130. Rata-rata dalam pernyataan ini adalah 5,55, dapat dilihat dari indikator keempat memiliki rata-rata tertinggi 5,63 dan indikator pertama memiliki rata-rata terendah sebesar 5,47.

Tabel 4.5. Deskripsi Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia (Y2)

Indikator	STS						SS	Total rata	Rata-
	1	2	3	4	5	6			
Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan	4	8	7	12	24	55	20	130	5,49
Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	5	9	8	16	29	33	30	130	5,54
Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	4	7	8	12	14	56	29	130	5,40
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung	4	10	9	13	23	30	41	130	5,59

jawab dan
bekerja dalam
tim dalam
kurun waktu
tertentu
dengan baik

Total	17	34	32	53	90	174	120	520	5,50
-------	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	------

Sumber : Hasil Analisa Penulis (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan kuesioner pada variabel Kinerja Sumber Daya Manusia (Y2) terdiri dari 4 indikator, dengan skala STS sampai SS dari 1-7 memiliki jumlah yang berbeda-beda dengan jumlah responden 130. Rata-rata dalam pernyataan ini adalah 5,50, dapat dilihat dari indikator keempat memiliki rata-rata tertinggi 5,9 dan indikator ketiga memiliki rata-rata terendah sebesar 5,40. B.

4.3. Pengujian Model Struktural (*Outer Model*)

4.3.1. Uji Validitas

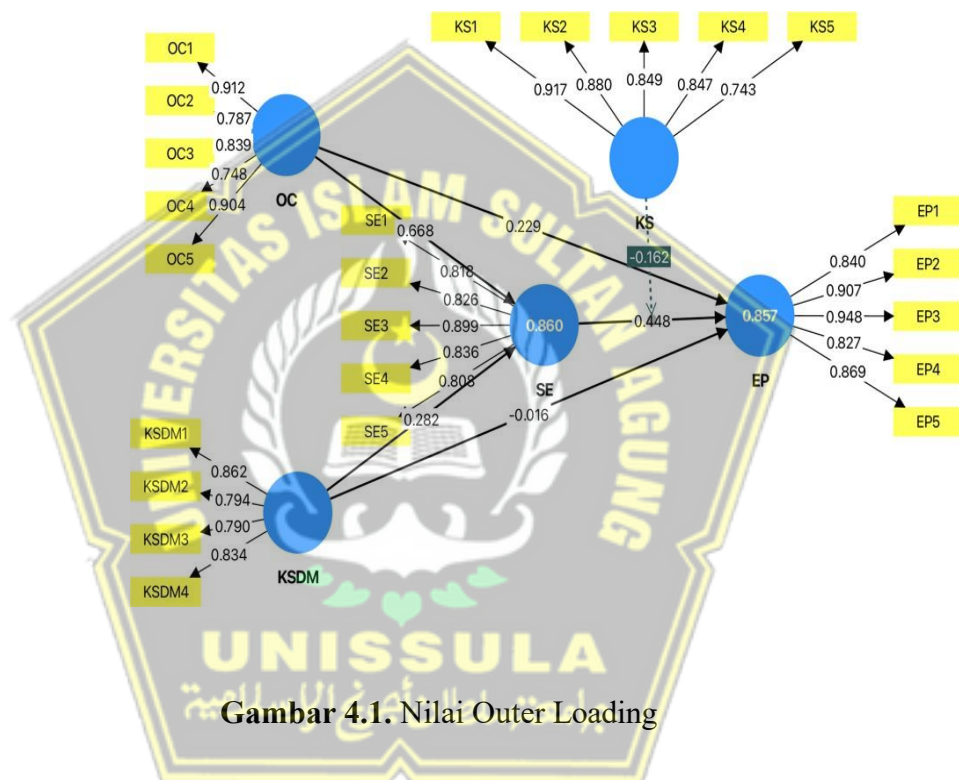
Berdasarkan metode PLS, pengujian validitas indikator reflektif dilakukan dalam 2 tahap. Tahap pertama yaitu pengujian *convergent validity* yaitu pengujian validitas berdasarkan nilai *Outer Loading* masing-masing konstruk, dan tahap selanjutnya adalah pengujian *discriminant validity* yaitu pengujian validitas berdasarkan perbandingan.

1. Convergent Validity

Pengujian validitas tahap pertama digunakan untuk mengidentifikasi bahwa *unobserved variable* dapat diukur dengan menggunakan masing-masing konstruk *observed variable*

melalui *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* atau biasa disebut dengan analisis faktor. Menurut Ghozali, suatu indikator dianggap memiliki tingkat validitas yang tinggi apabila memiliki nilai faktor loading yang lebih besar dari 0,70.

Hasil dari Pengujian Validasi ditunjukkan pada table dan gambar sebagai berikut:



Gambar 4.1. Nilai Outer Loading

Tabel 4.6. Outer Loading

Variabel	Kode Indikator	Outer Loading Value	Syarat	Keterangan
X1	KT.1	0,912	>0,70	Valid
Kepemimpinan	KT.2	0,909	>0,70	Valid
Transformasional	KT.3	0,779	>0,70	Valid
X2	EP.1	0,895	>0,70	Valid
Efektivitas	EP.2	0,842	>0,70	Valid
Pelatihan	EP.3	0,826	>0,70	Valid
	EP.4	0,835	>0,70	Valid
Y1	KUS.1	0,824	>0,70	Valid
Kualitas Sumber	KUS.2	0,888	>0,70	Valid
Daya Manusia	KUS.3	0,849	>0,70	Valid
	KUS.4	0,756	>0,70	Valid
	KUS.5	0,850	>0,70	Valid
Y2	KIS.1	0,918	>0,70	Valid
Kinerja Sumber	KIS.2	0,913	>0,70	Valid
Daya Manusia	KIS.3	0,885	>0,70	Valid
	KIS.4	0,893	>0,70	Valid

Sumber : Hasil Analisa Menggunakan *SmartPLS 4*

Dari tabel 4.6 dan gambar 4.1 dapat dilihat bahwa seluruh nilai Outer Loading dari masing-masing indikator di dalam variabel bernilai di atas 0.7. Hal ini membuktikan bahwa seluruh indikator variabel Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Pelatihan, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kinerja Sumber Daya Manusia yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*. Dalam Hair et, al (2021), evaluasi model reflektif terdiri dari *Loading Factor* >0,70 *Composite reliability* >70, *Cronbach's alpha* dan *average variance extracted* (AVE > 0,50 serta evaluasi validitas deskriminan yaitu Kriteria Fornell dan lacker serta HTMT

(*Heterotrait Monotrait Ratio*) dibawah 0,90. Hasil di dalam tabel diatas merupakan hasil dari outer loading untuk setiap indikator-indikator yang dimiliki oleh tiap-tiap variabel laten yang didapat dari olah data menggunakan *smartPLS*.

2. Discriminant Validity

Pengujian validitas tahap kedua yaitu pengujian *discriminant validity*. Pengujian ini didasarkan dari nilai *cross loading* pengukuran dengan konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), dan *Fornell-Larcker*. *Cross Outer Loading* untuk mengetahui apakah variabel laten memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan korelasi indikator dengan variabel latennya harus lebih besar dibandingkan korelasi antara indikator dengan variabel laten yang lain (Imam Ghozali, 2019). Apabila nilai korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya, dan dikatakan bahwa konstruk memiliki *discriminant validity* yang tinggi (Imam Ghozali, 2020). Berikut hasil *discriminant validity* dari nilai *cross loading* antara indikator dengan konstruksya masing-masing.

Tabel 4.7. Nilai Cross Loading dari setiap Variabel dan Konstruk Model Penelitian

Kode Indikator	Y1 (Kualitas SDM)	Y2 (Kinerja SDM)	X2 (Efektivitas Pelatihan)	X1 (Kepemimpinan Transformasional)
KUS.1	0.824	0.789	0.807	0.745
KUS.2	0.888	0.753	0.779	0.688
KUS.3	0.849	0.736	0.747	0.649
KUS.4	0.756	0.604	0.631	0.591
KUS.5	0.850	0.736	0.745	0.717
KIS.1	0.821	0.918	0.817	0.766
KIS.2	0.794	0.913	0.780	0.738
KIS.3	0.758	0.885	0.763	0.694
KIS.4	0.771	0.893	0.780	0.709
EP.1	0.837	0.854	0.895	0.852
EP.2	0.759	0.816	0.842	0.741
EP.3	0.703	0.613	0.826	0.722
EP.4	0.725	0.640	0.835	0.686
KT.1	0.794	0.807	0.853	0.912
KT.2	0.744	0.726	0.796	0.909
KT.3	0.558	0.531	0.639	0.779

Sumber: Hasil Analisa menggunakan *SmartPLS 4*

Dari table 4.7 terlihat bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Sebagai contoh indikator KUS.1 (Indikator variabel Kualitas Sumber Daya Manusia) memiliki nilai outer loading 0.824 yang lebih tinggi daripada nilai outer loading di konstruk lainnya, yaitu 0.789, 0.807 dan 0.745. Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa indikator KUS.1 – KUS.5 variabel Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki outer loading di konstruk lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk laten menunjukkan *discriminant validity* yang baik karena dapat memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

Selanjutnya untuk pengujian *discriminant validity* dilakukan dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Nilai AVE baik jika memiliki nilai lebih besar dari 0,50 (Imam Ghozali,2019). Berikut ini merupakan nilai dari tabel AVE:

Tabel 4.8. AVE (Average Variance Extracted)

Variabel	AVE Value	Standar AVE
X1 Kepemimpinan Transformasional	0.755	0.5
X2 Efektivitas Pelatihan	0.723	0.5
Y1 Kualitas Sumber Daya Manusia	0.697	0.5
Y2 Kinerja Sumber Daya Manusia	0.814	0.5

Sumber : Hasil Analisa Menggunakan *SmartPLS 4*

Tabel diatas menunjukkan nilai AVE dari model penelitian. Dapat dilihat dari tabel tersebut bahwa AVE Value untuk semua variabel penelitian telah bernilai di atas 0.5 sehingga nilai AVE untuk pengujian *discriminant validity* sudah memenuhi pengujian selanjutnya. Selanjutnya untuk pengujian *discriminant validity* dilakukan dengan melihat nilai *HTMT Ratio*. Berikut merupakan nilai *HTMT Ratio*.

Tabel 4.9. Htmt Rasio

Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)	
KIS <-> KUS	0,856
KT <-> KUS	0,869
KT <-> KIS	0,895
EP<-> KUS	0,761
EP <-> KIS	0,695
EP<-> KT	0,793

Sumber : Hasil Analisa Menggunakan *SmartPLS 4*

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *HTMT-Ratio* dari model penelitian. Dapat dilihat bahwa dari tabel tersebut nilai nilai korelasi item-item pengukur konstruk asosiasinya lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya sehingga dapat dikatakan bahwa model memiliki validitas diskriminan yang baik, dalam hal ini nilai HTMT-Ratio semua variabel kurang dari 0,9. Dengan demikian, uji *Discriminant Validity* telah terpenuhi begitupun dengan uji *Convergent Validity* sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah Valid.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2020). Berdasarkan metode PLS, reliabilitas indikator pada penelitian ini ditentukan dari nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* untuk setiap blok indikator. *Rule of thumb* nilai alpha atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Ghozali, 2020).

Pengujian lainnya untuk mengevaluasi *outer model* adalah dengan melihat reliabilitas konstruk variabel laten yang diukur dengan dua macam ukuran yaitu *composite reliability* dan *Cronbach*

alpha dari blok indikator yang mengukur konstruk. Tahap pertama, konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,70 (Imam Ghozali, 2019). Berikut hasil output dari *outer model* dari *composite reliability*.

Tabel 4.10. Nilai Reliability dari Model Penelitian

Variabel	Composite reliability
X1 Kepemimpinan Transformasional	0,902
X2 Efektivitas Pelatihan	0,912
Y1 Kualitas Sumber Daya Manusia	0,920
Y2 Kinerja Sumber Daya Manusia	0,946

Sumber : Hasil Analisa Menggunakan *SmartPLS 4*

Tabel tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki nilai *composite reliability* di atas 0.7. Untuk Nilai Kepemimpinan Transformasional 0,902, Efektivitas Pelatihan 0,912, Kualitas Sumber Daya Manusia 0,920, dan Kinerja Sumber Daya Manusia sebesar 0,946. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji reliabilitas yang ke dua adalah *Cronbachs Alpha*. *Cronbachs Alpha* adalah uji ini adalah Cronbac statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam uji reliabilitas cronbacht atau data psikometrik. Menurut Cronbach, (1951) konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.60. dibawah ini merupakan nilai *Cronbachs Alpha* dalam penelitian ini.

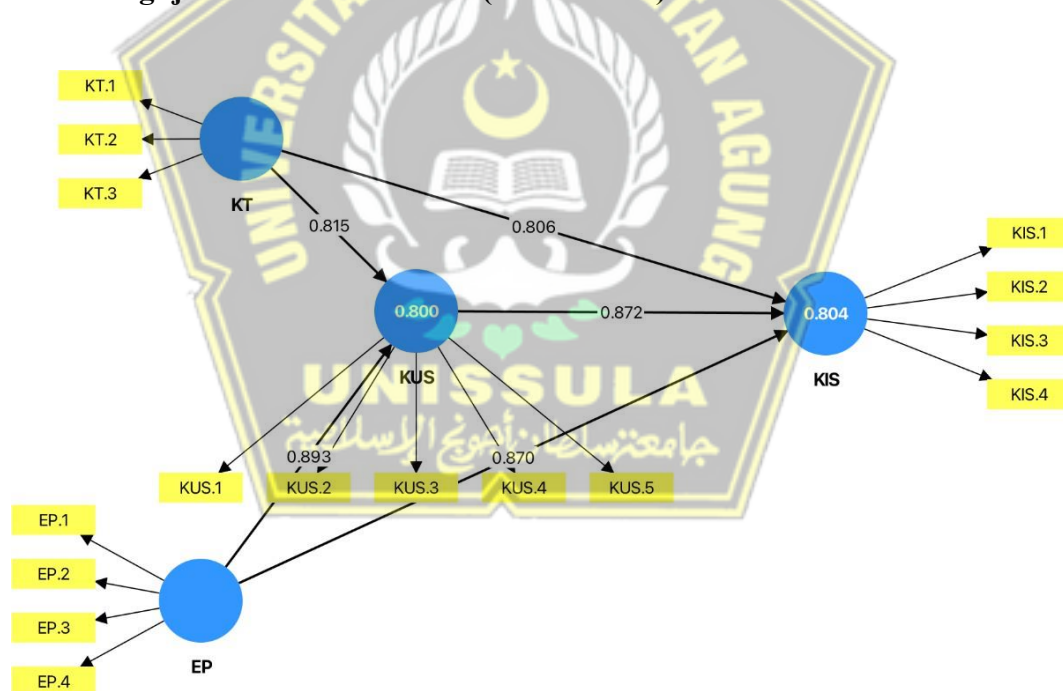
Tabel 4.11. Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's alpha
X1 KT	0,838
X2 EP	0,872
Y1 KUS	0,891
Y2 KIS	0,824

Sumber : Hasil Analisa Menggunakan *SmartPLS 4*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach alpha* semua variabel diatas $>0,60$ yang artinya nilai *Cronbach alpha* telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel.

4.4. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

**Gambar 4.2. Inner Model**

4.4.1. Inner VIF (*Variance Inflated Factor*)

Tabel 4.12. Inner VIF (Variance Inflated Factor)

	KIS	KUS
KUS	4,997	
KIS		
EP	4,836	4,680
KT	4,742	4,680

Sumber: Hasil analisis menggunakan SmartPLS4

Tabel tersebut menunjukkan hasil estimasi nilai inner VIF < 5 , maka tingkat multikolonier antara variabel rendah. Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dan SEM PLS bersifat robust (tidak bias).

4.4.2. Uji Kebaikan Model / *Goodness of Fit Indeks* (GoF)

Tujuan melakukan pengujian Goodness of Fit Index (GoF) adalah untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) yang diperoleh melalui perhitungan sebagai berikut

$$\text{GoF} = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,747 \times 0,802^2}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,599}$$

$$\text{GoF} = 0,7739509 \text{ atau } 0,774$$

Keterangan

$$\text{AVE} = (0,755 + 0,723 + 0,697 + 0,814)/4 = 0,747$$

$$\text{R Square} = (Y1 + Y2)/2 = 0,802$$

Hasil perhitungan *Goodness of Fit Index* (GoF) menunjukkan nilai 0,7. Menurut (Puri & Lisiantara, 2023), nilai GoF *small* = 0,05, *GoF medium* = 0,1 dan GoF besar = 0,25. Berdasarkan hasil tersebut

maka dapat disimpulkan bahwa performa gabungan antara model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) secara keseluruhan adalah baik karena nilai *Goodness of Fit Index* (GoF) lebih dari 0,25 (skala besar GoF).

4.4.3. Uji Koefisien Determinasi / R Square (R^2)

Evaluasi *inner model* dilakukan dengan melihat Koefisien Determinasi. Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati nilai 1. Nilai R^2 menjelaskan seberapa besar variabel independen yang dihipotesiskan dalam persamaan mampu menerangkan variabel dependen. (Yamin & Kurniawan, 2020) menjelaskan kriteria batasan nilai R^2 ini dalam tiga klasifikasi yaitu nilai $R^2 = 0,67$, $0,33$, dan $0,19$ sebagai substansial, moderat, dan lemah.

Tabel 4.13. R Square (R^2)

	R-square	R-square adjusted
Kualitas SDM (Y1)	0,800	0,796
Kinerja SDM (Y2)	0,804	0,798

Dari tabel diatas adanya hubungan antar konstruk berdasarkan nilai *R-Square* dapat dijelaskan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia adalah sebesar 0,800 hal ini menunjukkan bahwa 80% variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dapat dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan Transformasional, dan Efektivitas Pelatihan.

Sedangkan sisanya 20% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Dari tabel diatas adanya hubungan antar konstruk berdasarkan nilai *R-Square* dapat dijelaskan bahwa variabel Kinerja Sumber Daya Manusia adalah sebesar 0,804 hal ini menunjukkan bahwa 80,4% variabel Kinerja Sumber Daya Manusia dapat dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Pelatihan dan Kualitas Sumber Daya Manusia. Sedangkan sisanya 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.

4.5. Uji Hipotesis (*Bootstraping*)

Tabel 4.14. Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	kesult
KUS -> KIS	0,454	0,452	0,206	2,202	0,028	Positif Signifikan
KT -> KUS	0,163	0,152	0,054	3,033	0,002	Positif Signifikan
KT -> KIS	0,111	0,123	0,139	0,794	0,427	Positif Signifikan
EP -> KUS	0,795	0,779	0,126	6,307	0,000	Positif Signifikan
EP-> KIS	0,367	0,366	0,130	2,822	0,005	Positif Signifikan

1. Kepemimpinan Transformasional Positif Signifikan Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia dengan koefisien jalur (O) sebesar 0,163 dengan nilai t-statistik sebesar 3,033 dengan Tingkat p

value 0,002 yang artinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dengan hasil tersebut H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia **diterima**.

2. Efektivitas Pelatihan Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variable Efektivitas Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia dengan koefisien jalur (O) sebesar 0,795 dengan nilai t-statistik sebesar 6,307 dengan Tingkat p value 0,000 yang artinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dengan hasil tersebut H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Efektivitas Pelatihan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia **diterima**.

3. Kepemimpinan Transformasional Positif Signifikan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia dengan koefisien jalur (O) sebesar 0,111

dengan nilai t-statistik sebesar 0,794 dengan Tingkat p value 0,427 yang artinya lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka dengan hasil tersebut H_0 diterima dan H_3 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformatif mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia **ditolak**.

4. Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variable Efektivitas Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia dengan koefisien jalur (O) sebesar 0,367 dengan nilai t-statistik sebesar 2,822 dengan Tingkat p value 0,005 yang artinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dengan hasil tersebut H_0 ditolak dan H_4 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Dengan demikian maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Efektivitas Pelatihan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia **diterima**.

5. Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variable Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Sumber Daya Manusia dengan koefisien jalur (O) sebesar 0,454 dengan nilai t-statistik sebesar 2,202 dengan Tingkat p value 0,028 yang artinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dengan hasil tersebut H0 ditolak dan H5 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Dengan demikian maka hipotesis kelima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia **diterima**.

4.6. Uji Path Analysis

Tabel 4.15. Uji Path Analysis

Konstruk	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KT → KUS → KIS	0,361	0,352	0,171	2,113	0,035
EP → KUS → KIS	0,544	0,506	0,229	2,374	0,018

Dengan merujuk pada tabel diatas, uji mediasi dapat dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

- a. Hubungan langsung $X1 \rightarrow Y2$ (Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia) adalah negatif, sedangkan hubungan tidak langsung $X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2$ (Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Kualitas Sumber Daya Manusia) adalah positif signifikan. Dengan nilai t-statistik 2,113 dan p-value 0,035. Hal ini menyimpulkan bahwa, variabel Kualitas Sumber Daya Manusia mampu memediasi antara

Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

- b. Hubungan langsung $X_2 \rightarrow Y_2$ (Efektivitas Pelatihan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia) adalah positif, sedangkan hubungan tidak langsung $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$ (Efektivitas Pelatihan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Kualitas Sumber Daya Manusia) adalah positif signifikan dengan nilai t-statistik 2,401 dan p-value 0,016. Hal ini dapat menyimpulkan bahwa, terdapat efek mediasi dan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia mampu memediasi hubungan antara Efektivitas Pelatihan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

4.7. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Pelatihan, dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di PT. Parkland World Indonesia di Kabupaten Rembang. Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa dari 5 hipotesis yang diajukan, 4 hipotesis diterima dan 1 hipotesis ditolak. Berikut hasil pengujian hipotesis dari penelitian ini:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia

Variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia dengan koefisien jalur (O) sebesar 0,163 dengan nilai t-statistik sebesar 3,033 dengan Tingkat p value 0,002 yang artinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Maka dengan hasil tersebut H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia. Sehingga, hasil yang didapat pada tabel 4.14 hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variable Kepemimpinan Transformasional dengan Kualitas Sumber Daya Manusia pada PT. Parkland World Indonesia di Kabupaten Rembang terbukti.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Variyani, et.al, 2024) yang menyatakan bahwa pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia. Penelitian (Sudibiyadnyana & Sintaasih, 2018), terdapat hubungan positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional dengan Kualitas Sumber Daya Manusia. Sehingga dari pengujian data diatas dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di PT. Parkland World Indonesia.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM), namun pengaruhnya sering bersifat tidak langsung melalui faktor-faktor lain seperti human capital dan perilaku kerja inovatif. Penelitian di PT. Parkland World Indonesia menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak langsung meningkatkan kualitas SDM, melainkan

melalui pengaruh pada human capital dan perilaku kerja inovatif yang pada akhirnya meningkatkan kualitas SDM.

Selain itu, kepemimpinan transformasional juga dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang merupakan bagian penting dari kualitas SDM. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi, memotivasi, memberikan perhatian individual, serta memberdayakan karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan potensi terbaik mereka. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas kerja, produktivitas, dan pencapaian target organisasi. Secara umum, kepemimpinan transformasional memiliki efek positif yang signifikan dalam manajemen SDM, khususnya dalam pengembangan kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi.

2. Pengaruh Efektivitas Pelatihan Kualitas Sumber Daya Manusia

Variabel Efektivitas Pelatihan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia dengan koefisien jalur (O) sebesar 0,795 dengan nilai t-statistik sebesar 6,307 dengan Tingkat p value 0,000 yang artinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dengan hasil tersebut H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia. Sehingga, hasil yang didapat pada tabel 4.14 hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat

pengaruh variable Efektivitas Pelatihan dengan Kualitas Sumber Daya Manusia pada PT. Parkland World Indonesia di Kabupaten Rembang terbukti.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yunitasari & Fauzan, 2023) Efektivitas Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia. Hal ini didukung dengan pernyataan (Fina & Rahman, 2024) yang menyatakan bahwa Efektivitas Pelatihan berpengaruh terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Masbullah, et.al, 2024) yang menyatakan bahwa Efektivitas Pelatihan berpengaruh terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia. Artinya, semakin meningkatnya Efektivitas Pelatihan pada karyawan maka kemampuan Kualitas Sumber Daya Manusia akan semakin baik. Sehingga dari pengujian data diatas dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini Efektivitas Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di PT. Parkland World Indonesia.

Pengaruh Efektivitas Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia bahwa pelatihan yang efektif mampu meningkatkan kompetensi karyawan secara signifikan, yang merupakan salah satu aspek utama dalam kualitas SDM. Dengan pelatihan yang relevan dan terstruktur, karyawan memperoleh pengetahuan baru, keterampilan teknis dan interpersonal yang sesuai

dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kemampuan dan kinerja mereka di tempat kerja.

Selain itu, pelatihan yang efektif juga meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi karyawan, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan dan berkontribusi secara optimal dalam organisasi. Faktor-faktor keberhasilan pelatihan meliputi kesesuaian materi, kualitas instruktur, metode pelatihan yang tepat, evaluasi hasil pelatihan, dan dukungan manajemen. Pelaksanaan pelatihan secara rutin dan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan SDM yang terampil, inovatif, dan produktif, organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya dengan lebih efektif.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Variable Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia dengan koefisien jalur (O) sebesar 0,111 dengan nilai t-statistik sebesar 0,794 dengan Tingkat p value 0,427 yang artinya lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka dengan hasil tersebut H0 diterima dan H3 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Sehingga, hasil yang didapat pada table 4.14 hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variable Kepemimpinan

Transformasional dengan Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT. Parkland World Indonesia di Kabupaten Rembang tidak terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Parkland World Indonesia di Kabupaten Rembang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Atika (2017) semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan atau sebaliknya jika gaya kepemimpinan transformasional semakin buruk maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan, kebutuhan untuk membuat keputusan, kebutuhan memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Anis, dkk (2019) hasil penelitian menunjukan kepemimpinan transformasional tidak dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan transformasional tidak dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja apabila diintervensi oleh komitmen organisasi serta tidak dapat memberikan dampak langsung terhadap kinerja. Sehingga dari pengujian data diatas dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di PT. Parkland World Indonesia.

Kepemimpinan transformasional dapat mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam konteks tertentu, terutama jika implementasinya tidak memperhatikan aspek-aspek penting seperti pengakuan atas pekerjaan karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional tidak selalu berdampak positif langsung pada kinerja karyawan sikap pimpinan yang cenderung otoriter dan hanya fokus pada pencapaian target tanpa memperhatikan proses dan perasaan karyawan menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja karyawan. Ketidaksesuaian gaya kepemimpinan dengan kebutuhan karyawan ini menyebabkan karyawan merasa jenuh dan malas bekerja, sehingga kinerja menurun.

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara faktor lingkungan kerja justru berpengaruh positif. Hal ini mengindikasikan bahwa tanpa dukungan lingkungan kerja yang kondusif dan kesiapan perubahan, kepemimpinan transformasional sulit memberikan dampak positif pada kinerja. Namun, ada juga temuan yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja, tetapi pengaruh tersebut seringkali bersifat tidak langsung dan dimediasi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi. Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional yang tidak

diikuti dengan perhatian pada kesejahteraan dan motivasi karyawan cenderung tidak efektif dalam meningkatkan kinerja.

4. Pengaruh Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Variable Efektivitas Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia dengan koefisien jalur (O) sebesar 0,367 dengan nilai t-statistik sebesar 2,822 dengan Tingkat p value 0,005 yang artinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dengan hasil tersebut H_0 ditolak dan H_4 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Sehingga, hasil yang didapat pada table 4.14 hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variable Efektivitas Pelatihan dengan Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT. Parkland World Indonesia di Kabupaten Rembang terbukti.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Festner & Gruber, 2008) bahwa tingkat perubahan perilaku pasca pelatihan berpengaruh signifikan terhadap perubahan tingkat kinerja pegawai. Hasil penelitian (Nmadu *et al.*, 2021) bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh terhadap manfaat peningkatan kinerja bagi karyawan. Sehingga dari pengujian data diatas dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini efektivitas pelatihan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia di PT. Parkland World Indonesia. Artinya semakin tinggi

pelatihan yang dimiliki karyawan, maka memengaruhi kinerja sumber daya manusia.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan secara teknis maupun interpersonal, yang kemudian berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka. Faktor-faktor keberhasilan pelatihan meliputi kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan organisasi, kualitas instruktur, metode pelatihan yang tepat, evaluasi hasil pelatihan, serta dukungan manajemen.

Pelatihan yang dirancang secara terstruktur dan relevan terbukti meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara signifikan, baik dalam konteks organisasi bisnis maupun lembaga pendidikan. Selain itu, pelatihan juga mampu mengubah perilaku karyawan ke arah yang lebih positif, yang merupakan aspek penting dalam peningkatan kinerja. Hasil tinjauan literatur sistematis juga menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memiliki dampak positif dalam meningkatkan keterampilan, kapabilitas, dan produktivitas karyawan, sehingga relevan untuk diimplementasikan secara berkelanjutan guna mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

5. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Variable Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia dengan koefisien

jalur (O) sebesar 0,454 dengan nilai t-statistik sebesar 2,202 dengan Tingkat p value 0,028 yang artinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka dengan hasil tersebut H_0 ditolak dan H_5 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Sehingga, hasil yang didapat pada tabel 4.14 hipotesis kelima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variable Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT. Parkland World Indonesia di Kabupaten Rembang terbukti.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh (Lubis *et al.*, 2019), yang menyatakan Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Atika & Mafra, 2021) juga menyatakan Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Sumber Daya Manusia. Sehingga dari pengujian data diatas dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di PT. Parkland World Indonesia.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini berarti bahwa semakin baik kualitas SDM yang dimiliki oleh karyawan meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja maka kinerja mereka dalam melaksanakan

tugas juga akan semakin meningkat. Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai statistik yang kuat, sehingga peningkatan kualitas SDM secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Kualitas SDM yang baik, terutama keterampilan dan pengetahuan, berkontribusi besar terhadap efektivitas kerja, yang kemudian berdampak positif pada kinerja karyawan pelaksana.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak Kepemimpinan Transformatif terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia, dampak Efektivitas Pelatihan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia, dampak Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, dampak Efektivitas Pelatihan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, dan dampak Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di PT. Parkland World Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis 130 kuesioner yang berisi pernyataan mengenai kelima variabel tersebut. Data penelitian dianalisis dengan kuantitatif dan untuk menguji hipotesis digunakan *inner model* atau pengukuran struktural dengan SmartPLS. Setelah melakukan analisis data maka dapat diambil kesimpulan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis, kepemimpinan transformatif dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif juga dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang merupakan bagian penting dari kualitas sumber daya manusia PT. Parkland World Indonesia.
2. Berdasarkan hasil analisis, efektivitas pelatihan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Oleh

karena itu, dapat disimpulkan bahwa implementasi efektifitas pelatihan yang baik dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

3. Berdasarkan hasil analisis, kepemimpinan sumber daya manusia dapat berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional yang tinggi dalam suatu perusahaan belum tentu dapat meningkatkan kinerja pada diri karyawan.
4. Berdasarkan hasil analisis, efektivitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa implementasi kompetensi sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
5. Berdasarkan hasil analisis, kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa implementasi kualitas sumber daya manusia yang ada pada karyawan dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa saran yang dikemukakan pada penelitian ini sehingga dapat digunakan sebagai bahan rujukan dan pertimbangan bagi instansi dan penelitian selanjutnya, adapun beberapa saran dapat dijelaskan di bawah ini:

1. Bagi pemimpin PT. Parkland World Indonesia untuk lebih memperhatikan Internal Perusahaan (karyawan) dalam mencapai tujuan pengembangan perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan di support oleh lingkungan kerja akan selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Berkaitan dengan variable kinerja sumber daya manusia penelitian memiliki pengaruh besar dalam keterkaitan dengan variabel-variabel lain. Sehingga dalam hal ini pada PT. Parkland World Indonesia perlu meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
3. Penelitian berikutnya dapat mengatasi keterbatasan penelitian ini, yang terbatas pada kelompok responden yang relatif kecil, yaitu hanya karyawan di Pt. Parkland World Indonesia di Kabupaten Rembang dengan jumlah responden sebanyak 130. Oleh karena itu, disarankan agar peneliti mendatang dapat memperluas jumlah responden.
4. Bagi peneliti masa depan, disarankan untuk memperbarui indikator kepemimpinan transformasional agar sesuai dengan konteks sektor penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat temuan hubungan negatif yang dapat menjadi pedoman bagi penelitian selanjutnya untuk memperkuat metodologi, menggali masalah lebih mendalam, dan memungkinkan penemuan konsep baru.
5. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 5 variabel saja yaitu kepemimpinan transformasional, efektivitas pelatihan, kualitas sumber daya manusia dan kinerja sumber daya manusia. Sehingga

masih terdapat kekurangan yang seharusnya mampu mencakup kondisi sesungguhnya. Selain itu untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan beberapa variabel yang bisa mendukung peningkatan kinerja sumber daya manusia disuatu organisasi atau perusahaan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Proses pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang didistribusikan kepada responden sehingga penelitian ini hanya berdasarkan pada data kuesioner. Hal ini dapat menimbulkan perbedaan persepsi dari responden dengan responden yang lain atau bahkan berbeda dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini tidak terlalu banyak, dikarenakan keterbatasan waktu yang cukup singkat dan metode penelitian yang digunakan belum sepenuhnya sempurna dan masih

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anis, Syamsul, & Muzaki. (2019). Job Satisfaction And Organizational Commitment Effect In The Transformational Leadership Towards Employee Performance. *European Research On Management And Business Economics*, 144–150.
- Ashari, B. H., Wibawa, B. M., & Persada, S. F. (2017). Analisis Deskriptif Dan Tabulasi Silang Pada Universitas Di Kota Surabaya. *Jurnal Sains Dan Seni Its*, 17-21.
- Atika, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol 4 (1).
- Atika, K., & Mafra, N. U. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 355-366.
- Efnita, T. (2018). Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pt Bank Pembangunan Daerah (Bpd) Sumatera Barat). *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 92-99.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 46-58.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja Karyawan: Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia. [Http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Forumekonomi](http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Forumekonomi), 130-137.
- Estiningsih. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *17(2)*, 47-58.
- Festner, D., & Gruber, H. (2008). Conditions Of Work Environments In Fostering Transfer Of Training. *Emerging Perspectives On Learning Through Work*, 215-231.

- Fina, & Rahman, D. (2024). Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan. *Nazzama Journal Of Management Education*, Vol 3 (2).
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Using R: A Workbook*. Springer.
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3.
- Irwan, & Adam. (2015). Metode Partial Least Square (Pls) Dan Terapannya (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan Terhadap Layanan Pdam Unit Camming Kab. Bone). *Jurnal Teknosains*.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1-10.
- Lensuffie, T. (2010). *Leadership Untuk Profesional Dan Mahasiswa*. Erlangga.
- Lubis, F. R., Junaidi, J., Lubis, Y., & Lubis, S. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Efektifitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di Pt. Perkebunan Nusantara Ii (Persero). *Jurnal Agrica*, 103-109.
- M, M. (2000). *Budgeting (Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja)*. Yogyakarta: Bpfe.
- Masbullah, Bahri, S. Y., & Juhad, M. (2024). Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Tk Pkk Majidi. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, Vol.4 (2).
- Mcquitty, S., & Wolf, M. (2013). Structural Equation Modeling: A Practical Introduction. *Journal Of African Bussines*, 58-69.
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Pln (Persero) Upj Semarang. *Administrasi Bisnis Fisip Universitas Diponegoro*, 46-54.

- Muktamar, A., Faisal, Pinto, J., & Hartini. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 1(2).
- Mulyadi. (2011). In *Auditing Edisi* (P. 6). Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2011), A. E. (N.D.).
- Mulyapradana, A., Anjarini, A. D., & Harnoto, H. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Pt. Tempo Cabang Tegal. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 26-38.
- Muslim, A. I. (2022). Statistik Pendidikan Analisis Asesmen. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting*, Vol. 7 No. 3.
- Nasution, L. M. (2017). Statistik Deskriptif. *Jurnal Hikmah*, Vol. 14no. 1.
- Nmadu, T., Idris, A., Aidelokhai, D. I., & Adamu, I. (2021). The Effects Of Training On Employee Performance In An Organization. *Zamfara Journal Of Politics And Development*, Vol 2 (2).
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan Dari Teori Ke Praktik*. Pt Indeks.
- Nugraheni, J., Pawenang, S., & Mursito, B. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Di Pt Intan Pariwara Klaten. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 5 No. 2.
- Octaviani, S., & Yunaningsih, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* , 3(1).
- Parinding, R. G. (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 88-107.
- Pujihastuti. (2010). Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian. *Jurnal Agribisnis Dan Pengembangan Wilayah*, Vol. 2 No. 1.
- Pujihastuti, & Isti. (2010). Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian. *Jurnal Agribisnis Dan Pengembangan Wilayah*, Vol. 2 No. 1.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sarwani, Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Wijoyo, H. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Lion

- Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis* , 11(2a).
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 10-23.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature And Antecedents. *Journal Of Applied Psychology*, 653–663.
- Sudibyadnyana, P., & Sintaasih, D. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Umum Dan Protokol Setda Provinsi Bali . *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.7 (1).
- Sulaefi. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8-21.
- Suriagiri. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*. Lhokseumawe: Pt Radja Publika.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Pt Alfabeta.
- Tambunan, B. H., & Simanjuntak, J. F. (2022). Analisis Pelaksanaan Kas Kecil (Petty Cash) Pada Pt Deli Jaya Samudera. *Journal Of Economics And Business*, 41-48.
- Tjiptono, F. (2006). *Manajemen Pelayanan Jasa*. Andi.
- Tritisari, A. (2024). Penerapan Sistem Reward Dan Recognition Untuk Meningkatkan Produktivitas. *Journal Of Mandalika Literature*, Vol 5 (1).
- Trmal, T., Bustamam, U. S., & Mohamed, Z. A. (2015). The Effect Of Transformational Leadership In Achieving High Performance Workforce That Exceeds Organisational Expectation: A Study From A Global And Islamic Perspective. *Global Business & Management Research*, 88-94.
- Usada, U., Hakim, L., & Kurniawati, A. T. (2016). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Akademik Terhadap Loyalitas Mahasiswa Unusida Dengan Pendekatan Partial Least Square (Pls). *Journal Of Research And Technology*, Vol. 2 No. 2.
- Variyani, H., Qadri, H. A., & Nellitawati. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sebuah Satuan Pendidikan. *Academy Of Education Journal*, Vol.15 (1).

- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta* .
- Winedar, S., Wibowo, N. M., & Muninghar. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Bhakti Sumekar Sumenep. *Map (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, Vol 2 No 3.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi & Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yamin, Sofyan, & Kurniawan. (2020). *Structural Equation Modeling : Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner Dengan Lisrel-Pls*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Yukl, G. (2006). Leadership In Organizations. *Open Journal Of Leadership*.
- Yunitasari, R. K., & Fauzan, R. (2023). Pengaruh Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan. *Management Business Innovation Conference*, 516-527.
- Yuvianita, M., Ahmar, N., & Mandagie, Y. (2022). Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Bumh Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2020). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Pancasila*, 138–150.