PENGARUH PROGRAM TRAINING DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEMIMPIN PT DUA KELINCI PATI

TUGAS AKHIR MAGANG

Acc revisi ujian sidang TA
Magang, 19 Desember 2024





Ditulis oleh:

Nama	: Gita Ramadhan Choiri Yuda
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing	: Majang Palupi, B.B.A., M.B.A.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2024

PENGARUH PROGRAM TRAINING DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEMIMPIN PT DUA KELINCI PATI

TUGAS AKHIR MAGANG

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna mendapatkan gelar sarjana strata-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Nama	: Gita Ramadhan Choiri Yuda
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing	: Majang Palupi, B.B.A., M.B.A.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2024

SURAT PERNYATAAN PLAGIARISME

"Dengan ini saya Gita Ramadhan Choiri Yuda menyatakan dengan tulus dan jujur bahwa setiap laporan magang yang saya buat dan saya serahkan adalah hasil dari pemikiran dan usaha saya sendiri. Saya menegaskan bahwa saya tidak melakukan plagiarism dalam bentuk apapun. Saya sepenuhnya memahami bahwa plagiarism adalah tindakan tidak etis yang melanggar. Dan apabila kemudian hari saya terbukti melakukan plagiarism, saya siap dan sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai ketentuan yang berlaku"





(Gita Ramadhan Choiri Yuda)

PENGESAHAN TUGAS AKHIR MAGANG

Pengaruh Program Training dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemimpin PT Dua Kelinci Pati

Disusun Oleh :

Nama	: Gita Ramadhan Choiri Yuda
NIM	20311044
Dosen Pembimbing	: Majang Palupi, B.B.A., M.B.A.
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 13 Februari 2024

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Dr. Majang Palupi, B.B.A., M.B.A.

PENGESAHAN UJIAN

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH PROGRAM TRAINING DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DUA KELINCI PATI

Disusun oleh : Gita Ramadhan Choiri Yuda

Nomor Mahasiswa : 20311044

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Senin, 09 Desember 2024

Penguji/Pembimbing TA : Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.

Penguji : Jaya Addin Linando, S.E., MBA., Dr.rer.soc.oec.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh program *training* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemimpin PT Dua Kelinci Pati. Variabel yang digunakan adalah program training dan komitmen organisasi sebagai variabel *independent*. Sedangkan variabek kinerja pemimpin sebagai variabel *dependent*. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel adalah *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Jumlah sampel sebanyak 85 responden. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 27.0 yaitu menggunakan analisis statistic deskriptif, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis.

Kata Kunci: Program *training;* Komitmen organisasi; Kinerja pemimpin.

ABSTRACT

This study determined the influence of training programs and commitment organizations on PT Dua Kelinci Pati employees' performance. The variables used are a training and commitment program organization as *independent* variables. While variable performance is the *dependent* variable. The research method used is quantitative and technical data collection using a questionnaire. Data collection techniques sample is *non-probability sampling* with *purposive sampling* technique. Number sample as many as 85 respondents. Data was tested using the SPSS 27.0 program, which used descriptive statistical analysis, assumption testing classic, and hypothesis testing. Research results show that the training program and commitment to the organization positively influence the performance of PT Dua Kelinci Pati employees, both simultaneously and partially.

Keywords: Training program; commitment organization; performance employee

HALAMAN MOTTO

“Fabiayyi Ala Irobbikuma Tukadziban”

“Maka nikmat Tuhan kamu yang manakah yang kamu dustakan”

(QS.Ar-Rahman : 55)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang tiada henti-hentinya dilimpahkan kepada hamba-Nya sehingga tugas akhir magang dapat menyelesaikan tugas akhir magang yang berjudul "Pengaruh Program Training dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemimpin PT Dua Kelinci Pati".

Persiapan yang digunakan dalam menyelesaikan tugas laporan akhir magang ini, penulis telah memperoleh banyak dukungan baik berupa mental, moral, material, serta pengarahan dan bahkan dorongan motivasi dari berbagai pihak yang membantu penulis dapat menyelesaikan penulisan laporan akhir magang, sehingga dapat diperlancar, dipermudah dan diberikan semangat untuk menyelesaikan laporan tugas akhir. Maka dari itu dari hati saya yang tulus saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan petunjuk dan pencerahan pada saat magang sampai terselesaikan kepenulisan tugas akhir magang ini
2. Orang Tua, Keluarga yang telah memberikan segalanya baik doa, motivasi, cinta dan kasihnya kepada penulis, sehingga menambah semangat penulis untuk segera terselesaikannya tugas akhir magang.
3. Ibu Majang Palupi, B.B.A., M.B.A. selaku Dosen Pembimbing tugas akhir magang atas peran dan bimbingannya kepada penulis dari awal sampai terselesaikannya tugas akhir magang.
4. Ibu Ir. Ika Rahmatika M.Si selaku *Supervisor* dan Dosen Pembimbing Lapangan yang telah mengizinkan saya belajar dan telah berbagi pengalaman di tempat magang.
5. Laila Fitriana yang selalu meluangkan waktu untuk menemani penulis dan mendukung penuh penulis untuk menyelesaikan laporan tugas akhir magang.

DAFTAR ISI

Contents

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN PLAGIARISME ..... **iii**
PENGESAHAN TUGAS AKHIR MAGANG ..... **iv**
PENGESAHAN UJIAN ..... **v**
ABSTRAK ..... **vi**
ABSTRACT ..... **vii**
HALAMAN MOTTO ..... **viii**
KATA PENGANTAR ..... **ix**
DAFTAR ISI ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xiii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xv**
BAB 1 ..... **1**
PENDAHULUAN **1**
1.1 Profil Perusahaan 1
1.1.1 Profil dan riwawat singkat perusahaan 1
1.1.2 Visi dan Misi PT Dua Kelinci 2
1.1.3 Program Pelatihan perusahaan 3
1.1.4 Slogan dan Komitmen Perusahaan 8
1.2 Latar Belakang Masalah 9
1.2.1 Isu Fenomena 9
1.2.2 Isu Teoritis 14
1.3 Rumusan Masalah 18
1.4 Tujuan Penelitian 18
1.5 Manfaat Penelitian 19
1.5.1 Manfaat Praktis 19
1.5.2 Manfaat Akademik 19

BAB II 20
KAJIAN LITERATUR 20
2.1 Landasan Teori 20
2.1.1 Program *Training* 20
2.1.2 Komitmen Organisasi 26
2.1.3 Kinerja Pemimpin 31
2.2 Hubungan Antar Variabel 37
2.2.1 Hubungan *Program Training* terhadap Kinerja Pemimpin 37
2.2.2 Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemimpin 38
2.2.3 Hubungan Program Training dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemimpin 39
2.3 Kerangka Berpikir 41
BAB III 43
METODOLOGI 43
3.1 Pendekatan Penelitian 43
3.2 Lokasi Penelitian 44
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian 44
3.4 Definisi Operasional dan Indikator 45
3.5 Populasi dan Sampel 46
3.5.1 Populasi 46
3.5.2 Sampel 46
3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data 48
3.6.1 Jenis Data 48
3.6.2 Teknik Pengumpulan Data 48
3.7 Teknik Analisis Data 49
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif 49
3.8 Uji Instrumen 52
3.8.1 Uji Validitas 52
3.8.2 Uji Reliabilitas 52
3.9 Uji Hipotesis 53
BAB IV 56
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN 56
4.1 Analisis Deskriptif 56

4.1.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian 57
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 68
4.2 Uji Hasil Instrumen 79
4.3.1 Uji Validitas 79
4.3.2 Uji Reliabilitas 82
4.3 Uji Asumsi Klasik 83
4.4.1 Uji Normalitas 83
4.4.2 Uji Multikolineritas 83
4.4.3 Uji Heterokedastisitas 84
4.4 Uji Regresi Linier Berganda 84
4.5 Uji Hipotesis 86
4.6.1 Uji Secara Parsial (Uji T) 86
4.6.2 Uji Secara Simultan (Uji F) 87
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 88
4.6 Pembahasan 89
4.7.1 Pengaruh Program *Training* Terhadap Kinerja Pemimpin PT. Dua Kelinci Pati 89
4.7.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemimpin PT. Dua Kelinci Pati 94
4.7.3 Pengaruh Program *Training* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemimpin PT. Dua Kelinci Pati 99
BAB V 103
KESIMPULAN DAN SARAN 103
5.1 Kesimpulan 103
5.2 Saran 103
5.3 Keterbatasan Penelitian 104
5.4 Saran Penelitian Mendatang 105
DAFTAR PUSTAKA 106

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Kelompok Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 57
Tabel 4.2 Kelompok Responden Berdasarkan Usia 59
Tabel 4.3 Kelompok Responden Berdasarkan Jabatan 61
Tabel 4.4 Kelompok Responden Berdasarkan Status 63
Tabel 4.5 Kelompok Responden Berdasarkan Pendidikan..... 65
Tabel 4.6 Kelompok Responden Berdasarkan Lama Bekerja 67
Tabel 4.7 Interval Kategori Variabel..... 69
Tabel 4.8 Uji Deskriptif Variabel Program Training (X1) 70
Tabel 4.9 Uji Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X2) 74
Tabel 4. 10 Uji Deskriptif Variabel Kinerja Pemimpin (Y) 76
Tabel 4.11 Uji Validitas 79
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas..... 82
Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas..... 83
Tabel 4. 14Uji Linier Berganda 85
Tabel 4. 15 Uji Parsial..... 87
Tabel 4.16 Uji Simultan 87
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi..... 88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 41
Gambar 3.1 Definisi Operasional 47
Gambar 4.2 Diagram Responden Berdasarkan Usia 60
Gambar 4.3 Diagram Responden Berdasarkan Jabatan 62
Gambar 4.4 Diagram Responden Berdasarkan Status 64
Gambar 4.5 Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan 66
Gambar 4.6 Diagram Responden Berdasarkan Lama Bekerja 68
Gambar 4.7 Uji Normalitas P-Plot 83
Gambar 4.8 Uji Heterokedastisitas 84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian..... 112

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Profil Perusahaan

1.1.1 Profil dan riwawat singkat perusahaan

Di Surabaya pada tahun 1972, Bapak Ho Sie Ak dan Ibu Lauw Bie Giok mendirikan PT Dua Kelinci Pati. Awalnya, mereka memulai bisnis rumahan dengan merek "Sari Gurih," yang kemudian berganti nama menjadi "Dua Kelinci," dengan fokus utama pada produksi kacang gurih yang berkualitas. Produk ini, yang pertama kali dijual di Surabaya dan sekitarnya, dengan cepat mendapat popularitas di kalangan konsumen, yang sering menyebutnya hanya sebagai "Dua Kelinci."

Pada tahun 1982, merek "Sari Gurih" diganti resmi menjadi "Dua Kelinci," yang kemudian dipatenkan pada tahun 1985. Bisnis ini kemudian berganti nama menjadi PT Dua Kelinci, dengan Ali Arifin dan Hadi Sutiono memulai pembangunan pabrik di Kabupaten Pati pada tahun yang sama. Pilihan lokasi di Kabupaten Pati didasarkan pada keunggulan wilayah tersebut sebagai sentra produksi kacang tanah di Jawa Tengah, memastikan pasokan kacang yang memadai untuk produksi berkualitas.

Seiring berjalannya waktu, PT Dua Kelinci terus berinovasi, meluncurkan produk-produk baru seperti Shanghai DK, Hot Nut, Garlic Nut, Ha Lofet, dan lainnya. Pabrik baru yang dibangun dilengkapi dengan teknologi terkini untuk meningkatkan daya produksi dan kualitas produk. Dengan dukungan sumber daya manusia, teknologi modern, inovasi, dan

pengawasan mutu yang ketat, PT Dua Kelinci berkomitmen untuk tetap menjadi pemimpin dalam industri kacang garing, baik di dalam maupun luar negeri.

Selain itu, Dua Kelinci juga menjalin kemitraan dengan klub sepakbola Real Madrid sejak tahun 2011, menunjukkan komitmen mereka dalam mencapai prestasi yang tinggi. Untuk memastikan kinerja yang optimal, PT Dua Kelinci juga memberikan pelatihan khusus kepada pemimpin, yang diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan kreativitas mereka dalam memecahkan masalah, serta berkolaborasi secara efektif demi mencapai tujuan perusahaan.

1.1.2 Visi dan Misi PT Dua Kelinci

PT Dua Kelinci Memiliki Visi dan Misi Sebagai berikut:

1. Visi :

   Menjadi produsen makanan ringan paling popular di Indonesia dan akan menjadi pelopor kesempurnaan dalam metode pengolahan makanan dan etika bisnis.

2. Misi :

   Untuk mencapai visi tersebut, PT. Dua Kelinci terus akan berusaha untuk:

   a. Meningkatkan daya saing dengan focus pada kualitas, efisiensi dan perbaikan teknologi

b. Bekerja secara konsisten untuk meningkatkan kinerja dan memperkuat merek perusahaan dengan memanfaatkan jaringan dan memperluas distribusi global kami.
c. Bersaing dalam kualitas dengan menjadi efisen dan menerapkan teknologi baru, dan tetap responsif terhadap kebutuhan dan keinginan konsumen di Indonesia dan internasional.

Motto dari PT. Dua Kelinci:

D J I T U

D = Disiplin

J = Jujur

I = Inisiatif

T = Tanggung Jawab

U = Ulet

1.1.3 Program Pelatihan perusahaan

PT Dua Kelinci merancang berbagai strategi pelatihan untuk meningkatkan efektivitas program-program yang ada, terutama dalam mencapai tujuan utama untuk mengembangkan kompetensi individu yang kuat sehingga peserta dapat bersaing di pasar kerja. Desain pelatihan diperbaiki dengan memastikan adanya fasilitas yang memadai untuk mendukung setiap sesi pelatihan, sebuah pendekatan yang terbukti meningkatkan hasil pelatihan.

Perancangan pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan aktual di pasar kerja saat ini agar waktu dan sumber daya yang diinvestasikan dalam pelatihan tidak sia-sia. Melalui pelatihan ini, diharapkan pemimpin dapat meningkatkan kompetensi mereka, yang tercermin dalam peningkatan perilaku kerja, pengetahuan keterampilan, tanggung jawab pekerjaan, dan tingkat disiplin.

Program Pelatihan Pemimpin PT Dua Kelinci, diharapkan pemimpin dapat mengembangkan kemampuan berpikir kreatif dan kemampuan dalam memecahkan masalah secara mandiri, yang pada gilirannya akan memungkinkan mereka bekerja secara efisien, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

A. Proses Pelaksanaan Pelatihan Pada PT Dua Kelinci

Pelatihan ini yang dilakukan PT Dua Kelinci Pati Provinsi Jawa Tengah memiliki beberapa tahapan dalam proses pelatihan yang meliputi:

1. Identifikasi Kebutuhan *Training*

Sebelum melakukan proses Training PT Dua Kelinci melakukan identifikasi kebutuhan dengan melakukan beberapa tahap analisis yaitu:

a. HC *(Human Capital) Senior Manager* PT Dua Kelinci mengumpulkan data-data yang ada tentang pemimpin

terutama hasil penilaian kompetensi masing-masing pemimpin dan permasalahan-permasalahan tiap divisi.

b. Sesuai Gap Analisis kompetensi masing-masing pemimpin, HC *(Human Capital) Senior Manager* PT Dua Kelinci menyusun identifikasi kebutuhan training.
c. Selain menggunakan *Gap* analisis kompetensi pemimpin, HC Senior Manager PT Dua Kelinci menyusun kebutuhan pelatihan sesuai hasil diskusi dan atau atas permintaaan BOD/*Senior Manager*/kabag.
d. Identifikasi kebutuhan pelatihan serta periode untuk melakukan identifikasi yaitu 1 tahun atau minimal 1 bulan ke depan.
e. HC *Senior Manager* PT Dua Kelinci mendiskusikan kebutuhan training tersebut dengan pimpinan terkait buat menyusun asumsi jadwal pelaksanaan *training.*
f. HC *Senior Manager* PT Dua Kelinci merangkum kebutuhan pelatihan lengkap menggunakan asumsi jadwal pelaksanaan serta pesertanya buat periode 1 tahun atau 1 bulan ke depan.
g. HC *Senior Manager* PT. Dua Kelinci meminta persetujuan kepada BOD atas program pelatihan tersebut terutama Pelatihan buat biaya yang besar.

2. Identifikasi Pelatihan Internal

    a. HC *Senior Manager* PT Dua Kelinci berdasar program Pelatihan internal yang sudah disusun menggunakan permintaan pelatihan, membuat persiapan pelaksanaan pelatihan seperti menghubungi pelatih/konsultan (jika menggunakan pelatih dari luar), menyiapkan materi/*handout* perlengkapan lain yang diperlukan, tempat, daftar hadir dan lain-lain.

    b. HC *Senior Manager* PT Dua Kelinci menghubungi pelatih untuk mendiskusikan persiapan jalannya pelatihan internal dengan lebih mendetail serta membuat persiapan yang matang.

    c. HC *Senior Manage*r PT Dua Kelinci atau yang mewakili menghubungi peserta pelatihan dengan undangan.

    d. Peserta Pelatihan mengikuti sesuai jadwal serta mengisi daftar hadir dan pelaksanaan dapat dilakukan pada jam kerja manapun di luar jam kerja.

    e. HC *Senior Manager* PT Dua Kelinci membuat dokumentasi rekaman Pelatihan yang telah diikuti pemimpin (daftar topik pelatihan yang telah diselenggarakan dan daftar peserta yang telah mengikuti pelatihan).

3. Identifikasi Pelatihan Eksternal

    Pelatihan Eksternal PT Dua Kelinci dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu :

    a. Seminar/*Publik Training*

Pelatihan seminar ini diselenggarakan oleh asosiasi atau perhimpunan profesi, lembaga pelatihan atau institusi pelatihan di luar perusahaan serta diselenggarakan untuk umum kepada seluruh pemimpin PT Dua Kelinci.

b. Studi Banding

Training ini dilakukan oleh PT Dua Kelinci dengan berupa kegiatan untuk menjadi pengetahuan serta wawasan di bidang tertentu di luar perusahaan. Dengan adanya Pelatihan Eksternal PT Dua Kelinci dapat disimpulkan menjadi keperluan Pelatihan, yaitu:

1) HC (*Human Capital) Senior Manager* PT Dua Kelinci sesuai dengan program kebutuhan pelatihan yang sudah disetujui oleh BOD menghubungi lembaga pelatihan yang dipilih untuk mendaftarkan peserta pelatihan menggunakan topik pelatihan.
2) HC (*Human Capital) Senior Manager* PT Dua Kelinci menyiapkan kebutuhan sesuai pelatihan yang dilakukan seperti transportasi, penginapan dan makan.
3) HC *(Human Capital) Senior Manager* PT Dua Kelinci menghubungi peserta pelatihan dan menyampaikan pengarahan sebelum peserta berangkat ke Pelatihan.

4) Peserta pelatihan menyerahkan salinan materi pelatihan dan sertifikat pelatihan kepada *Human Capital Senior Manager* PT Dua Kelinci setelah selesai mengikuti pelatihan.

5) HC *(Human Capital) Senior Manager* PT. Dua Kelinci membuat rekaman dokumentasi pelatihan yang sudah diselenggarakan serta rekaman peserta yang mengikuti pelatihan.

4. Identifikasi Tempat Pelaksanaan Program Pelatihan Pelatihan yang dilaksanakan di PT Dua Kelinci untuk pemimpin dilakukan secara standar yaitu terjadwal di setiap bulannya selama satu tahun pada tahun 2022. Pelaksanaan Pelatihan di PTDua Kelinci Pati dilakukan oleh pihak Eksternal serta pihak Internal dari perusahaan, pihak Eksternal yaitu pihak yang berasal dari luar. Pelaksanaan program pelatihan yang diadakan PT Dua Kelinci Pati dilaksanakan dalam periode selama 1 tahun. Program pelatihan ini diketuai oleh Bapak Tofan Rudiyanto selaku HC Senior Manager dan dibantu oleh Manager Training Ibu Ika Rahmatika.

1.1.4 Slogan dan Komitmen Perusahaan

Untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan kepuasan pelanggan, PT Dua Kelinci memiliki slogan dan komitmen tersebut:

1. **Slogan Perusahaan:**

   Menjadi yang terbaik di bidang Food and Beverage Industry"

2. **Komitmen Perusahaan:**

a. Mempertahankan produk dengan kualitas, keamanan dan kehalalan tertinggi untuk kepuasan pelanggan. Meningkatkan produktivitas dan daya saing melalui pengembangan produk dan teknologi.
b. Mengembangkan manajemen dan sumber daya untuk mengantisipasi perubahan global.
c. Bertujuan untuk meningkatkan kelestarian dan kesejahteraan lingkungan.

   PT Dua Kelinci berkomitmen untuk ‘melakukan yang terbaik’ dengan produk-produk berkualitas yang diproduksi dalam kondisi higienis dan halal. Dua kelinci terus meningkatkan standar produksi dan daya saingnya dengan menerapkan teknologi inovatif, penelitian dan sumber daya manusia yang berkualitas.

1.2 Latar Belakang Masalah

1.2.1 Isu Fenomena

Manusia merupakan faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi dalam menjalankan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien dengan kecenderungan untuk meningkatkan kinerja. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam merancang, mengatur, dan mengembangkan suatu organisasi agar dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuannya (Badrianto *et al.*, 2022).

Permasalahan sumber daya manusia merupakan tantangan bagi perusahaan karena keberhasilan manajemen dan permasalahan lainnya bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Jika individu-individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia dapat beroperasi secara efektif dan efisien, maka perusahaan akan selalu beroperasi secara efektif. Dengan kata lain keberhasilan serta kelanjutan produktifitas perusahaan ditentukan oleh kinerja setiap orang yang bekerja di dalamnya. Kinerja dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja pemimpin, contohnya kasubsi, kabag, kasi dan asisten manajer.

Dalam suatu organisasi, peranan pemipin dapat mempengaruhi tercapai tidaknya suatu tujuan organisasi. Hal ini karena tanggung jawab pemimpin untuk mengawasi, mengelola dan mengatur sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan tantangan yang kompleks, mengingat setiap individu memiliki pemikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang berbeda (Badrianto *et al*., 2022). Kinerja pemimpin dengan bawahan juga dapat meningkat hubungan antara keduanya (Linando & Halim, 2022), sehingga kinerja pemimpin sangat mempengaruhi kinerja pemimpin.

Para pemimpin seperti kasubsi, kabag, kasi dan asisten manajer juga merupakan karyawan di perusahaan, namun memiliki jabatan yang lebih tinggi. Kinerja pemimpin secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan di bawahnya. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan

oleh seorang pekerja ketika mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka (Mangkunegara, 2017).

Kinerja pemimpin dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah keterampilan (Linando, 2021). Keterampilan ini dapat diperoleh melalui berbagai metode seperti pelatihan, kursus, atau pendidikan yang memadai (Olan *et al.*, 2024). Pemimpin sebagai bagian dari karyawan di posisi yang lebih tinggi sangat membutuhkan pelatihan untuk melaksanakan tanggung jawabnya di tempat kerja. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi para pemimpin untuk mengembangkan keterampilan, kemampuan dalam bekerja, dan meningkatkan pengetahuan sehingga pemimpin dapat memahami, mengerti, dan menguasai apa yang harus dilakukan dan mengapa hal itu harus dilakukan, serta apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Diharapkan melalui program pelatihan yang telah dilaksanakan di dalam perusahaan, akan berdampak positif pada peningkatan keterampilan, wawasan, pengetahuan, dan perilaku pemimpin dalam tugas mereka sehingga kinerja pemimpin perusahaan dapat meningkat (Sugiarti, 2022).

Menurut Halawi & Haidar (2018) pelaksanaan program pelatihan dilakukan dengan mempertimbangkan metode pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan. Pelatihan khususnya dirancang untuk bersifat spesifik, praktis, dan segera diterapkan, dengan tujuan utama meningkatkan penguasaan keterampilan kerja dalam waktu singkat. Adanya pelatihan yang tepat, diharapkan pemimpin di

perusahaan akan merasa lebih terlatih dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan bidang mereka, sehingga akan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dianggap sebagai variabel yang berpengaruh positif terhadap kinerja pemimpin. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Kuruppu *et al.*, (2021) menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pemimpin. Temuan ini juga didukung oleh penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh Hameedi (2023) dan Sal & Raja (2016) yang menunjukkan hasil serupa. Hal ini menegaskan pentingnya pelatihan sebagai alat untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja pemimpin di dalam organisasi.

Tidak hanya kinerja pemimpin yang dipengaruhi oleh adanya pelatihan. Ada faktor lain yang dipengaruhi oleh yaitu komitmen organisasional. Komitmen organisasi adalah ketika seseorang menerima nilai dan tujuan organisasi dan ingin menjadi bagian darinya (Syamsir *et al.*, 2020). Komitmen pemimpin sebagai bagian dari perusahaan, seperti yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1991), dibangun dari tiga dimensi utama: komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Komitmen afektif berkaitan dengan perasaan positif dan keterlibatan emosional yang mendalam terhadap organisasi. Hal ini mencerminkan seberapa kuat pemimpin merasa terikat secara emosional dan menyukai organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen kontinyu berkaitan dengan keterikatan pemimpin terhadap organisasi karena

pertimbangan biaya atau investasi yang sudah dikeluarkan, seperti waktu, upaya, atau pengorbanan lainnya yang telah mereka berikan. Sementara komitmen normatif berkaitan dengan kewajiban moral atau nilai-nilai yang diterima pemimpin terhadap organisasi. Penting bagi organisasi untuk memahami dan memanfaatkan dimensi-dimensi ini dalam membangun komitmen pemimpin yang kuat. Ketika pemimpin pemimpin merasakan komitmen yang tinggi, baik dari segi afektif, kontinyu, maupun normatif, mereka cenderung memberikan kinerja yang lebih baik dan maksimal dalam menjalankan tugas-tugas mereka di dalam organisasi. Oleh karena itu, komitmen menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana seseorang siap mengabdikan diri untuk keberhasilan dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan studi menurut Posumah & Moridu (2022) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pemimpin, sehingga komitmen organisasi juga memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pemimpin. Semakin kuat komitmen organisasi, semakin besar pengaruhnya hapusterhadap kinerja pemimpin, karena pemimpin akan percaya bahwa organisasi berkomitmen terhadap kepentingan mereka.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pemimpin PT Dua Kelinci Pati yaitu kasubsi, kasi, kabag dan asisten manajer sebagai subjek penelitian yang dimana untuk pimpinan level bawah atau line manager. Berdasarkan hasil observasi, terdapat fenomena atau permasalahan yang terjadi pada pemimpin pemimpin di PT Dua Kelinci

Pati yaitu memerlukan perbaikan pada sistem program pelatihan yang dimana pemimpin tidak fokus pada program pelatihan dikarenakan sibuk sendiri dengan gadget, lalu juga mengobrol dengan rekan kerjanya. Fenomena tersebut mendorong peneliti untuk meneliti lebih lanjut terkait pengaruh program pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemimpin di PT Dua Kelinci Pati.

1.2.2 Isu Teoritis

Kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah pelatihan yang diberikan kepada pemimpin seperti kabag, kasi dan asisten manajer. Pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis pemimpin, tetapi juga memperluas pengetahuan mereka dalam memenjalankan tanggung jawabnya di tempat kerja. Pelatihan yang efektif membantu mempersiapkan pemimpin untuk menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan pasar yang terus berkembang. Dengan mengembangkan kemampuan pemimpin melalui pelatihan yang relevan, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki tim yang kompeten dan siap untuk mencapai tujuan strategis mereka (Persada & Nabella, 2023).

Selain itu, pelatihan juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan pemimpin terhadap pekerjaan mereka. pemimpin yang mendapatkan pelatihan baik cenderung merasa dihargai dan diinvestasikan oleh perusahaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi, karena pemimpin merasa bahwa perusahaan

mereka peduli terhadap pengembangan karir mereka. Pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya membantu meningkatkan produktivitas individual, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berorientasi pada pertumbuhan bagi seluruh organisasi (Hidayat & Budiatma, 2018).

Kinerja pemimpin tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan, tetapi juga oleh tingkat komitmen mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi mencakup sikap pemimpin terhadap nilai-nilai, tujuan, dan budaya organisasi. Hal ini melibatkan aspek-aspek seperti keterlibatan emosional, kewajiban berkelanjutan, dan tanggung jawab moral terhadap perusahaan. Penelitian yang terpublikasi dalam berbagai jurnal ilmiah menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasional yang tinggi sering kali berhubungan dengan kinerja pemimpin yang lebih baik dan stabilitas pekerjaan yang lebih tinggi (Hirschi & Spurk, 2021).

Komitmen organisasi, menurut model yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1991), terdiri dari tiga dimensi utama. Pertama, komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional pemimpin seperti pemimpin terhadap organisasi, di mana pemimpin dapat merasa terhubung secara pribadi dan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Kedua, komitmen berlanjut menunjukkan keterikatan karena faktor-faktor seperti investasi waktu, pengalaman, atau pengetahuan yang telah mereka peroleh dalam organisasi. Ketiga, komitmen normatif mencerminkan keterikatan moral terhadap organisasi, di mana pemimpin merasa memiliki tanggung jawab untuk mematuhi nilai-nilai dan norma yang dijunjung tinggi oleh Perusahaan.

Pemimpin yang memahami dan mengelola komitmen organisasional dalam ketiga dimensi ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal pemimpin. Pemimpin yang merasa terikat secara emosional dan moral terhadap organisasi cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal, sehingga membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya dengan lebih efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *program training* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemimpin di PT. Dua Kelinci Pati. Fokus penelitian ini merupakan penyederhanaan dari konsep awal yang mencakup lebih banyak variabel. Dalam studi ini, program training dan komitmen organisasi bertindak sebagai variabel independen, sementara kinerja pemimpin menjadi variabel dependen. Pemilihan variabel-variabel ini didasarkan pada pentingnya pelatihan dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pemimpin, serta adanya kesenjangan dalam penelitian sebelumnya terkait hubungan antar variabel tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pemimpin yang berada di PT. Dua Kelinci Pati.

Berdasarkan hasil observasi, terdapat fenomena atau permasalahan yang terjadi pada pemimpin PT Dua Kelinci Pati yaitu memerlukan perbaikan pada sistem program pelatihan yang dimana pemimpin tidak fokus pada program pelatihan dikarenakan sibuk sendiri dengan gadget, lalu juga mengobrol dengan rekan kerjanya. Hal itu dibuktikan dengan hasil post test tidak memenuhi standar minimal nilai, tidak tepat waktu dalam menghadiri program pelatihan yang membuat pemimpin ketinggalan materi yang

dilaksanakan. Perbaikan pada sistim program pelatihan agar pelatihan dapat bermanfaat dengan maksimal, yang dimana program pelatihan juga akan mempengaruhi komitmen organisasi. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh program pelatihan dikarenakan komitmen suatu organisasi akan terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, jika program pelatihan tidak ada upaya untuk perbaikan maka komitmen organisasi perusahaan tidak bisa dijalankan dengan maksimal. Jika sudah dilakukan perbaikan program pelatihan maka diperlukan kesadaran pemimpin pentingnya komitmen organisasi untuk individu dan untuk perusahaan. Karena setiap manusia pasti memiliki sikap teledor yang mengakibatkan komitmen organisasi tidak berjalan maksimal seperti contoh pemimpin yang tidak mematuhi jadwal pemantauan kelengkapan pemimpin dan pakaian kerja, kemudian juga terdapat pemimpin yang tidak langsung turun tangan untuk menyelesaikan kendala yang muncul selama pemimpin bekerja. Dari hal hal tersebut akan mengakibatkan komitmen organisasi tidak maksimal. Sehingga jika komitmen organisasi tidak maksimal akan mempengaruhi kinerja pemimpin. Peran program pelatihan dan komitmen organisasi sangan penting pada Kinerja pemimpin karena kinerja pemimpin dipengaruhi oleh bagaimana pemimpin mengikuti program pelatihan dan bagaimana pemimpin menjalankan komitmen organisasinya. Komitmen organisasi yang lemah dapat berdampak pada loyalitas dan produktivitas pemimpin, yang pada akhirnya juga mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, penulis memutuskan untuk menguji bagaimana hubungan antara

komitmen organisasi dan pelatihan pemimpin terhadap kinerjanya. Oleh karena itu, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul *"Pengaruh Program Training dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemimpin Pemimpin PT. Dua Kelinci Pati"*.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah program *training* berpengaruh terhadap kinerja pemimpin PT. Dua Kelinci Pati?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemimpin PT. Dua Kelinci Pati?
3. Apakah program *training* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemimpin PT. Dua Kelinci Pati?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian dari penulis dalam kegiatan magang ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisi pengaruh program *training* terhadap kinerja pemimpin PT. Dua Kelinci Pati.
2. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pemimpin PT. Dua Kelinci Pati.
3. Untuk mengetahui pengaruh program *training* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemimpin PT. Dua Kelinci Pati.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

a. Analisis program pelatihan membantu perusahaan mengidentifikasi kebutuhan keterampilan pemimpin. Implementasi pelatihan yang efektif meningkatkan kinerja.
b. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi pada kinerja pemimpin membantu manajemen meningkatkan loyalitas dan motivasi.
c. Pemahaman tentang pengaruh program pelatihan dan komitmen organisasi memungkinkan perusahaan merancang strategi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

1.5.2 Manfaat Akademik

a. Penelitian ini mengkaji hubungan program pelatihan, komitmen organisasi, dan kinerja pemimpin dalam literatur manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri.
b. Penelitian ini mengeksplorasi metodologi penelitian untuk mengukur hubungan variabel yang diteliti, berpotensi menginspirasi pengembangan metode baru.
c. Hasil penelitian ini membuka peluang untuk studi lanjutan, seperti lintas budaya, dalam memahami pengaruh program pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemimpin.

BAB II

KAJIAN LITERATUR

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Program *Training*

a. Pengertian Program *Training*

Pelatihan merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan pegawai atau pemimpin yang sudah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Ichsan (2020) menyatakan bahwa pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, serta pengetahuan yang sejalan dengan standar perusahaan.

Pelatihan adalah proses penting dalam pengembangan pemimpin di tempat kerja. Ini berfokus pada peningkatan kemampuan sosial, fisik, dan mental individu, biasanya untuk keterampilan jangka pendek atau tugas spesifik. Tujuan utama pelatihan adalah meningkatkan kinerja pemimpin agar mereka dapat bekerja lebih efisien, baik untuk saat ini maupun di masa depan. Pelatihan berperan penting dalam perubahan sikap dan perilaku seseorang, karena melalui pelatihan, pemimpin mendapatkan pengalaman baru yang dapat mengubah cara mereka berpikir dan bertindak. Perusahaan menggunakan pelatihan sebagai alat untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pemimpin, dengan harapan ini akan membantu mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, pelatihan

bukan hanya bermanfaat bagi pertumbuhan pribadi dan karier pemimpin, tetapi juga penting bagi kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Pelatihan yang efektif dapat membantu pemimpin menjadi lebih kompeten dalam pekerjaan mereka, meningkatkan produktivitas, dan pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan (Ozkeser, 2019).

Pelatihan merupakan suatu proses untuk menjaga atau meningkatkan keterampilan pemimpin dalam bekerja agar dapat menghasilkan pekerjaan yang efektif. Pelatihan adalah upaya yang dilakukan secara berkesinambungan untuk mempertahankan atau meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan kompetensi yang dimiliki oleh pemimpin dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuannya agar mereka dapat memberikan kinerja dan produktivitas kerja yang optimal bagi perusahaan atau organisasi. Melalui pelatihan, keterampilan pemimpin akan terus diasah dan diperbarui sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta perkembangan zaman. Pelatihan memberikan bekal keterampilan terkini yang dibutuhkan agar pemimpin mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai standar yang ditetapkan. Pada akhirnya, pelatihan akan membantu memaksimalkan potensi sumber daya manusia sehingga tercapai produktivitas kerja yang tinggi untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi (Anggoro & Sibagariang, 2020).

Menurut Sikula dalam Sedarmayanti (2020), pelatihan didefinisikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk memberikan pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sedang dijalani atau terkait dengan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan pemimpin agar dapat mempelajari dan memaksimalkan pengetahuan serta kemampuan sesuai dengan bidang yang dilatihkan. Pelatihan kerja berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja pemimpin dalam perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Program *Training*

Pemilihan metode pelatihan yang tepat bergantung pada berbagai faktor. Menurut Rivai (2019), dalam melaksanakan pelatihan, ada beberapa faktor yang memengaruhi, yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang mendukung.

Menurut Edison (2024), program pelatihan umumnya didesain untuk memberikan kemampuan atau keterampilan tertentu. Oleh karena itu, perlu diperhatikan peserta yang akan menjadi sasaran pelatihan atau target audiens. Beberapa faktor lain yang perlu dipertimbangkan adalah:

1. Siapa yang akan menjadi pelatih atau instruktur. Pelatih dapat diambil dari dalam maupun luar organisasi, seperti supervisor, rekan kerja, spesialis, konsultan dari luar, universitas, para manajer, dan sebagainya.
2. Media apa yang akan digunakan. Ada beberapa metode pembelajaran yang dapat diterapkan, seperti ceramah, diskusi, studi kasus, permainan peran *(role playing),* model perilaku *(behavior modeling),* grup partisipan, rotasi pekerjaan, simulasi, pelatihan laboratorium, dan lain-lain.

3. Apa tingkat pembelajarannya. Ada empat kategori utama tingkat pembelajaran, yaitu keterampilan dasar, kemampuan pekerjaan dasar, kemampuan interpersonal, dan kemampuan konseptual.
4. Prinsip-prinsip pelatihan apa yang dibutuhkan. Ada tiga prinsip pelatihan yang biasa dianalisis, yaitu apakah pelatihan dilaksanakan untuk memotivasi pegawai, mengantisipasi peluang yang ada, atau untuk penguatan dan penyegaran.
5. Prinsip-prinsip pembelajaran apa yang akan dipakai. Ada lima prinsip utama pembelajaran, yaitu partisipasi, pengulangan, relevansi, transfer atau perpindahan, dan umpan balik.
6. Di mana program akan dilaksanakan. Pertimbangan terakhir adalah tempat pelaksanaan program pelatihan. Ada tiga kategori, yaitu di tempat kerja *(on-the-job)*, di lokasi *(on-site)* tetapi bukan di tempat kerja, dan di luar lokasi *(off-site).*

c. Indikator Program *Training*

Berdasarkan Teori dari Mangkunegara (2009) terdapat 5 indikator pelatihan diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur
2. Para pelatih *(trainers)* harus memiliki kualifikasi yang memadai
3. Materi latihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.

5. Peserta pelatihan *(trainee)* harus memenuhi persyaratan yang ditentukan

Menurut Noe (2016), pelatihan mencakup empat dimensi:

1. Pengetahuan *(Knowledge)*

   Dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pemimpin.

2. Keterampilan *(Skills)*

   Keterampilan adalah hal penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Kemampuan *(Abilities)*

   Kemampuan mencakup penggunaan metode, teknik, maupun peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas, yang diperoleh dari pengalaman selama pelatihan.

4. Perilaku *(Behavior)*

   Pelatihan memungkinkan perusahaan untuk melihat apakah ada perubahan perilaku pada pemimpin setelah mengikuti pelatihan.

Bohlander & Snell (2013) menyebutkan ada empat indikator dari pelatihan:

1. *Assessment*

   Kebutuhan penilaian dapat dianalisis melalui tiga cara:

   a. Analisis organisasi, yang melibatkan pemeriksaan lingkungan, strategi, dan sumber daya perusahaan untuk menentukan kebutuhan pelatihan.

b. Analisis tugas, proses untuk menganalisis keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk menentukan pelatihan yang dibutuhkan.
c. Analisis individu, menentukan karakteristik dan spesifikasi setiap pemimpin untuk menentukan kebutuhan pelatihan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

2. Desain

Fokus desain pelatihan mencakup empat hal:

a. Tujuan instruksional, menjelaskan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang akan diperoleh untuk mencapai hasil yang diinginkan dari pelatihan.
b. Kesiapan dan motivasi peserta pelatihan, mengacu pada kesiapan dan motivasi peserta untuk mengikuti pelatihan serta dampaknya terhadap pekerjaan mereka.
c. Prinsip pembelajaran, karakteristik pelatihan yang membantu pemimpin memahami materi baru dan menerapkannya dalam pekerjaan
d. Karakteristik instruktur, pentingnya keterampilan instruktur dalam keberhasilan pelatihan.

3. Implementasi

Program pelatihan memilih metode yang sesuai untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pemimpin:

a. *On the job training* (pelatihan di tempat kerja).
b. *Off the job training* (pelatihan di luar tempat kerja).

4. Evaluasi

Evaluasi pelatihan bertujuan untuk mengukur efektivitas program:

a. *Reaction*, tanggapan langsung peserta setelah pelatihan
b. *Learning*, pengukuran pengetahuan dan keterampilan sebelum dan sesudah pelatihan.
c. *Behavior*, perubahan sikap pemimpin setelah pelatihan.
d. *Result*, manfaat yang diperoleh dari pelatihan terhadap biaya yang dikeluarkan perusahaan.

Peneliti memilih teori Mangkunegara (2009) sebagai pembuatan alat ukur, karena teori ini menyediakan panduan yang terstruktur dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program pelatihan yang efektif. Teori ini menekankan kejelasan tujuan dan sasaran pelatihan yang dapat diukur, kualifikasi yang memadai dari pelatih, relevansi materi pelatihan dengan tujuan yang hendak dicapai, serta penggunaan metode yang sesuai dengan tingkat kemampuan peserta.

2.1.2 Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen didefinisikan sebagai suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi. Keinginan ini ditunjukkan dengan menyerahkan segala upaya atas nama organisasinya dengan suatu keyakinan, penerimaan nilai dan tujuan dari organisasi tertentu. Komitmen organisasi ini ditunjukkan dengan sikap loyalitas pekerja secara terus menerus kepada organisasi untuk keberhasilan dan kesejahteraan organisasinya (Astuti, 2022).

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pemimpin dalam mempertahankan keanggotaannya di organisasi. Komitmen mencerminkan identifikasi dan

keterkaitan yang relatif kuat dari seseorang terhadap organisasinya. Pemimpin yang memiliki komitmen tinggi diharapkan akan menunjukkan kinerja yang optimal (Rizal *et al.*, 2023). Menurut Yusuf dan Syarif (2018), komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap loyalitas yang ditunjukkan oleh seorang pegawai atau pemimpin terhadap organisasi tempatnya bekerja. Sikap loyalitas ini tercermin dari keinginan pemimpin untuk tetap bertahan dalam organisasi, membantu mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, serta tidak memiliki niat untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Allen dan Meyer (1993) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat kelekatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Mereka mengidentifikasi tiga komponen utama dari komitmen organisasi. Pertama, komitmen afektif adalah hubungan emosional yang kuat antara pemimpin dan organisasi, di mana individu dengan komitmen afektif tinggi merasa terhubung secara emosional dengan organisasi mereka dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada di dalamnya. Mereka mendukung tujuan organisasi dan bersedia berkontribusi secara aktif untuk keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, komitmen berkelanjutan adalah keinginan individu untuk tetap tinggal dalam organisasi karena pertimbangan biaya yang mungkin mereka hadapi jika mereka memutuskan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Ketiga, komitmen normatif adalah perasaan individu untuk tetap tinggal di organisasi karena adanya tekanan sosial. Mereka peduli dengan pandangan orang lain terhadap mereka dan menghindari kekecewaan atasan atau persepsi

negatif dari rekan kerja jika mereka memilih untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian di atas, maka komitmen organisasi menggambarkan keterikatan batin seorang pemimpin terhadap organisasinya, yang ditunjukkan dengan kepercayaan dan dukungan terhadap nilai-nilai organisasi serta keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut dengan memberikan kontribusi terbaik melalui keterlibatan penuh dalam pekerjaannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Yusuf & Syarif (2018) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

1. Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.
2. Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.
3. Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

Menurut Priansa (2018:245) tentang faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasional:

1. Keadilan dan Kepuasan Kerja Pengalaman kerja yang positif dan adil merupakan hal yang paling memengaruhi loyalitas pegawai. Komitmen

organisasional akan sulit dicapai jika pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat, namun keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.

2. Keamanan Kerja Pegawai membutuhkan hubungan timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan agar pegawai percaya bahwa usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer.
3. Pemahaman Organisasi Pemahaman organisasi merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasinya.
4. Keterlibatan Pegawai Pegawai akan merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.
5. Kepercayaan Pegawai Kepercayaan juga merupakan aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, pegawai dan organisasi harus saling mempercayai satu sama lain.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi teori Allen & Meyer (1993) menyatakan bahwa :

1. Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment)* meliputi :
   a) Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi
   b) Loyalitas terhadap organisasi
   c) Kerelaan menggunakanupaya demi kepentingan organisasi.

2. Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment)* meliputi :
    a) Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi,
    b) Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment)* meliputi:
    a) Kemauan bekerja
    b) Tanggung jawab memajukan organisasi.

Indikator Komitmen Organisasi secara umum yakni menurut Shaleh (2018) bahwa komitmen organisasimemiliki tiga indikator yakni sebagai berikut :

1. Adanya kemauan pemimpin, dimana adanya keinginan pemimpin untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Adanya kesetiaan pemimpin, yang mana pemimpin berkeinginanuntuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salahsatu bagian dari organisasi.
3. Adanya kebanggaan pemimpin pada organisasi, ditandai dengan pemimpin merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yangdiikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadibagian dalam hidupnya.

Pada penyusunan alat ukur, peneliti memilih indikator komitmen organisasi dari teori Allen & Meyer (1993) dibandingkan dengan Shaleh (2018) didasarkan pada beberapa alasan kuat. Pertama, teori Allen & Meyer telah teruji waktu dan diakui secara luas dalam berbagai penelitian, menunjukkan validitas dan reliabilitasnya. Kedua, indikator yang disajikan

lebih spesifik dan terukur, memudahkan penilaian dan penelitian yang lebih akurat.

2.1.3 Kinerja Pemimpin

a. Pengertian Kinerja Pemimpin

Aljabar (2020) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam rangka mencapai tujuan-tujuan organisasi. Cahyani & Muanifah (2021) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja pemimpin adalah kemampuan dan hasil yang dicapai oleh seorang pemimpin dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya untuk mengarahkan, mengelola, dan memotivasi anggota tim atau organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pemimpin dapat terlihat dari efektivitas dalam pengambilan keputusan, kemampuan komunikasi, penerapan strategi, serta keberhasilannya dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Cahyani & Muanifah, 2021).

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pemimpin merupakan indikator penting dari efektivitas seorang pemimpin dalam mengelola organisasi atau tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan kemampuan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan, menginspirasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kinerja pemimpin dapat diukur dari hasil yang dicapai, proses,

strategi, dan pendekatan yang digunakan dalam memimpin. Dengan kinerja yang baik, seorang pemimpin dapat menjadi motor penggerak kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sabagai berikut:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan, merupakan taraf pengertian dan penerimaan pemimpin atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, merupakan suatu usaha pemimpin untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Kompetensi, yaitu keterampilan yang dimiliki oleh pemimpin.
5. Fasilitas kerja, yaitu seperangkat alat pendukung untuk kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja merupakan perilaku kerja pemimpin yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan, yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pemimpin dalam melakukan pekerjaan.
8. Disiplin kerja, yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pemimpin dapat ikut mematuhinya supaya tujuan perusahaan dapat tercapai.

c. Indikator Kinerja Pemimpin

Indikator kinerja menurut yang di interpretasi oleh Mangkunegara (2017) meliputi lima elemen berikut ini:

1. Kualitas kerja

   Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

   Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu, sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

   Menunjukkan seberapa besar pemimpin dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

   Kesediaan pemimpin untuk berpartisipasi dengan pemimpin yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

   Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu

perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban sebagai seorang pemimpin.

Andriansyah (2017) menyebutkan ada beberapa indikator dari kinerja pimpinan yaitu:

1. Efisiensi kerja

Efisiensi kerja sebagai aspek kinerja pemimpin merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk menggunakan sumber daya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efisien mampu menyusun rencana kerja yang terstruktur, mengalokasikan tugas dengan tepat, serta memastikan pelaksanaan tugas dilakukan secara tepat waktu dan sesuai anggaran. Efisiensi kerja meliputi pemanfaatan waktu, tenaga, dan dana dengan seimbang, sehingga hasil yang dicapai memiliki nilai yang maksimal tanpa pemborosan. Efisiensi kerja juga mencerminkan kemampuan pemimpin dalam menetapkan prioritas. Pemimpin yang fokus pada efisiensi akan selalu mencari cara untuk meningkatkan produktivitas tim dengan meminimalkan hambatan operasional.

2. Sosial

Aspek sosial dalam kinerja pemimpin berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin untuk membangun hubungan yang baik dengan anggota tim, kolega, dan pihak-pihak eksternal. Pemimpin yang unggul dalam aspek ini memiliki keterampilan interpersonal yang baik, seperti kemampuan berkomunikasi, empati, dan kerja sama. Pemimpin mampu

menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan didengar.

3. Motivasi

Aspek motivasi dalam kinerja pemimpin mencakup kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong, menginspirasi, dan memotivasi anggota tim agar bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik mampu mengenali kebutuhan individu dan timnya, serta memberikan dukungan yang sesuai untuk memaksimalkan potensi mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian apresiasi, penyediaan peluang pengembangan, atau pemberian insentif yang sesuai.

Cahyani & Muanifah (2021) menyebutkan ada beberapa indikator dari kinerja pemimpin antara lain:

1. Psikologis

Aspek psikologis kinerja pemimpin meliputi kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola emosi, mental, dan kepribadiannya untuk mendukung efektivitas kepemimpinan. Pemimpin yang baik harus memiliki kestabilan emosional untuk menghadapi tekanan, pengambilan keputusan yang rumit, serta konflik dalam organisasi. Selain itu, kemampuan berpikir kritis, kreatif, dan memiliki visi yang jelas juga menjadi bagian penting dari aspek psikologis ini.

2. Sosial

Aspek sosial meliputi kemampuan pemimpin dalam berinteraksi, membangun hubungan, dan memengaruhi orang lain di lingkungan kerja.

Seorang pemimpin yang unggul dalam aspek sosial mampu berkomunikasi dengan jelas, mendengarkan secara aktif, serta memahami kebutuhan dan aspirasi anggota tim. Hubungan interpersonal yang baik memungkinkan pemimpin menciptakan kolaborasi yang efektif dan menjaga keharmonisan dalam organisasi.

3. Fisik

Aspek fisik kinerja pemimpin merujuk pada kondisi kesehatan, energi, dan stamina yang mendukung aktivitas kepemimpinan. Pemimpin yang memiliki kesehatan fisik yang baik cenderung lebih produktif, dapat menangani jadwal kerja yang padat, dan menunjukkan keberlanjutan dalam menjalankan tugasnya. Kesehatan fisik juga berpengaruh terhadap tingkat konsentrasi, kecepatan dalam pengambilan keputusan, serta kemampuan menghadapi tantangan sehari-hari.

4. Finansial

Aspek finansial dalam kinerja pemimpin mencakup kemampuan dalam mengelola sumber daya keuangan organisasi secara bijaksana. Pemimpin yang kompeten dalam aspek ini mampu membuat keputusan finansial yang strategis, seperti pengelolaan anggaran, alokasi dana, dan pengendalian biaya. Hal ini penting untuk memastikan stabilitas dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Peneliti memilih indikator kinerja pemimpin dari Mangkunegara (2017) karena lima elemen yang diuraikan memberikan pemahaman yang jelas dan menyeluruh tentang kinerja. Elemen-elemen ini meliputi kualitas

kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif, yang mencakup semua aspek penting dari kontribusi pemimpin terhadap organisasi. Indikator-indikator ini tidak hanya mengevaluasi hasil akhir tetapi juga proses dan perilaku kerja, sehingga memberikan gambaran lengkap tentang kinerja pemimpin. Dengan demikian, penggunaan indikator dari Mangkunegara memudahkan peneliti untuk menilai dan meningkatkan kinerja pemimpin secara efektif.

2.2 Hubungan Antar Variabel

Hubungan-hubungan antar variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

2.2.1 Hubungan *Program Training* terhadap Kinerja Pemimpin

Program training adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi pemimpin. Tujuan utama dari program ini adalah untuk membantu pemimpin mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawab sebagai pemimpin dengan lebih efektif dan efisien, serta untuk mempersiapkan diri menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan (Asfahani*et al.*, 2023).

Beberapa penelitian telah meneliti hubungan antara training dan kinerja. Kurrupu et al. (2021) juga mendapatkan hasil bahwa ada hubungan yang positif antara pelatihan dan kinerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pemimpin dapat meningkatkan

keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pemimpin. Selanjutnya Persada, & Nabella (2023) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mendapatkan pelatihan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pemimpin yang tidak mendapatkan pelatihan.

Berdasarkan penelitian di atas maka penulis memperoleh kesimpulan sehingga muncul hipotesis 1 sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan program *training* terhadap kinerja pemimpin PT Dua Kelinci Pati.

2.2.2 Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemimpin

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas pemimpin terhadap organisasi dan keterlibatan berkelanjutan mereka dalam kegiatan organisasi. Allen & Meyer (1993) mengidentifikasi tiga komponen utama komitmen organisasi: komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif. Komitmen afektif merujuk pada keinginan pemimpin untuk tetap berada di organisasi karena menyukai dan merasa emosional terikat pada organisasi. Komitmen kontinu berkaitan dengan kesadaran pemimpin tentang biaya yang harus ditanggung jika mereka meninggalkan organisasi. Komitmen normatif adalah perasaan kewajiban untuk tetap bekerja di organisasi.

Beberapa penelitian telah meneliti hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja. Menurut Rifa'i, A. A. (2023) terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja. Pemimpin yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka merasa termotivasi untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Posumah & Moridu (2022) juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih produktif, lebih sedikit absen, dan lebih bersedia untuk bekerja ekstra demi mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian tersebut, penulis menyimpulkan hipotesis 2 sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pemimpin PT Dua Kelinci Pati.

2.2.3 Hubungan Program Training dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pempimpin

Program training dan komitmen organisasi merupakan dua faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja pemimpin secara signifikan. *Program training* membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pemimpin, sementara komitmen organisasi mencerminkan tingkat loyalitas dan keterlibatan pemimpin terhadap organisasi. Hanaysha (2016)

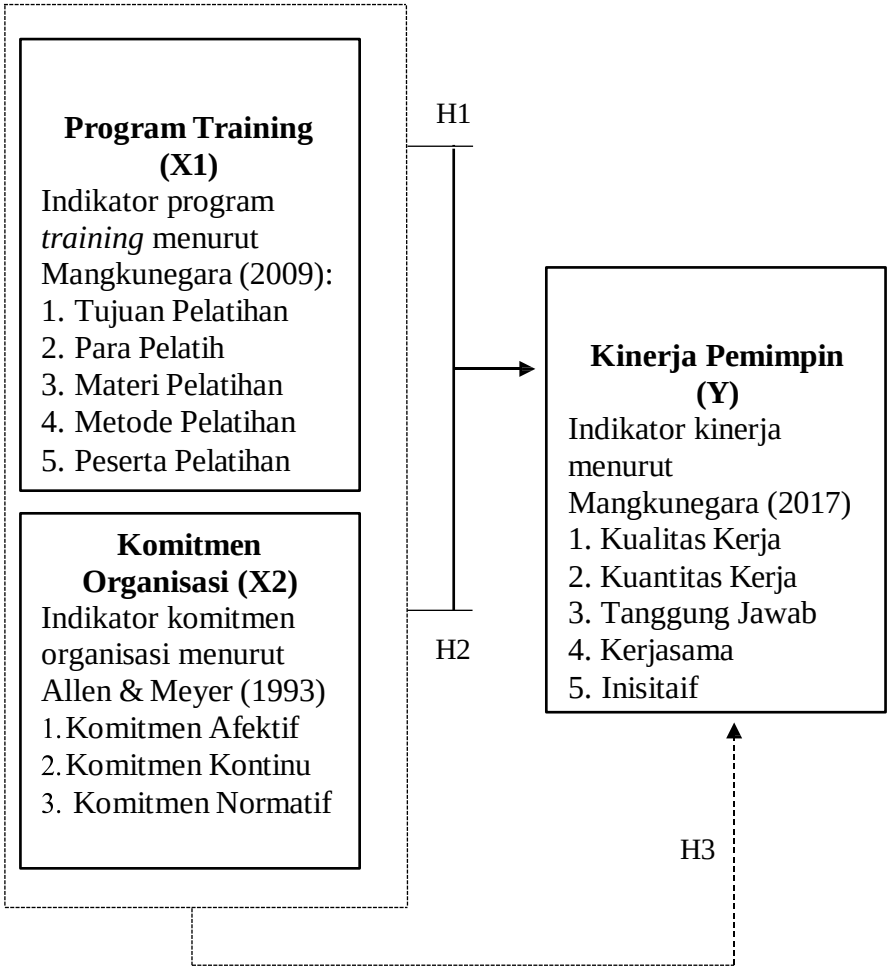
menekankan bahwa *program training* efektif dapat meningkatkan kinerja dengan meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugas dengan lebih efisien. Komitmen organisasi, sebagaimana diidentifikasi oleh Allen & Meyer (1993), memainkan peran penting dalam membentuk perilaku pekerja terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang memiliki komitmen afektif, kontinu, dan normatif cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi karena mereka merasa terikat emosional, finansial, dan moral terhadap organisasi tempat mereka bekerja

Selain itu, penelitian oleh Andesta *et al.*, (2015) dan Windaryadi & Surajiyo (2020) menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pekerja berkontribusi positif terhadap kinerja mereka. Berdasarkan penelitian tersebut, penulis menyimpulkan hipotesis 3 sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan program training dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pemimpin PT Dua Kelinci Pati.

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan pustaka diatas, dapat disimpulkan kerangka pemikiran sebagai berikut;



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Kerangka penelitian diatas yaitu Program *Training* (X1), Komitmen Organisasi (X2) sebagai variabel bebas yang memilikil pengaruh terhadap Kinerja Karyawa (Y) sebagai variabel terikat.

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan program *training* terhadap kinerja pemimpin PT Dua Kelinci Pati.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pemimpin PT Dua Kelinci Pati.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan program *training* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemimpin PT Dua Kelinci Pati.

BAB III

METODOLOGI

3.1 Pendekatan Penelitian

Peneliti akan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan paradigma post-positivisme. Pendekatan ini melibatkan pengujian teori dengan merinci hipotesis spesifik dan mengumpulkan data untuk menguji validitas hipotesis tersebut. Data dikumpulkan menggunakan instrumen khusus yang dirancang untuk mengevaluasi perilaku, dan informasi dianalisis menggunakan prosedur statistik serta pengujian hipotesis (Creswell, 2018).

Metode penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti mengenai pengaruh program *training* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemimpin PT. Dua Kelinci Pati. Penelitian ini mengacu pada populasi dan sampel yang telah ditentukan, dan pengumpulan data dilakukan dengan menjalankan prosedur penelitian, serta analisis data bersifat statistik. Data penelitian ini berupa angka-angka yang diperoleh melalui penyebaran kusioner atau angket untuk menganalisis pengaruh program *training* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemimpin PT Dua Kelinci Pati.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Dua Kelinci berlokasi di sebelah jalan raya Pati - Kudus, dengan jarak sekitar 6,3 km ke arah barat dari pusat kota Pati dan sekitar 37 km ke arah timur dari kota Kudus.

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Creswell (2018), variabel merujuk pada karakteristik atau atribut yang melekat pada individu dan dapat diukur serta diamati oleh peneliti. Dalam konteks penelitian ini, variabel yang digunakan mencakup berbagai aspek yang akan diukur dan dianalisis untuk memahami hubungan atau pengaruh tertentu dalam studi yang sedang dilakukan. Variabel-variabel tersebut merupakan elemen penting yang menentukan arah dan fokus dari penelitian ini.

1. Variabel *Independent* (X)

   Creswell (2018) menjelaskan bahwa variabel independen adalah variabel yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada hasil atau *outcom*e dalam sebuah penelitian. Dalam studi ini, terdapat dua variabel independen yang akan dianalisis untuk melihat bagaimana masing-masing berkontribusi terhadap hasil yang diukur. Variabel-variabel independen ini menjadi faktor kunci yang diharapkan dapat memberikan dampak signifikan terhadap hasil akhir penelitian.Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah program *training* (X1) dan komitmen organisasi (X2).

2. Variabel *Dependent* (Y)

Menurut Creswell (2018), variabel *dependent* didefinisikan sebagai variabel yang dipengaruhi atau tergantung pada variabel independen. Dengan kata lain, variabel dependen merupakan hasil atau outcome yang muncul akibat dari perubahan yang terjadi pada variabel independen. Variabel dependen ini berfungsi sebagai indikator yang menunjukkan bagaimana variabel independen mempengaruhi hasil penelitian. Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah kinerja pemimpin (Y)

3.4 Definisi Operasional dan Indikator

Gambar 3.1 Definisi Operasional dan Indikator

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Program *Training*	Program *training* adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pemimpin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja.	Indikator program *training* menurut Mangkunegara (2009): 1. Tujuan Pelatihan 2. Para Pelatih 3. Materi Pelatihan 4. Metode Pelatihan 5. Peserta Pelatihan	Skala *Likert*
Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi merujuk pada tingkat keterikatan emosional dan psikologis seorang pemimpin terhadap organisasi tempat mereka bekerja.	Indikator komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (1993) 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Kontinu	Skala *Likert*

		3. Komitmen Normatif	
Kinerja Pemimpin	Kinerja pemimpin mengacu pada seberapa baik seorang pemimpin melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam pekerjaannya	Indikator kinerja pemimpin menurut Mangkunegara (2017) 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerjasama 5. Inisitaif	Skala *Likert*

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah seluruh kelompok, kejadian, atau objek yang menjadi fokus investigasi oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2017). Menurut Creswell (2016), populasi merujuk kepada sebuah kelompok yang terdiri dari individu yang memiliki karakteristik yang serupa. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 550 responden dari jumlah keseluruhan pemimpin yang ada di PT. Dua Kelinci Pati.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang telah dipilih sebelumnya untuk diteliti, sehingga peneliti dapat mengeneralisasi hasil penelitian terhadap populasi tersebut (Sekaran & Bougie, 2017). Peneliti harus memilih sampel individu yang memiliki karakteristik yang dapat mewakili seluruh populasi. Cara pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis *Non probability sampling* dengan

teknik *purposive sampling*. *Non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi saat akan dipilih sebagai sampel (Sugiyono. 2019). Sedangkan menurut Creswell (2016), *purposive sampling* merujuk pada pendekatan di mana peneliti memilih individu-individu atau tempat untuk diteliti karena mereka dapat memberikan pemahaman yang spesifik

Menurut Nalendra *et al.*, (2021), rumus Slovin adalah metode yang digunakan untuk menghitung jumlah sampel minimum dalam sebuah penelitian, terutama ketika perilaku atau karakteristik suatu populasi belum diketahui secara pasti. Ukuran sampel yang dihasilkan dari rumus Slovin sangat dipengaruhi oleh tingkat kesalahan yang ditetapkan; semakin tinggi tingkat kesalahan yang diperbolehkan, maka semakin sedikit sampel yang diperlukan. Berikut ini merupakan perhitungan sampel menurut rumus Slovin, yaitu:

$$\text{n} = \frac{N}{1 + N\ (d)^2}$$

$$\text{n} = \frac{550}{1 + 550\ (0{,}1)^2}$$

$$\text{n} = \frac{550}{1 + 550\ (0{,}01)}$$

$$\text{n} = \frac{550}{1 + 5.5}$$

n = 84,6 (Dibulatkan menjadi 85 sampel)

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d = Tingkat kepercayaan/ketepatan yang diinginkan 0,1

Berdasarkan rumus slovin tersebut, maka jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 85 orang. Jumlah sampel ini dapat mewakili keseluruhan pemimpin di PT Dua Kelinci Pati, karena hanya menggunakan karyawan yang menjabat sebagai pemimpin seperti kasubsi, kasi, kabag dan asisten manajer.

3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

Data yang akan digunakan terdiri dari data primer adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama yang terkait dengan variabel dan tujuan penelitian secara spesifik (Sekaran & Bougie, 2017). Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner. Kuesioner ini dirancang untuk mengumpulkan informasi mengenai pengaruh program *training* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemimpin PT. Dua Kelinci Pati.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini pada metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sebagaimana dijelaskan oleh Sekaran & Bougie (2017). Penyusunan kuesioner memperhatikan beberapa aspek penting seperti

ketepatan isi pertanyaan, penggunaan bahasa dan susunan kata, jenis dan format pertanyaan, serta urutan pertanyaan yang diajukan kepada responden. Kuesioner disampaikan secara *online* melalui *google form*.

Penelitian ini menggunakan Skala Likert, yang menurut Sekaran dan Bougie (2017), merupakan alat yang dirancang untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang menjadi indikator variabel. Skala Likert yang digunakan memiliki bobot 1-6, di mana angka 6 menunjukkan "sangat setuju," 5 menunjukkan "setuju," 4 menunjukkan "cukup setuju," 3 menunjukkan "kurang setuju," 2 menunjukkan "tidak setuju," dan 1 menunjukkan "sangat tidak setuju".

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2021), statistik deskriptif memberikan gambaran tentang data melalui nilai rata-rata *(mean),* standar deviasi, varian, maksimum, minimum, jumlah *(sum),* rentang *(range), kurtosis*, dan *skewness*. Statistik deskriptif biasanya digunakan untuk menggambarkan profil data sampel sebelum menerapkan teknik analisis statistik untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini, statistik deskriptif dapat menjelaskan variabel-variabel yang ada. Selain itu, statistik deskriptif menyajikan ukuran-ukuran numerik yang penting bagi data sampel. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS 27.0.

3.7.2 Uji Asumsi Klasika

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, yang dapat dianalisis melalui grafik dan uji statistik. Ghozali (2021) juga menjelaskan bahwa Alpha (α) adalah batas kesalahan maksimum yang ditetapkan oleh peneliti. Misalnya, dalam suatu penelitian, peneliti menetapkan alpha sebesar 5% atau 0,05 dengan aturan bahwa jika nilai signifikan lebih dari α=0,05, data tersebut dianggap berdistribusi normal.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel, yaitu variabel bebas dan terikat, memiliki distribusi data yang normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pengambilan kesimpulan menggunakan kriteria sebagai berikut:

1) Jika nilai asymp. sig. (2-tailed) > α (0,05), maka data berdistribusi normal.
2) Jika nilai asymp. sig. (2-tailed) < α (0,05), maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas mengacu pada adanya hubungan linier antara variabel bebas dalam suatu model regresi. Menurut Ghozali (2021), uji

multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang ideal seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terdapat korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebas, maka hal ini dapat mengganggu hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Ghozali (2017:73) juga menyatakan bahwa dengan tingkat signifikansi 90%, multikolinearitas antara variabel independen dapat dideteksi menggunakan matriks korelasi dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika nilai korelasi antara dua variabel independen lebih besar dari (>) 0,90, maka terdapat multikolinearitas.
2) Jika nilai korelasi antara dua variabel independen lebih kecil dari (<) 0,90, maka multikolinearitas tidak ada.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui dalam model regresi terjadi ketidak samaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat pada grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variable dependen, yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka

nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2021).

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Validitas menurut Ghozali (2021) bertujuan untuk menilai apakah pernyataan dalam kuesioner yang dibuat adalah sah atau valid. Suatu kuesioner dianggap valid jika pernyataannya mampu mengungkapkan apa yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini, validitas diukur dengan mengkorelasikan skor setiap butir pertanyaan dengan total skor variabel. Uji validitas menggunakan korelasi bivariat *(spearman correlation)* dengan pengujian dua sisi pada tingkat signifikansi 5%. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. Pertanyaan dianggap valid jika korelasi butir pertanyaan dengan total skor signifikan (r hitung > r tabel) pada taraf signifikansi 0,05.
b. Pertanyaan dianggap tidak valid jika korelasi butir pertanyaan dengan total skor tidak signifikan (r hitung < r tabel) pada taraf signifikansi 0,05.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2021) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil

pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis *Cronbach Alpha* untuk menguji reliabilitas, alat ukur yaitu kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, pengetahuan auditor serta audit judgment. Kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2021), yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* > 0,70 maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* < 0,70 maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Perhitungan reliabilitas formulasi *Cronbach Alpha* ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 27.0.

3.9 Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini digunakan tiga variabel independen dan satu variabeldependen. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda *(multiple regression),* yaitu regresi yang digunakan untuk mengetahuiseberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Regresi linier berganda digunakan untuk menguji H1, H2, dan H3 menggunakan pendekatan interaksi yang bertujuan untuk memenuhi harapan peneliti tentang pengaruh program pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemimpin. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$Y = \alpha + \beta 1\ X1 + \beta 2\ X2 + \beta 3\ X3 + e$

Dimana :

Y : Kinerja Pemimpin

a : Konstanta

β : Koefisien regresi

X1 : Program Training

X2 : Komitmen Organisasi

E: *Standart error*

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independensecara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Apabila Fhitung > F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti seluruh variabelindependen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadapvariabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%. Ataudapat juga dengan melihat nilai probabilitas. Variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen, jika nilai probabilitas lebih kecil daripada 0,05 (untuk tingkat signifikansi = 5%) (Ghozali, 2021).

3.9.3 Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2021) uji beda t-test digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara parsial (individual) dalam menerangkan variabel dependen. Pengambilan keputusan yaitu dengan nilai signifikansi 0,05 dan membandingkan t hitung dengan t tabel yang ditentukan sebagai berikut:

1) Apabila tingkat signifikansi < α (0.05) dan t hitung > t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
2) Apabila apabila tingkat signifikansi > α (0,05) dan hitung <t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak yang artinya variabel independen secara parsial. tidak berpengaruh terhadap variabel dependen**.**

3.9.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2021) uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai adjusted R^2 dimana untuk menginterpretasikan besarnya nilai koefisien determinasi harus diubah kedalam bentuk persentase. Sisa dari total (100%) yang artinya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka 1, maka

model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil penelitian mengenai pengaruh program training dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemimpin PT. Dua Kelinci Pati. Penelitian ini melibatkan 85 pemimpin sebagai sampel, dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27.0, dan dalam bab ini akan diuraikan hasil pengolahan data tersebut serta pembahasannya.

4.1 Analisis Deskriptif

Pada bagian ini, akan dijelaskan secara rinci mengenai data deskriptif yang diambil langsung dari responden. Data deskriptif ini berfungsi sebagai gambaran mengenai karakteristik atau kondisi responden, yang penting untuk dipertimbangkan dalam penelitian. Dengan mengetahui kondisi responden, hasil penelitian dapat dianalisis secara lebih komprehensif, karena data ini memberikan informasi kontekstual yang mendukung pemahaman yang lebih dalam terhadap fenomena yang diteliti. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel yang menyajikan berbagai aspek seperti usia, jenis kelamin, bagian di perusahaan, status, jabatan di perusahaan, tingkat pendidikan, lama bekerja,

dan informasi lain yang relevan untuk memahami profil responden secara lebih jelas. Data tersebut membantu peneliti menginterpretasikan hasil penelitian dengan mempertimbangkan latar belakang responden.

4.1.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian

4.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori responden menurut jenis kelamin terdiri 2 kategori yang tersaji pada berikut ini:

Tabel 4.1 Kelompok Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

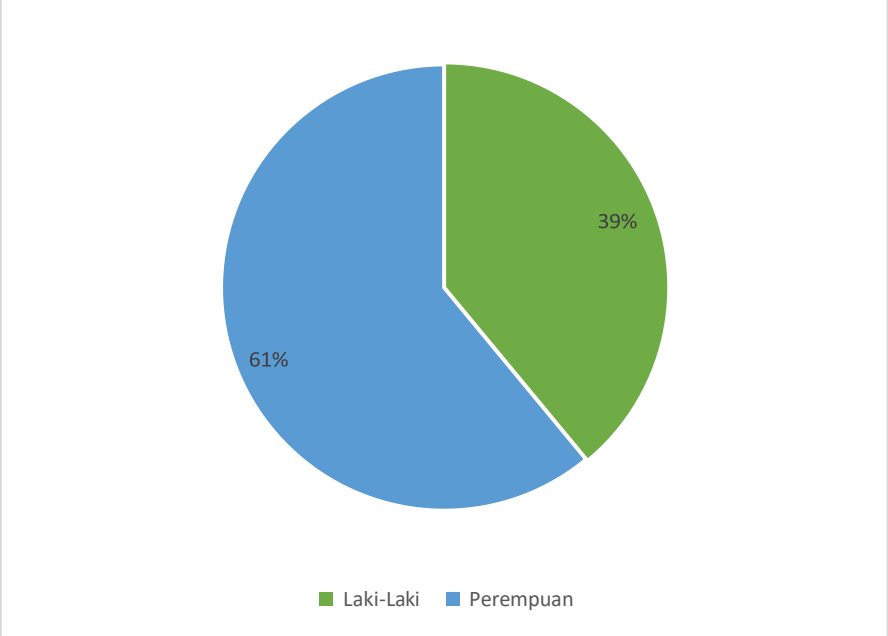
No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	33	39
2	Perempuan	52	61
Total		85	100

(Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 4.1, terdapat 33 responden laki-laki dan 52 responden perempuan. Persentase responden laki-laki adalah 39%, sedangkan perempuan mencapai 61%. Total jumlah responden dalam penelitian ini adalah 85 orang. Mayoritas responden adalah perempuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perempuan lebih banyak terlibat dalam penelitian tentang pengaruh program training dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemimpin PT. Dua Kelinci Pati.

Jumlah responden yang lebih banyak dari kalangan perempuan memberikan wawasan penting terkait bagaimana

program training dan komitmen organisasi mungkin berdampak berbeda pada kinerja pemimpin laki-laki dan perempuan. Pemimpin laki-laki dan perempuan bisa memiliki cara berbeda dalam merespons pelatihan, tingkat komitmen terhadap organisasi, serta efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, proporsi gender dalam penelitian ini menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam menganalisis hasil pengaruh program tersebut terhadap kinerja secara keseluruhan.



Gambar 4.1 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

(Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2024)

4.1.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Kategori responden menurut usia terdiri 4 kategori yang tersaji pada berikut ini:

Tabel 4.2 Kelompok Responden Berdasarkan Usia

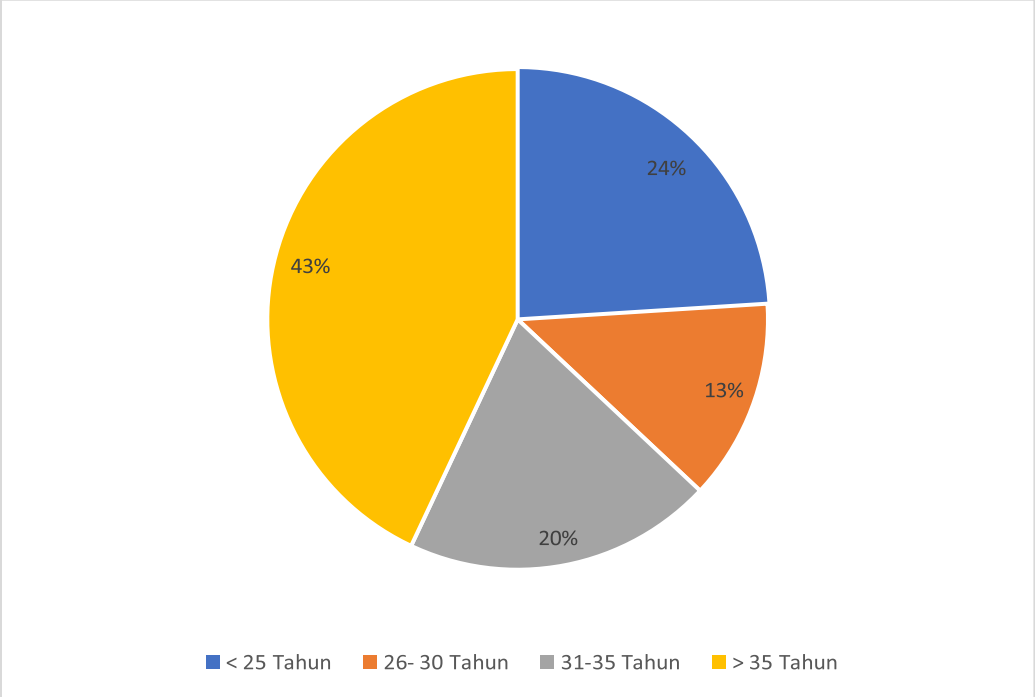
No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 25 Tahun	5	24
2	26- 30 Tahun	11	13
3	31-35 Tahun	17	20
4	> 35 Tahun	52	43
Total		85	100

(Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 4.2, responden dalam penelitian ini terbagi ke dalam empat kelompok usia. Responden dengan usia di bawah 25 tahun sebanyak 5 orang (24%), responden berusia 26-30 tahun sebanyak 11 orang (13%), responden berusia 31-35 tahun sebanyak 17 orang (20%), dan mayoritas responden berusia lebih dari 35 tahun, yaitu sebanyak 52 orang (43%).

Kelompok usia ini menunjukkan bahwa sebagian besar pemimpin PT. Dua Kelinci Pati yang berpartisipasi dalam penelitian berada di kelompok usia lebih dari 35 tahun. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa mayoritas pemimpin yang terlibat dalam

program training dan komitmen organisasi sudah memiliki pengalaman kerja yang lebih lama, sehingga potensi penerimaan dan pemahaman terhadap program-program pelatihan serta komitmen terhadap perusahaan bisa lebih tinggi. Sebaliknya, pemimpin yang berusia lebih muda mungkin memiliki perspektif berbeda mengenai pelatihan dan komitmen, dengan kebutuhan yang lebih fokus pada pengembangan keterampilan awal karier. Variasi usia ini penting untuk diperhatikan, karena dapat memengaruhi bagaimana program pelatihan dan komitmen organisasi diterima oleh pemimpin dari berbagai kelompok usia, serta dampaknya terhadap kinerja mereka.



Gambar 4.2 Diagram Responden Berdasarkan Usia

(Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2024)

4.1.1.3 Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Kategori responden menurut jabatan terdiri 4 kategori yang tersaji pada berikut ini:

Tabel 4.3 Kelompok Responden Berdasarkan Jabatan

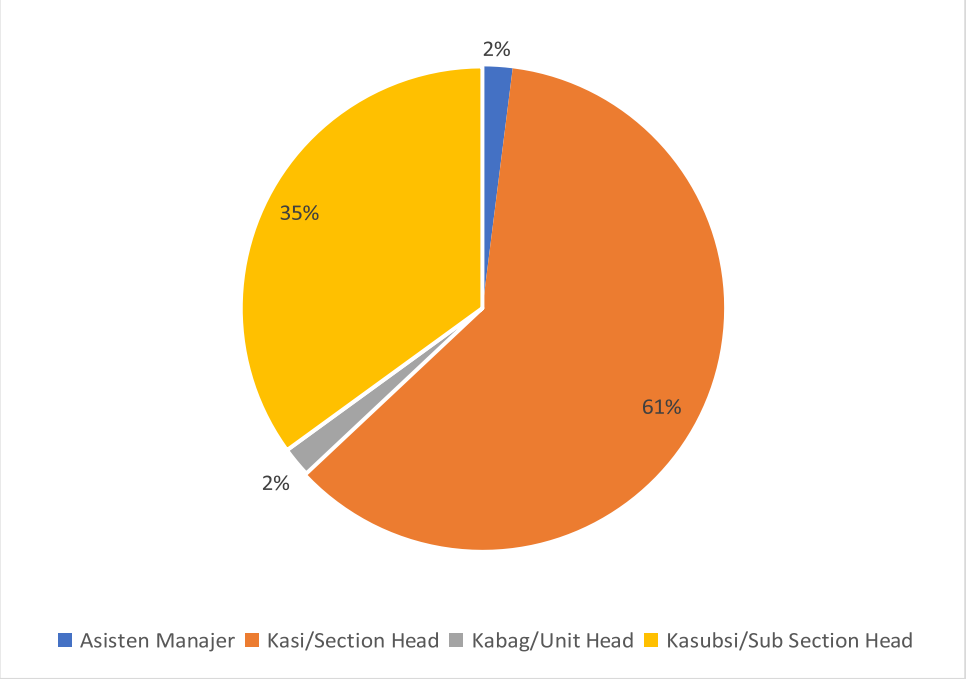
No.	Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Asisten Manajer	2	2
2	Kasi/Section Head	52	61
3	Kabag/Unit Head	2	2
4	Pemimpin/Sub Section Head	29	35
Total		85	100

(Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 4.3, responden dalam penelitian ini terbagi berdasarkan jabatan sebagai berikut: Asisten Manajer sebanyak 2 orang (2%), Kasi/Section Head sebanyak 52 orang (61%), Kabag/Unit Head sebanyak 2 orang (2%), dan Pemimpin/Sub Section Head sebanyak 29 orang (35%). Dari data ini, mayoritas responden menempati posisi sebagai Kasi/Section Head, yang mencakup lebih dari separuh total responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pemimpin yang berpartisipasi dalam penelitian memiliki peran kepemimpinan di tingkat menengah, yang berfungsi sebagai penghubung antara manajemen dan staf operasional. Sebaliknya, hanya sebagian kecil

responden yang menempati posisi Asisten Manajer atau Kabag/Unit Head.

Perbedaan jabatan ini berpotensi memengaruhi bagaimana program training dan komitmen organisasi dirasakan dan diimplementasikan. Pemimpin di posisi Kasi/Section Head, misalnya, mungkin lebih terlibat dalam pengelolaan operasional sehari-hari dan berperan penting dalam memastikan keberhasilan implementasi program. Sementara itu, peran Asisten Manajer dan Kabag/Unit Head yang lebih sedikit dapat mencerminkan fokus yang lebih strategis atau pengaruh lebih besar pada kebijakan organisasi.



Gambar 4.3 Diagram Responden Berdasarkan Jabatan

(Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2024)

4.1.1.4 Karakteristik Berdasarkan Status

Kategori responden menurut status terdiri 2 kategori yang tersaji pada berikut ini:

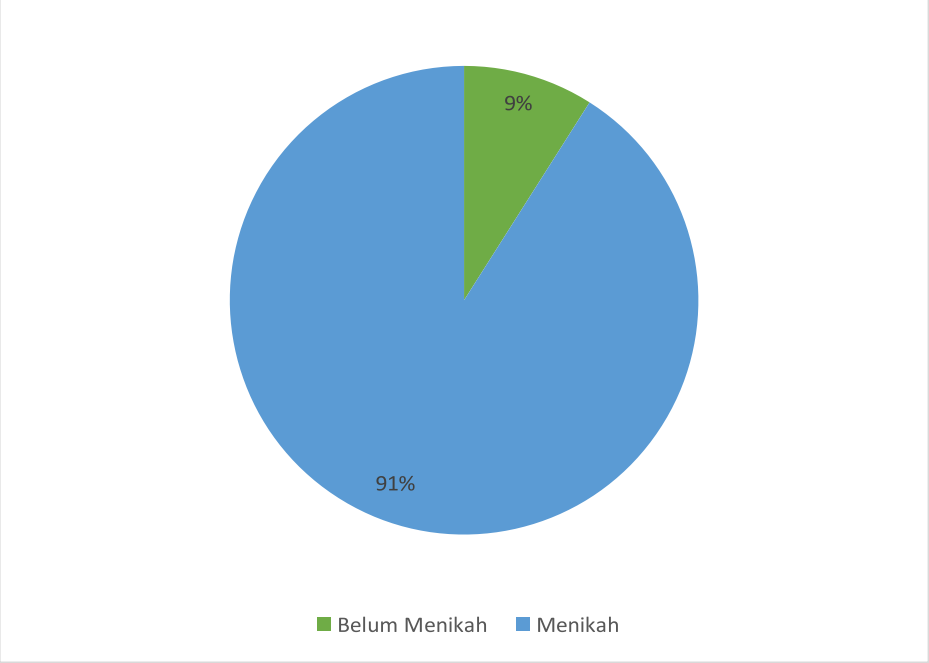
Tabel 4.4 Kelompok Responden Berdasarkan Status

No.	Status	Frekuensi	Persentase (%)
1	Belum Menikah	8	9
2	Menikah	77	91
Total		85	100

(Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 4.4, responden dalam penelitian ini terdiri dari dua kelompok status pernikahan: responden yang belum menikah sebanyak 8 orang (9%) dan responden yang sudah menikah sebanyak 77 orang (91%). Mayoritas responden, yaitu 91%, adalah pemimpin yang sudah menikah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pemimpin PT. Dua Kelinci Pati yang berpartisipasi dalam penelitian memiliki tanggung jawab keluarga. Status pernikahan bisa mempengaruhi pandangan dan komitmen pemimpin terhadap organisasi, terutama dalam hal stabilitas pekerjaan, pengembangan karier, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Pemimpin yang sudah menikah mungkin memiliki motivasi yang berbeda dalam menjalani program training dan menunjukkan komitmen terhadap organisasi dibandingkan dengan pemimpin yang belum menikah. Mereka mungkin lebih fokus pada peningkatan kinerja sebagai upaya untuk mendukung kehidupan keluarga, sedangkan pemimpin yang belum menikah mungkin lebih berorientasi pada pengembangan karier jangka panjang.



Gambar 4.4 Diagram Responden Berdasarkan Status

(Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2024)

4.1.1.5 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Kategori responden menurut pendidikan terdiri 5 kategori yang tersaji pada berikut ini:

Tabel 4.5 Kelompok Responden Berdasarkan Pendidikan

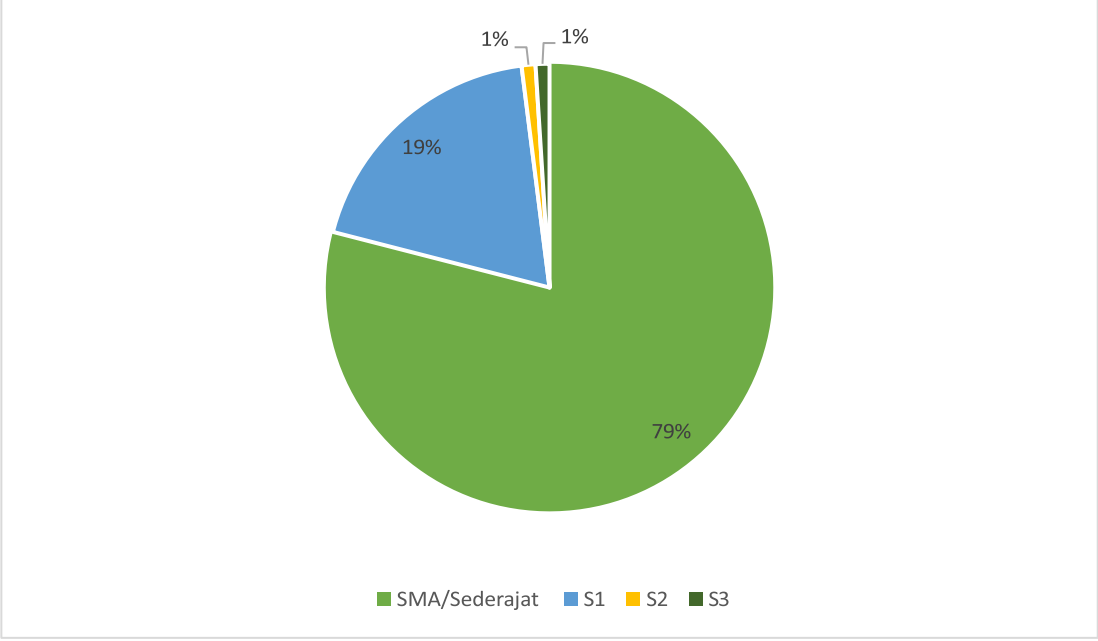
No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	67	79
2	S1	16	19
3	S2	1	1
4	S3	1	1
Total		85	100

(Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 4.5, responden dalam penelitian ini terbagi berdasarkan tingkat pendidikan: 67 orang (79%) berpendidikan SMA/sederajat, 16 orang (19%) berpendidikan S1, dan masing-masing 1 orang (1%) berpendidikan S2 dan S3. Mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/sederajat, yang mencakup 79% dari total responden. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pemimpin PT. Dua Kelinci Pati yang terlibat dalam penelitian memiliki pendidikan menengah. Jumlah responden yang memiliki pendidikan S1 lebih

kecil, yaitu 19%, sementara responden dengan pendidikan S2 dan S3 hanya sedikit.

Kelompok pendidikan ini dapat mempengaruhi bagaimana pemimpin memahami dan merespons program training serta komitmen organisasi. Pemimpin dengan pendidikan SMA mungkin memerlukan pendekatan yang lebih praktis dalam pelatihan, sedangkan pemimpin dengan pendidikan yang lebih tinggi (S1, S2, S3) mungkin memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap materi pelatihan dan pengembangan karier. Perbedaan tingkat pendidikan ini juga dapat mempengaruhi cara pemimpin mengaplikasikan pelatihan dalam meningkatkan kinerja mereka.



Gambar 4.5 Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan

(Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2024)

4.1.1.6 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Kategori responden menurut lama bekerja terdiri 3 kategori yang tersaji pada berikut ini:

Tabel 4.6 Kelompok Responden Berdasarkan Lama Bekerja

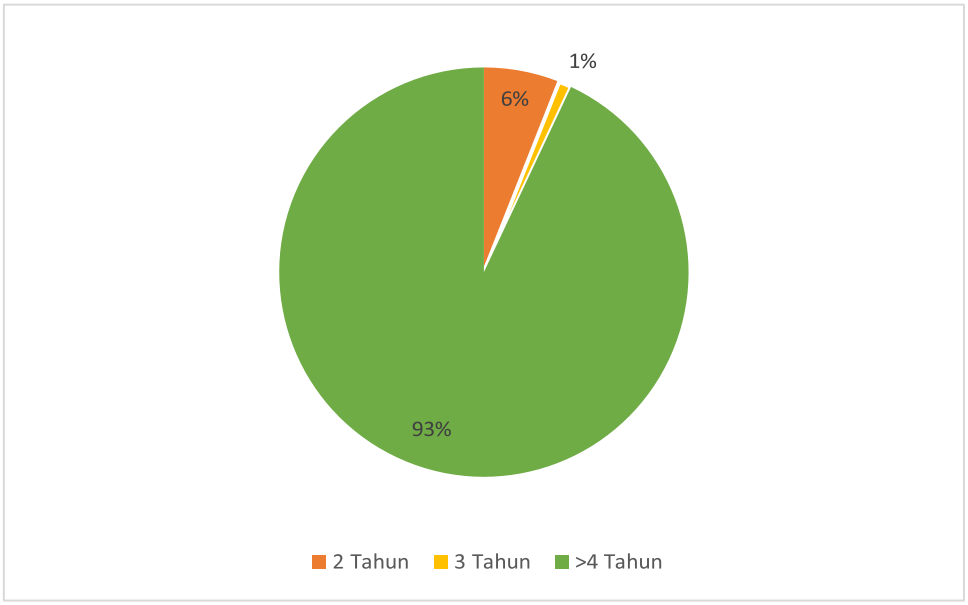
No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	2 Tahun	5	6
2	3 Tahun	1	1
3	>4 Tahun	79	93
Total		85	100

(Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 4.6, responden dalam penelitian ini terbagi berdasarkan lama bekerja sebagai berikut: 5 orang (6%) telah bekerja selama 2 tahun, 1 orang (1%) bekerja selama 3 tahun, dan mayoritas, sebanyak 79 orang (93%), telah bekerja lebih dari 4 tahun.

Dari data ini, terlihat bahwa mayoritas pemimpin PT. Dua Kelinci Pati yang berpartisipasi dalam penelitian memiliki masa kerja yang panjang, lebih dari 4 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden sudah cukup lama bekerja di perusahaan, sehingga mereka kemungkinan memiliki pemahaman mendalam tentang program training dan komitmen organisasi. Pengalaman kerja yang lebih lama juga dapat memengaruhi cara mereka merespons program

pelatihan dan bagaimana komitmen terhadap organisasi mempengaruhi kinerja mereka. Pemimpin yang telah bekerja lebih dari 4 tahun cenderung lebih stabil dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi, yang dapat memengaruhi efektivitas pelatihan dan komitmen organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.



Gambar 4.6 Diagram Responden Berdasarkan Lama Bekerja

(Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2024)

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Frekuensi skor jawaban untuk setiap pernyataan dari setiap variabel yang diteliti akan dihitung untuk mendapatkan nilai rata-rata. Nilai rata-rata ini kemudian akan dikategorikan dalam beberapa kelompok. Rata-rata yang diperoleh nantinya akan digunakan untuk menganalisis pengaruh program training dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemimpin PT. Dua Kelinci Pati berdasarkan persepsi responden. Pada penelitian ini, persepsi responden menggunakan skala

yang telah ditentukan, di mana skor tertinggi adalah 6 (enam) dan terendah adalah 1 (satu). Indikator jawaban untuk setiap variabel yang telah ditetapkan dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam perhitungan berikut:

$$\text{Interval} = \frac{Skor\ Tertinggi - Skor\ Terendah}{Skor\ Tertinggi}$$

$$= \frac{6-1}{6} = 0{,}83$$

Sesuai dengan perhitungan interval diatas tersebut, maka dibuat kategori- kategori variabel seperti pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Interval Kategori Variabel

Interval	**Keterangan**
4,37-5,2	Sangat Baik
3,53-4,36	Baik
2,69-3,52	Sangat Kurang
1,85-2,68	Kurang
1,01-1,84	Sangat Kurang Baik

(Sumber: Puspanindyah, 2016)

Berdasarkan pada tabel di atas dijelaskan bahwa interval kategori digunakan untuk menganalisis pengaruh program training dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemimpin PT. Dua Kelinci Pati berdasarkan persepsi responden dan juga untuk hasil uji evaluasi tiap variabel yang ada di dalam penelitian ini dengan berdasarkan skor yang telah ditentukan. Untuk jumlah skor

penentuannya sendiri yaitu sebesar 1,01 sampai 1,84 dikatergorikan sebagai sangat kurang baik, skor 1,85 sampai 2,68 dikategorikan sebagai kurang, skor 2,69 sampai 3,52 dikategorikan sebagai sangat kurang, skor 3,53 sampai 4,36 dikategorikan sebagai baik dan untuk skor 4,37 sampai dengan 5,2 dikategorikan sebagai sangat baik.

4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Program *Training*

Penelitian ini mengukur variabel *program training* terhadap kinerja pemimpin PT. Dua Kelinci Pati berdasarkan penilaian dari responden Variabel *program training* diukurmelalui 22 pernyataan. Hasil jawaban dan analisis indeks skor jawaban sebagai berikut :

Tabel 4.8 Uji Deskriptif Variabel Program Training (X1)

Kode	Pernyataan	Mean	Keterangan
X1.1	Perusahaan menyediakan pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan saya.	5,13	Sangat Baik
X1.2	Pelatihan yang diberikan mencakup berbagai keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya	5,02	Sangat Baik
X1.3	Perusahaan mengadakan pelatihan yang berfokus pada pengembangan soft skills, seperti komunikasi dan kerja tim	5,17	Sangat Baik
X1.4	Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat berinteraksi dengan baik kepada saya dan peserta lainnya	5,05	Sangat Baik
X1.5	Instruktur pelatihan yang saya ikuti menyampaikan materi pelatihan dengan jelas dan mudah dipahami	5,04	Sangat Baik

X1.6	Instruktur pelatihan yang saya ikuti memberikan kesempatan kepada saya dan peserta lainnya untuk bertanya	5,02	Sangat Baik
X1.7	Instruktur pelatihan yang saya ikuti selalu siap membantu peserta selama pelatihan berlangsung	5,10	Sangat Baik
X1.8	Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat mendorong saya dan para peserta lainnya aktif dalam kegiatan pelatihan	5,05	Sangat Baik
X1.9	Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat menguasai materi yang diajarkan	5,03	Sangat Baik
X1.10	Bahasa yang digunakan selama penyampaian materi pelatihan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti	5,02	Sangat Baik
X1.11	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan kerja	5,05	Sangat Baik
X1.12	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan tujuan pelatihan.	5,09	Sangat Baik
X1.13	Materi pelatihan yang saya ikuti disampaikan dengan yang menarik dan dibahas secaramendalam	4,97	Sangat Baik
X1.14	Materi pelatihan yang saya ikuti dapat memberikan manfaat secara pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaan saya	5,05	Sangat Baik
X1.15	Pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas	5,02	Sangat Baik
X1.16	Pelaksanaan pelatihan yang saya ikuti	4,97	Sangat Baik

	sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan tepat waktu		
X1.17	Panitia pelatihan memiliki kesigapan dalam membantu para peserta pelatihan	5,07	Sangat Baik
X1.18	Saya selalu semangat dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan selama pelatihan	5,00	Sangat Baik
X1.19	Saya merasa termotivasi untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan baru yang diperoleh dari pelatihan dalam pekerjaan saya.	5,03	Sangat Baik
X1.20	Saya merasa bahwa saran dan masukan dari peserta lain selama pelatihan memberikan perspektif baru yang bermanfaat bagi saya.	5,03	Sangat Baik
X1.21	Saya menikmati proses pembelajaran dan berbagi pengalaman dengan peserta lain yang berasal dari departemen atau tingkatan yang berbeda.	4,95	Sangat Baik
X1.22	Saya merasa bahwa pelatihan yang diikuti memberikan kesempatan bagi saya untuk meningkatkan kinerja dan berkontribusi lebih banyak bagi perusahaan.	5,15	Sangat Baik
Rata-Rata Variabel *Program Training*		5,05	Sangat Baik

(Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2024)

Berdasarkan hasil uji deskriptif terhadap variabel Program Training (X1), rata-rata keseluruhan dari penilaian terhadap program pelatihan adalah 5,05, yang masuk dalam kategori "Sangat

Baik." Analisis yang lebih mendalam, pernyataan dengan skor tertinggi adalah X1.3, yang berbunyi, “Perusahaan mengadakan pelatihan yang berfokus pada pengembangan soft skills, seperti komunikasi dan kerja tim,” dengan nilai mean 5,17. Ini menunjukkan bahwa pemimpin sangat menghargai pelatihan yang menekankan pengembangan keterampilan interpersonal dan kerja sama tim, yang dianggap penting untuk meningkatkan kinerja mereka.

Sebaliknya, pernyataan dengan skor terendah adalah X11.2, yang berbunyi, “Saya menikmati proses pembelajaran dan berbagi pengalaman dengan peserta lain yang berasal dari departemen atau tingkatan yang berbeda,” dengan nilai mean 4,95. Meskipun masih dalam kategori "Sangat Baik," nilai ini menunjukkan bahwa ada ruang untuk perbaikan dalam menciptakan pengalaman pembelajaran yang lebih menyenangkan dan kolaboratif antar peserta dari berbagai departemen.

4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Penelitian ini mengukur variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pemimpin PT. Dua Kelinci Pati berdasarkan penilaian dari responden Variabel komitmen organisasi diukur melalui 10 pernyataan. Hasil jawaban dan analisis indeks skor jawaban sebagai berikut :

Tabel 4.9 Uji Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Kode	Pernyataan	Mean	Keterangan
X2.1	Pemimpin menunjukan rasa memiliki terhadap organisasi	4,89	Sangat Baik
X2.2	Pemimpin merasa bahagia bekerja dalam organisasi	5,07	Sangat Baik
X2.3	Pemimpin perduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan	5,09	Sangat Baik
X2.4	Pemimpin memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan	4,50	Sangat Baik
X2.5	Pemimpin merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan	4,02	Sangat Baik
X2.6	Pemimpin merasa tidak memiliki alternatif kerja ditempat lain yang lebih menarik	3,49	Baik
X2.7	Pemimpin akan mendapatkan kesulitan dalam hidup jika meninggalkan perusahaan	3,00	Sangat Kurang
X2.8	Pemimpin merasa memiliki kewajiban untuk setia pada perusahaan	4,54	Sangat Baik
X2.9	Pemimpin merasa sungkan apabila keluar dari perusahaan karena telah diberikan fasilitas	3,49	Baik
X2.10	Pemimpin telah terikat kontrak kerja dengan perusahaan sehingga harus menyelesaikan kontraknya tersebut	4,3	Baik
Rata-Rata Variabel Komitmen Organisasi		4,24	Baik

(Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 4.9 yang menyajikan uji deskriptif variabel Komitmen Organisasi (X2), dapat disimpulkan bahwa komitmen pemimpin terhadap organisasi berada pada tingkat yang baik dengan rata-rata skor sebesar 4,24. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah “Pemimpin perduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan" (X2.3), yang mendapatkan skor 5,09, menunjukkan bahwa pemimpin memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap isu-isu yang dihadapi organisasi. Hal ini mencerminkan keterlibatan dan komitmen emosional mereka terhadap perusahaan. Di sisi lain, pernyataan dengan skor terendah adalah "Pemimpin akan mendapatkan kesulitan dalam hidup jika meninggalkan perusahaan" (X2.7), yang hanya mencapai 3,00. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pemimpin merasa cukup percaya diri dan tidak mengalami kekhawatiran yang signifikan mengenai masa depan mereka setelah meninggalkan perusahaan. Meskipun secara keseluruhan komitmen organisasi tergolong baik, adanya pandangan ini menunjukkan bahwa ada potensi untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas pemimpin dengan memperhatikan aspek-aspek yang lebih rendah ini. Hal ini penting agar pemimpin merasa lebih terhubung dan aman dalam karier mereka.

4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pemimpin

Penelitian ini mengukur variabel kinerja pemimpin dalam mempengaruhi variabel *program training* dan komiitmen organisasi pada PT. Dua Kelinci Pati berdasarkan penilaian dari responden Variabel kinerja pemimpin diukur melalui 20 pernyataan. Hasil jawaban dan analisis indeks skor jawaban sebagai berikut :

Tabel 4. 10 Uji Deskriptif Variabel Kinerja Pemimpin (Y)

Kode	Pernyataan	Mean	Keterangan
Y.1	Pemimpin ini cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	5,11	Sangat Baik
Y.2	Pemimpin ini memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan.	5,08	Sangat Baik
Y.3	Pemimpin ini bekerja dengan cekatan dan cepat	5,10	Sangat Baik
Y.4	Pemimpin ini memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan	4,98	Sangat Baik
Y.5	Pemimpin menunjukan inisiatif untuk dapat bekerja sesuai dengan target kuantitas yang di harapkan	5,14	Sangat Baik
Y.6	Pemimpin menyelesaikan pekerjaan sesuai target kerja secara kuantitas	5,08	Sangat Baik
Y.7	Saya mampu mengembangkan solusi alternative dalam sebuah pekerjaan	4,95	Sangat Baik

Y.8	Pemimpin meminimalkan kesalahan dalam bekerja	5,05	Sangat Baik
Y.9	Pemimpin merasa malu jika pekerjaan belum selesai dikerjakan	5,05	Sangat Baik
Y.10	Pemimpin mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.	5,02	Sangat Baik
Y.11	Pemimpin merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan.	5,02	Sangat Baik
Y.12	Pemimpin bersedia lembur kerja jika perkerjaan belum diselesaikan dengan tuntas	4,97	Sangat Baik
Y.13	Pemimpin menerima resiko atas pekerjaannya	4,98	Sangat Baik
Y.14	Pemimpin mengecek kembali hasil kerjanya	5,02	Sangat Baik
Y.15	Pemimpin mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain	5,02	Sangat Baik
Y.16	Pemimpin mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama	5,03	Sangat Baik
Y.17	Pemimpin memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja	5,14	Sangat Baik
Y.18	Pemimpin ini menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	5,15	Sangat Baik
Y.19	Pemimpin ini bersedia melakukan	4,64	Sangat Baik

	pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk		
Y.20	Pemimpin ini menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan	5,17	Sangat Baik
Rata-Rata Variabel Komitmen Organisasi		5,04	Sangat Baik

(Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 4.10 yang menyajikan uji deskriptif variabel Kinerja Pemimpin (Y), dapat disimpulkan bahwa kinerja pemimpin berada pada tingkat yang sangat baik dengan rata-rata skor sebesar 5,04. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah "Pemimpin ini menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan" (Y.20), yang mencapai 5,17, menunjukkan bahwa pemimpin memiliki kesadaran tinggi terhadap kualitas pekerjaan mereka dan mampu melakukan perbaikan secara proaktif tanpa menunggu arahan dari atasan. Hal ini mencerminkan komitmen pemimpin untuk menjaga standar kinerja yang diharapkan. Pernyataan dengan skor terendah adalah "Pemimpin bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk" (Y.19), yang mendapatkan skor 4,64, menunjukkan bahwa meskipun pemimpin bersedia membantu rekan-rekannya, ada batasan dalam pengertian mengenai tanggung jawab mereka. Secara keseluruhan, meskipun kinerja pemimpin tergolong sangat baik, perhatian terhadap pengembangan

kolaborasi dan fleksibilitas dalam pekerjaan bisa lebih ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

4.2 Uji Hasil Instrumen

Hasil dari uji instrument pada penelitian ini menggunakan instrument kuesioner yang terdiri dari variabel *Program Training* (X1) yang berjumlah 22 item ,Variabel Komitmen Organisasi (X2) yang berjumlah 10 item dan Kinerja Pemimpin (Y) yang berjumlah 20 item pernyataan.

4.3.1 Uji Validitas

Pada penelitian ini dilakukan uji validitas awal terdadap 85 responden untuk mengetahui apakah pernyataan dapat dilakukakan untuk uji – uji selanjutnya. Berdasarkaan jumlah sampel (N), maka N= 85 yaitu df = N-2 (85-2) = 83. Nilai r tabel pada tabel r statistik didapatkan sebesar 0,213. Pada uji validitas yang dilakukan pada variable X dan Y yang dapat dilihat pada kolom r hitung, diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel, yang artinya semua indikator pada kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.11 Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Program Training (X1)	1	0,496	0,213	Valid
	2	0,530	0,213	Valid
	3	0,554	0,213	Valid

	4	0,534	0,213	Valid
	5	0,519	0,213	Valid
	6	0,511	0,213	Valid
	7	0,630	0,213	Valid
	8	0,644	0,213	Valid
	9	0,398	0,213	Valid
	10	0,519	0,213	Valid
	11	0,561	0,213	Valid
	12	0,637	0,213	Valid
	13	0,645	0,213	Valid
	14	0,669	0,213	Valid
	15	0,635	0,213	Valid
	16	0,477	0,213	Valid
	17	0,644	0,213	Valid
	18	0,652	0,213	Valid
	19	0,741	0,213	Valid
	20	0,603	0,213	Valid
	21	0,466	0,213	Valid
	22	0,680	0,213	Valid
Komitmen Organisasi	1	0,628	0,213	Valid
	2	0,641	0,213	Valid
	3	0,664	0,213	Valid

(X2)	4	0,554	0,213	Valid
	5	0,633	0,213	Valid
	6	0,473	0,213	Valid
	7	0,411	0,213	Valid
	8	0,471	0,213	Valid
	9	0,526	0,213	Valid
	10	0,259	0,213	Valid
Kinerja Pemimpin (Y)	1	0,417	0,213	Valid
	2	0,506	0,213	Valid
	3	0,593	0,213	Valid
	4	0,579	0,213	Valid
	5	0,593	0,213	Valid
	6	0,415	0,213	Valid
	7	0,513	0,213	Valid
	8	0,530	0,213	Valid
	9	0,421	0,213	Valid
	10	0,468	0,213	Valid
	11	0,569	0,213	Valid
	12	0,524	0,213	Valid
	13	0,500	0,213	Valid
	14	0,538	0,213	Valid
	15	0,518	0,213	Valid

	16	0,465	0,213	Valid
	17	0,596	0,213	Valid
	18	0,505	0,213	Valid
	19	0,522	0,213	Valid
	20	0,584	0,213	Valid

(Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024)

4.3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas

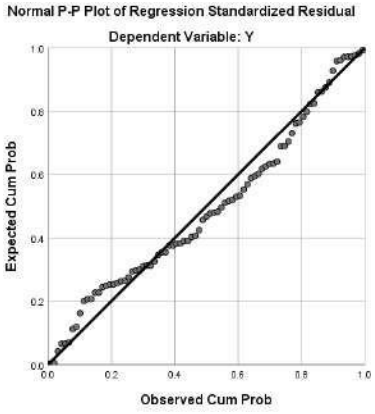
Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Program Training (X1)	0,948	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,822	Reliabel
Kinerja Pemimpin (Y)	0,919	Reliabel

(Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024)

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach.* Semua item variabel independen dan dependen lulus uji reliabilitas dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,60, menunjukkan reliabilitasnya.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas



Gambar 4.7 Uji Normalitas P-Plot

(Sumber:Output SPSS, 2024)

4.4.2 Uji Multikolineritas

Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

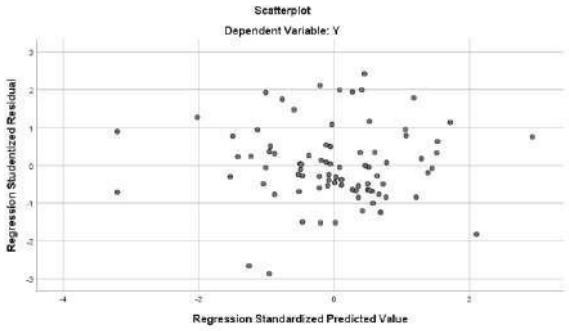
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.686	1.457
	X2	.686	1.457

a. Dependent Variable: Y

(Sumber:Output SPSS, 2024)

Berdasarkan tabel output di atas pada bagian *Collinearity Statistics* diketahui bahwa nilai Tolerance untuk program *training* (X1), variabel komitmen organisasi (X2), dan variabel kinerja pemimpin (Y) adalah 1,457 < 10,00. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi uji multikolinieritas dalam model regresi.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.8 Uji Heterokedastisitas

(Sumber:Output SPSS, 2024)

Berdasarkan Grafik *Scatter* di atas, jelas bahwa terdapat pola tertentu karena titik tidak menyebar beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskodastisistas pada model regresi yang dibuat.

4.4 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dimana variabel X pada penelitian ini ada 2 yaitu Variabel Program Training (X1), Komitmen Organisasi (X2) serta variabel Y

penelitian ini ada satu yakni variabel Kinerja Pemimpin (Y). Untuk melihat hasil uji analisis regresi linier berganda terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4. 14Uji Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	49.714	10.107		4.919	.000
	X1	.327	.108	.331	3.016	.003
	X2	.373	.131	.313	2.852	.006

a. Dependent Variable: Y

(Sumber:Output SPSS, 2024)

Berdasarkan output di atas, maka didapatkan persamaan regresinya yaitu:

Y = a + b1x1 + b2x2 + e

Y= 49,714+ 0,327X1+0,373X2.

Keterangan:

a. Nilai konstanta sebesar 49,714 yang memiliki arti yaitu, variabel Program Training (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) tidak ada pengaruhnya dengan Kinerja Pemimpin (Y) dianggap sama dengan nol, maka kinerja pemimpin memiliki nilai sebesar 49,714.
b. Nilai X1 sebesar 0,327 yang artinya setiap penambahan 1 (karen tanda positif) maka Program Training akan meningkatkan kinerja sebesar 0,327 dengan anggapan variabel lain tetap begitupun sebaliknya.

c. Nilai X2 sebesar 0,373 yang artinya setiap penambahan 1 (karen tanda positif) maka Komitmen Organisasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,373 dengan anggapan variabel lain tetap begitupun sebaliknya

4.5 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mngetahui ada tidaknya pengaruh variabel independent (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Dimana membandingkan antara thitung dengan t-tabel, thitung diperoleh dari hasil perhitungan SPSS .Hasil hipotesis statistik padauji t ini yaitu sebagai berikut:

1. X_1 : Pengaruh *Program Training* Terhadap Kinerja Pemimpin

   H_o : Tidak ada pengaruh *Program Training* Terhadap Kinerja Pemimpin

   H_a : Ada pengaruh *Program Training* Terhadap Kinerja Pemimpin

2. X_2 : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemimpin

   H_o : Tidak ada pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemimpin

   H_a : Ada pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemimpin

Tabel 4. 15 Uji Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	49.714	10.107		4.919	.000
	X1	.327	.108	.331	3.016	.003
	X2	.373	.131	.313	2.852	.006

a. Dependent Variable: Y

(Sumber:Output SPSS, 2024)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara parsial ke variabel terikat. Pada Uji t yang dilakukan melalui bantuan SPSS, variabel *program training* (X1) memiliki nilai signifikasi 0,003 dan variabel komitmen organisasi (X2) memiliki nilai signifikansi 0,006. Hasil uji T menunjukkan nilai signifikasi < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk variabel *program training* (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pemimpin (Y).

4.6.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.16 Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1735.220	2	867.610	19.568	.000[b]

	Residual	3635.768	82	44.339		
	Total	5370.988	84			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

(Sumber:Output SPSS, 2024)

Uji F adalah cara analisis data dengan tujuan mencari tahu pengaruh semua variabel bebas secara simultan variabel terikat. Padauji F dikatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan apabila memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05. Pada penelitian ini uji F menujukan nilai signifikan yaitu 0,000 dimana nilai tersebut bernilai < 0,05. Sehingga dapat disimpulan bahwa untuk variabel *program training* (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pemimpin (Y).

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568[a]	.323	.307	6.65873

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

(Sumber:Output SPSS, 2024)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,323. Hal ini berarti bahwa variabel *program training* (X1) dan komitmen organisasi (X2) mampu menjelaskan 32,3% variasi pada

variabel kinerja pemimpin (Y). Dengan kata lain, 32,3% dari perubahan atau variasi yang terjadi pada kinerja pemimpin (Y) dapat dijelaskan oleh program training (X1) dan komitmen organisasi (X2). Sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

4.6 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Program *Training* Terhadap Kinerja Pemimpin PT. Dua Kelinci Pati

Hasil penelitian yang telah didapatkan nilai signifikasi *program training* (X1) terhadap kinerja pemimpin (Y) yaitu sebesar 0,003 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *program training* (X2) terhadap kinerja pemimpin (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa indikator tujuan pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan terhadap memiliki pengaruh pada variabel kinerja pemimpin di PT. Dua Kelinci Pati.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Kuruppu *et al.*, (2021), yang menunjukkan adanya hubungan positif antara program pelatihan dan kinerja pemimpin. Penelitian tersebut menegaskan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pemimpin berperan penting dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan ini pada akhirnya berperan pada perbaikan kinerja pemimpin secara signifikan.

Sehingga, pelatihan tidak hanya menjadi sarana pengembangan individu, tetapi juga memiliki dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja di PT. Dua Kelinci Pati.

Penelitian Neolaka *et al.,* (2024) menunjukkan bahwa program pelatihan memengaruhi kinerja pemimpin di PT. Dua Kelinci Pati. Temuan ini didukung oleh Persada dan Nabella (2023), yang menemukan bahwa pelatihan pemimpin berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Indikator-indikator seperti tujuan pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja. Tujuan pelatihan yang jelas membantu pemimpin memahami fokus dan sasaran yang harus dicapai. Instruktur yang kompeten mampu menyampaikan materi dengan efektif, sehingga pemimpin dapat lebih mudah memahami dan menerapkan pengetahuan yang diberikan. Materi pelatihan yang relevan memastikan bahwa pemimpin dapat langsung menerapkan keterampilan yang didapatkan dalam pekerjaan sehari-hari. Metode pelatihan yang tepat, seperti simulasi atau praktik, memberikan kesempatan bagi pemimpin untuk mengasah keterampilan secara langsung. Peserta pelatihan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih optimal dalam memanfaatkan kesempatan pelatihan ini. Oleh

karena itu, semua indikator tersebut berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja pemimpin di PT. Dua Kelinci Pati.

Penelitian Ilyas *et al.,* (2024) dan Suparman *et al.,* (2024) sejalan dengan temuan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemimpin. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan performa kerja pemimpin. Berdasarkan survei awal, pimpinan PT Dua Kelinci secara aktif mengadakan program pelatihan untuk meningkatkan kinerja pemimpinnya. Pemimpin di PT Dua Kelinci sangat antusias mengikuti pelatihan yang materi-materinya sesuai dengan tugas mereka di perusahaan. Mereka mampu menghadapi berbagai perubahan, seperti teknologi baru, metode kerja, serta peningkatan sikap, keterampilan, dan pengetahuan yang mendukung perkembangan karier mereka. Pemimpin juga lebih siap mengatasi tantangan pekerjaan yang sulit dan perubahan di masa mendatang. Harapan mereka agar pelatihan terus dilaksanakan oleh manajemen perusahaan akan membantu meningkatkan ketelitian dan keterampilan pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Pada PT Dua Kelinci, hasil analisis deskriptif terhadap variabel *Program Training* (X1) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pemimpin. Rata-rata skor sebesar 5,05, yang masuk dalam kategori "Sangat Baik," menunjukkan bahwa mayoritas pemimpin menilai

program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan sangat bermanfaat. Hal ini mengindikasikan bahwa program pelatihan di PT Dua Kelinci efektif dalam meningkatkan keterampilan kerja dan produktivitas pemimpin. Sebagai hasilnya, pelatihan ini berperan penting dalam mendukung kinerja operasional perusahaan, yang berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

PT Dua Kelinci pada program pelatihan memiliki peran strategis dalam meningkatkan keterampilan dan kinerja pemimpin. Hasil uji deskriptif pada variabel *Program Training* (X1) mengungkapkan pengaruh positif yang signifikan, dengan skor rata-rata sebesar 5,05 yang tergolong "Sangat Baik." Penilaian ini menunjukkan bahwa mayoritas pemimpin melihat program pelatihan perusahaan sebagai sarana pengembangan yang efektif, baik dalam aspek keterampilan teknis maupun peningkatan produktivitas. Pernyataan X1.3, yang menyoroti fokus perusahaan pada pelatihan soft skills seperti komunikasi dan kerja tim, memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 5,17. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin sangat menghargai upaya PT Dua Kelinci dalam mengembangkan kemampuan interpersonal mereka. Keterampilan komunikasi dan kerja sama tim sangat relevan dalam lingkungan kerja kolaboratif, terutama untuk mendukung budaya perusahaan yang mengutamakan sinergi antar-departemen. Kemampuan ini tidak hanya membantu individu dalam

pekerjaan sehari-hari tetapi juga meningkatkan efektivitas operasional di tingkat tim dan departemen, yang berdampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Sementara itu, pernyataan X1.21, yang mencerminkan kesan positif pemimpin terhadap proses pembelajaran lintas departemen selama pelatihan, memiliki nilai mean sebesar 4,95, masih dalam kategori "Sangat Baik" meskipun sedikit lebih rendah. Ini menunjukkan bahwa pemimpin menghargai kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja dari berbagai latar belakang, yang memungkinkan pertukaran ide dan pengalaman. Namun, hasil ini juga mengindikasikan ruang bagi PT Dua Kelinci untuk menyempurnakan pengalaman kolaboratif ini. Pendekatan yang lebih interaktif atau struktur yang lebih terarah, pelatihan lintas departemen dapat semakin mengoptimalkan pembelajaran kolektif dan memperkuat integrasi antar-fungsi. Pelatihan-pelatihan ini sangat penting bagi PT Dua Kelinci dalam mencapai tujuan strategisnya. Program yang secara khusus dirancang untuk mengembangkan *soft skills* dan meningkatkan interaksi lintas departemen tidak hanya mendukung kinerja individu, tetapi juga membentuk budaya kerja yang inovatif dan adaptif. Sejalan dengan prinsip perusahaan untuk selalu berkembang, investasi pada pelatihan yang memperkuat kompetensi pemimpin secara menyeluruh adalah langkah penting dalam mempertahankan daya

saing PT Dua Kelinci di industri yang terus berubah (Putri & Irawanto, 2014).

4.7.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemimpin PT. Dua Kelinci Pati

Hasil penelitian yang telah didapatkan nilai signifikasi komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pemimpin (Y) yaitu sebesar 0,006 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pemimpin (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa indikator komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif terhadap memiliki pengaruh pada variabel kinerja pemimpin di PT. Dua Kelinci Pati.

Hasil penelitian di PT Dua Kelinci mengenai hubungan antara program pelatihan dan kinerja pemimpin relevan dengan temuan Rifa'i (2023) dan Posumah & Moridu (2022) tentang pentingnya komitmen organisasi terhadap kinerja staf. Rifa'i menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja staf, di mana pemimpin yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Pemimpin yang terikat secara emosional dengan tujuan perusahaan akan merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi optimal demi keberhasilan organisasi. Temuan dari Posumah & Moridu juga menguatkan relevansi ini, dengan hasil bahwa

komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Pemimpin yang menunjukkan komitmen tinggi cenderung lebih produktif, memiliki tingkat absensi yang rendah, dan bersedia melakukan upaya ekstra demi tercapainya tujuan organisasi. Di PT Dua Kelinci, hal ini tercermin dalam efektivitas program pelatihan yang tidak hanya mengasah keterampilan teknis tetapi juga membangun komitmen pemimpin terhadap perusahaan.

PT Dua Kelinci telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komitmen ini, di mana program pelatihan yang berfokus pada soft skills, seperti kerja tim dan komunikasi, sangat dihargai oleh pemimpin, dengan nilai mean 5,17 untuk pernyataan terkait. Program-program ini tidak hanya meningkatkan keterampilan individu tetapi juga memperkuat rasa memiliki pemimpin terhadap perusahaan. Komitmen organisasi yang lebih kuat, pemimpin merasa terdorong untuk berkontribusi secara penuh dan konsisten terhadap keberhasilan PT Dua Kelinci. Kesimpulannya, investasi perusahaan dalam membangun komitmen organisasi melalui pelatihan telah terbukti sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan dampak komitmen tinggi terhadap produktivitas dan loyalitas pemimpin (Putri & Irawanto, 2014).

Penelitian di PT Dua Kelinci menunjukkan keselarasan dengan temuan Kusumah dan Sulistyandari (2024) serta Mardiana (2024) mengenai pentingnya komitmen organisasi dalam

meningkatkan kinerja pemimpin. Seperti di Otoritas Jasa Keuangan Provinsi Riau, komitmen organisasi di PT Dua Kelinci berperan signifikan dalam mendorong pemimpin untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Pemimpin yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan biasanya merasa memiliki tanggung jawab lebih besar terhadap tujuan dan kesuksesan organisasi.

Selain itu, temuan Mardiana (2024) mengenai komitmen organisasi juga relevan bagi PT Dua Kelinci, di mana sikap keterikatan pemimpin terhadap perusahaan adalah faktor penting dalam mendorong produktivitas. Komitmen ini tercermin dalam upaya PT Dua Kelinci yang tidak hanya menawarkan pelatihan untuk pengembangan teknis, tetapi juga berfokus pada aspek soft skills seperti komunikasi dan kerja sama tim. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan keterikatan pemimpin terhadap perusahaan dan mengembangkan rasa tanggung jawab bersama. Pendekatan yang dilakukan oleh PT Dua Kelinci telah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana pemimpin merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Komitmen yang tinggi juga membuat pemimpin lebih termotivasi, dengan kecenderungan untuk tetap bekerja dan berkontribusi maksimal, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hasil uji deskriptif pada variabel Komitmen Organisasi (X2) PT Dua Kelinci menunjukkan bahwa pemimpin memiliki

tingkat komitmen yang baik, dengan rata-rata skor sebesar 4,24. Skor ini menunjukkan bahwa mayoritas pemimpin merasa terikat dan peduli terhadap perusahaan, yang memberikan pengaruh positif pada lingkungan kerja dan produktivitas tim. Komitmen ini mencerminkan rasa tanggung jawab dan loyalitas pemimpin untuk mendukung tujuan dan nilai perusahaan. Pemimpin yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Di PT Dua Kelinci, upaya untuk memperkuat komitmen ini dilakukan melalui program-program pelatihan yang berfokus tidak hanya pada keterampilan teknis tetapi juga pengembangan soft skills, seperti kemampuan komunikasi dan kerja tim. Program ini membantu membangun budaya kerja yang kolaboratif, di mana pemimpin merasa dihargai dan penting bagi keberhasilan perusahaan. Komitmen yang tinggi pada pemimpin juga memiliki kecenderungan untuk tetap bersama perusahaan lebih lama, mengurangi *turnover,* dan meningkatkan stabilitas dalam tim kerja yang mendukung produktivitas dan efisiensi perusahaan secara keseluruhan.

Hasil survei pada PT. Dua Kelinci menunjukkan bahwa komitmen pemimpin terhadap perusahaan mencerminkan tingkat kepedulian yang tinggi. Pernyataan "Pemimpin peduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan" (X2.3) mendapatkan skor tertinggi sebesar 5,09, menunjukkan bahwa pemimpin memiliki

keterlibatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Pemimpin yang peduli cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi dan berkontribusi pada pengembangan perusahaan, yang sangat penting bagi PT Dua Kelinci dalam menghadapi tantangan industri makanan yang kompetitif. Rasa kepedulian ini memperkuat semangat tim, mendorong inovasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang responsif terhadap perubahan dan perbaikan. Pada pernyataan "Pemimpin akan mendapatkan kesulitan dalam hidup jika meninggalkan perusahaan" (X2.7) memperoleh skor terendah sebesar 3,00. Skor ini menunjukkan bahwa sebagian pemimpin merasa cukup percaya diri mengenai prospek mereka di luar perusahaan, yang menunjukkan independensi finansial dan keahlian yang bisa diandalkan. Hal ini memberikan PT Dua Kelinci gambaran realistis bahwa mereka perlu terus meningkatkan kepuasan kerja dan peluang pengembangan karir agar pemimpin tetap merasa terikat dan ingin bertahan dalam jangka panjang. PT. Dua Kelinci dapat lebih fokus pada strategi yang memperkuat loyalitas pemimpin, misalnya dengan memberikan kesempatan lebih banyak untuk pengembangan profesional dan pengakuan atas kontribusi pemimpin. Hal ini penting untuk mempertahankan pemimpin yang berkualitas dan mengurangi potensi *turnover*, sehingga PT Dua Kelinci dapat terus mempertahankan keunggulan kompetitifnya.

4.7.3 Pengaruh Program *Training* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemimpin PT. Dua Kelinci Pati

Berdasarkan uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *program training* (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh secara positif dan simultan terhadap kinerja pemimpin di PT. Dua Kelinci Pati (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang diperoleh oleh Siamto (2018), yang menunjukkan bahwa variabel program pelatihan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemimpin. Siamto mengungkapkan bahwa pemimpin dapat bekerja dengan baik dan diprediksi dapat mencapai tujuan organisasi jika mereka menunjukkan kinerja yang baik. Pelatihan sumber daya manusia (SDM) menjadi metode yang efektif dalam menghadapi berbagai tantangan, termasuk masalah keusangan keterampilan atau ketertinggalan pemimpin, serta diversifikasi tenaga kerja baik di tingkat domestik maupun internasional. Keusangan keterampilan terjadi ketika sumber daya manusia tidak lagi memiliki pengetahuan atau kemampuan yang diperlukan untuk bekerja dengan baik. Oleh karena itu, pelatihan yang tepat dan berkelanjutan sangat penting untuk memastikan bahwa pemimpin tetap kompeten dan siap menghadapi perkembangan di lingkungan kerja.

Temuan dari Ainun et al. (2019) memiliki relevansi yang kuat dengan penelitian ini, terutama dalam konteks PT Dua Kelinci. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Samarinda. Hal yang sama juga berlaku untuk PT Dua Kelinci, di mana pelatihan yang diberikan kepada pemimpin dan komitmen mereka terhadap organisasi dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja mereka.

Hasil analisis menunjukkan bahwa program pelatihan yang efektif di PT Dua Kelinci tidak hanya meningkatkan keterampilan pemimpin, tetapi juga membangun rasa kepemilikan terhadap perusahaan. Ketika pemimpin merasa bahwa mereka mendapatkan pelatihan yang relevan dan bermanfaat, mereka akan lebih termotivasi untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari. Ini menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir dan meningkatkan efisiensi, sehingga pemimpin dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih fokus pada pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, komitmen organisasi yang tinggi di antara pemimpin PT Dua Kelinci berkontribusi pada suasana kerja yang positif. Pemimpin yang memiliki ikatan emosional dan profesional yang kuat dengan perusahaan cenderung lebih loyal dan berusaha lebih keras untuk mencapai target. Dengan demikian, kedua faktor ini

pelatihan dan komitmen bekerja secara sinergis untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi PT Dua Kelinci untuk terus menyediakan program pelatihan yang relevan dan membangun komitmen pemimpin. Menurut Saba (2024) perusahaan tidak hanya akan meningkatkan kinerja pemimpin, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan berorientasi pada hasil. Hal ini merupakan langkah strategis untuk memastikan bahwa kinerja tetap optimal pada PT. Dua Kelinci dalam menghadapi tantangan pasar yang terus berubah.

Hasil uji regresi linier berganda pada persamaan Y=49,714+0,327X1+0,373X2 menunjukkan arah yg positif yang menunjukkan bahwa *Program Training* dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pemimpin di PT Dua Kelinci. Ini berarti bahwa peningkatan kualitas program pelatihan dan penguatan komitmen pemimpin akan berdampak langsung pada kinerja mereka. Misalnya, dengan menyediakan pelatihan yang fokus pada keterampilan teknis dan *soft skills*, seperti kerja tim dan komunikasi, pemimpin akan lebih siap untuk berkolaborasi dan menyelesaikan tugas dengan efektif. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan atas pencapaian dapat meningkatkan rasa keterikatan pemimpin terhadap perusahaan. Ketika pemimpin merasa dihargai dan terlibat, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang

terbaik dalam pekerjaan mereka (Halimah *et al.*, 2022). Oleh karena itu, PT Dua Kelinci sebaiknya terus berinvestasi dalam pengembangan program pelatihan berkualitas dan budaya organisasi yang positif, agar dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan bersaing lebih baik di pasar.

Nilai *R Square* menunjukkan sebesar 0,323 berarti bahwa variabel *program training* (X1) dan komitmen organisasi (X2) memiliki kemampuan untuk menjelaskan sekitar 32,3% variasi yang terjadi pada kinerja pemimpin (Y) di PT Dua Kelinci. Sehingga, dapat diartikan bahwa 32,3% dari perubahan yang dialami dalam kinerja pemimpin dapat dipengaruhi oleh pelaksanaan program training yang efektif serta tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Keterkaitan antara *program training* dan kinerja pemimpin sangat penting, terutama di industri seperti yang dijalankan oleh PT Dua Kelinci. *Program training* yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pemimpin, yang pada gilirannya berpotensi meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Selain itu, komitmen organisasi juga berperan penting pemimpin yang merasa terlibat dan memiliki loyalitas terhadap organisasi cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang optimal di PT. Dua Kelinci.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian "*Pengaruh Program Training dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemimpin PT. Dua Kelinci Pati",* maka kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut:

1. *Program training* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pemimpin PT. Dua Kelinci Pati.
2. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pemimpin PT. Dua Kelinci Pati.
3. *Program training* dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pemimpin PT. Dua Kelinci Pati.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil Penelitian "*Pengaruh Program Training dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemimpin PT. Dua Kelinci Pati",* diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti lain untuk mengembangkan dan melakukan perbaikan. Maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pemimpin

Pemimpin PT. Dua Kelinci perlu memaksimalkan pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja. Selain itu, komitmen terhadap perusahaan harus diperkuat melalui dedikasi yang

tinggi, serta pemimpin dianjurkan untuk proaktif dalam pengembangan diri.

2. Bagi Perusahaan

Bagi PT. Dua Kelinci, pengembangan program pelatihan berkelanjutan sangat penting agar pemimpin dapat beradaptasi dengan perubahan industri. Menciptakan lingkungan yang mendukung komitmen dan melakukan evaluasi rutin terhadap program pelatihan akan membantu meningkatkan kinerja perusahaan dan kesejahteraan pemimpin.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di PT Dua Kelinci Pati, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat diterapkan pada perusahaan lain di sektor industri yang berbeda. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pemimpin bisa bervariasi tergantung pada konteks industri dan budaya organisasi masing-masing perusahaan.
2. Penelitian ini dilakukan dalam periode tertentu, yang mungkin tidak mencakup perubahan yang terjadi dalam jangka panjang. Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pemimpin dapat berubah seiring waktu, sehingga hasil penelitian mungkin tidak selalu relevan di masa mendatang.

3. Penelitian ini terfokus pada program training dan komitmen organisasi. Namun, ada banyak faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pemimpin, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Keterbatasan ini dapat memengaruhi akurasi hasil yang didapat.

5.4 Saran Penelitian Mendatang

Berdasarkan hasil penelitian berikut adalah beberapa saran untuk penelitian mendatang:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pemimpin, seperti kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja. Dengan memasukkan variabel-variabel ini, hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pemimpin.
2. Penelitian mendatang disarankan untuk melakukan perbandingan antara beberapa perusahaan di industri yang sama. Hal ini akan membantu untuk memahami apakah pengaruh program training dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemimpin bersifat konsisten di berbagai konteks atau jika terdapat perbedaan signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zafana Publishing.

Aljabar, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Allen, N.J. and Meyer, J.P., 1993. Organizational commitment: evidence of career stage effects?. *Journal of Business Research*, 26(1), pp.49-61.

Andesta, M., Nuryanti, N. and Taufiqurrahman, T., 2015. Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat RSUD Dorak di Kabupaten Kepulauan Meranti. *Doctoral dissertation*, Riau University.

Andriansyah. (2017). Analisis Kepemimpinan Dan Kinerja Pegawai Di Kelurahan Cilandak Timur Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Public Administration Journal. 1*(2). 127-142.

Anggoro, M.A. and Sibagariang, O., 2020. Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pemimpin pada PT. Sanytoga Gemilang. *Jurnal Paradigma Ekonomika,* 15(2), pp.297-306.

Asfahani, A., El-Farra, S.A. and Iqbal, K., 2023. International Benchmarking of Teacher Training Programs: Lessons Learned from Diverse Education Systems. *EDUJAVARE: International Journal of Educational Research*, 1(2), pp.141-152.

Astuti, D., 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis,* 2(2), pp.55-68.

Badrianto, Y. and Permatasari, D., 2022. The influence of organizational culture, work competence and work motivation on organizational commitment. *Journal of Economics and Business Letters*, 2(2), pp.25-29.

Bohlander, G. and Snell, S., 2013. *Managing Human Resources*. Ohio: South-Western College Pub.

Cahyani, Y., & Muanifah, S. (2021). Kinerja Pimpinan, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Pimpinan Terhadap Kinerja Pemimpin Pada SMAIT Darul Qur'an Bogor. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 5(2), 1774-1793. https://doi.org/10.31955/mea.v5i2.1455

Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches.* Los Angeles: SAGE Publications.

Creswell, J.W., 2016. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed. Edisi Ketiga (Terjemahan).* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Edison, S., 2024. Role of Strategic Decision on Service Performance on Service Excellence in Hospital. *Journal of Current Research in Business and Economics*, 3(1), pp.2407-2416.

Farihah, F. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pemimpin Mall Of Serang. *KRAKATAU (Indonesian of Multidisciplinary Journals)*, *2*(1), 159-163.

Ghozali, I., 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Halawi, A. and Haydar, N., 2018. Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies. *International Humanities Studies*, 5(2).

Halimah, H., Bagea, I., Rusli, T. I., Nasir, N., Abubakar, A., Takdir, M., & Murniati, M. (2022). What leader should do in keeping staff? Simplification of human resources management theory. *Journal of Education and Teaching (JET)*, *3*(1), 84-101.

Hameedi, K.S., 2023. The Impact of Training on Improving Employee Performance: A Case Study on Employees in the Directorate of Education of Ma'an District. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(10), p.13.

Hanaysha, J., 2016. Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, pp.298-306.

Hidayat, R. and Budiatma, J., 2018. Education and job training on employee performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(1), pp.171-181.

Hirschi, A. and Spurk, D., 2021. Ambitious employees: Why and when ambition relates to performance and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 127, p.103576.

Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pemimpin pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, *2*(1), 71-77.

Ilyas, H., Mas'ud, M., & Hamzah, M. F. (2024). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pemimpin BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi Dan Maluku. *SEIKO: Journal of Management & Business*, *7*(2), 357-370.

Kamparkab. (2024). Uraian Tugas Dan Fungsi Pejabat (Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang Dan Kepala Sub Bagian.

Kuruppu, C.L., Kavirathne, C.S. and Karunarathna, N., 2021. *The impact of training on employee performance in a selected apparel sector organization in Sri Lanka.*

Kusumah, A., & Sulistyandari, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, *3*(2), 758-776.

Linando, J. A & Halim, M. (2022). Dispositional factors enhancing leader–follower relationship's dynamic. *Emerald Insight*. 1-16. DOI 10.1108/EBHRM-04-2022-0096.

Linando, J. A. (2021). Manajemen Kinerja : Konsep Praktis & Perspektif Islam. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaann*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mardiana, Y., Suyudi, W., Hertina, D., & Rizki, M. I. (2024). Identifikasi faktor kontrak psikologis, organisasi politik dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemimpin manufaktur PT ZYX. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 395-405.

Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2016). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.

Mulyadi, A. and Pancasasti, R., 2022. Upaya Meningkatkan Kinerja Pemimpin Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11-21.

Nalendra, A.R.A., 2021. *Statistika Seri Dasar Dengan SPSS*. Media Sains Indonesia.

Neolaka, A. M. Y., Nurakhim, B., & Panjaitan, E. H. (2024). Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pemimpin Pada PT. YEB Teknik Abadi Di Jakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, *4*(04), 320-327.

Noe, R.A., 2017. *Employee Training and Development*. 7th ed. McGraw-Hill Education.

Nor Ainun, Suyanto, & Akhmadi. (n.d.). Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Samarinda. *OBOR: Oikonomia Borneo*, 1(1).

Olan, F., Nyuur, R.B. and Arakpogun, E.O., 2024. AI: A knowledge sharing tool for improving employees' performance. *Journal of Decision Systems*, pp.1-21.

Ozkeser, B., 2019. Impact of training on employee motivation in human resources management. *Procedia Computer Science*, 158, pp.802-810.

Persada, I.N. and Nabella, S.D., 2023. The influence of compensation, training, competence and work discipline on employee performance pt. Luas retail Indonesia. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), pp.291-303.

Posumah, N.H. and Moridu, I., 2022. The Influence Of Organizational Commitment On Employee Performance. *The International Conference on Education, Social Sciences and Technology (ICESST)*, 1(1), pp.203-209.

Priansa, Doni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Puspanindyah, Dicke. (2016). Analisis Pengaruh Supply Chain Management Terhadap Kinerja Operasional Bengkel AHASS. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.

Putri, L. P., & Irawanto, D. W. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pemimpin (Studi Pada Pemimpin PDAM Kota Malang). *JurnalIlmiah Mahasiswa FEB, 2*(2).

Rifa'i, A.A., 2023. The effect of organizational commitment on employee performance. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), pp.41-48.

Rivai, V., Zainal, D. and others, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik). Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rizal, M., Alam, H.V. and Asi, L.L., 2023. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), pp.1126-1140.

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi.* Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.

Saba, Z. I. Z. (2024). Pentingnya kesehatan mental pemimpin di tempat kerja terhadap kinerja pemimpin. *JBK Jurnal Bimbingan Konseling*, *2*(02), 38-45.

Sal, A. and Raja, M., 2016. The impact of training and development on employees performance and productivity. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 5(7).

Sekaran, U. and Bougie, R., 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis Edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat.

Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Aksara Timur.

Siamto, W. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Komitmen terhadap Kinerja Pemimpin PT. Eka Bogainti (Hokben*). Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 2(1).

Sikula, 2020. Pelatihan dan Pemotivasian Terhadap Pengembangan Karir Pemimpin. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), pp.45-56.

Sinambela, D., 2019. *Manajemen Kinerja.* Depok: Rajawali Pres.

Sugiarti, E., 2022. The influence of training, work environment and career development on work motivation that has an impact on employee

performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama in West Jakarta. *InternaSHOFItional Journal of Artificial Intelligence ResFearch*, 6(1), pp.1-11.

Sugiyono., 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suparman, H., Ramlawati, R., & Djamereng, A. (2024). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perencanaan Dan Keuangan Pada Rumah Sakit Umum Pusat DR. Wahidin Sudirohusodo Makassar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *4*(5), 1762-1775.

Windaryadi, C. and Surajiyo, S., 2020. Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemimpin (Coach) di Edison Learning Center Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 25(2), pp.150-164.

Yusuf, R.M. and Syarif, D., 2019. *Komitmen Organisasi (Definisi, Mempengaruhi, Dipengaruhi)*. Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Sehubungan dengan tugas akhir magang tentang penelitian yang sedang saya lakukan dengan judul : "PENGARUH PROGRAM TRAINING DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEMIMPIN PT DUA KELINCI PATI". Saya mohon kesediaan Bapak,Ibu,Saudara/i sebagai responden untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang dipergunakan dalam penelitian tersebut.

Identitas Responden

Nama :……..

Jenis kelamin : ……..

Usia :

( ) < 25 Tahun
( ) 26-30Tahun
( ) 31-35 Tahun
( ) > 35 Tahun

Divisi/Bagian :

( ) Karu
( ) Kasubs

Satus :

( ) Menikah
( ) Belum Menikah

Pendidikan Terakhir:

( ) SMA/Sederajat
( ) D3
( ) S1
( ) S2
( ) S3

Lama Bekerja:

( ) < 1 Tahun
( ) 2 Tahun
( ) 3 Tahun
( ) 4 Tahun

( ) > 4 Tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah data diri anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Bacalah dengan cermat setiap butir pertanyaan, kemudian jawablah sesuai keadaan anda yang sebenarnya dengan cara memberi tanda cek (√) pada kotak jawaban yang sesuai.
3. Kategori yag digunakan untuk menjawab soal adalah SS (Sangat Setuju), S (Setuju), CS (Cukup Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju)
4. Selamat Mengerjakan

Program Training

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					
		SS	S	CS	KS	TS	STS
Tujuan Pelatihan							
1.	Perusahaan menyediakan pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan saya.						
2.	Pelatihan yang diberikan mencakup berbagai keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya						
3.	Perusahaan mengadakan pelatihan yang berfokus pada pengembangan soft skills, seperti komunikasi dan kerja tim						
Instruktur Pelatihan							
4.	Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat berinteraksi dengan baik kepada saya dan peserta lainnya						

5.	Instruktur pelatihan yang saya ikuti menyampaikan materi pelatihan dengan jelas dan mudah dipahami						
6.	Instruktur pelatihan yang saya ikuti memberikan kesempatan kepada saya dan peserta lainnya untuk bertanya						
7.	Instruktur pelatihan yang saya ikuti selalu siap membantu peserta selama pelatihan berlangsung						
8.	Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat mendorong saya dan para peserta lainnya aktif dalam kegiatan pelatihan						
9.	Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat menguasai materi yang diajarkan						
10.	Bahasa yang digunakan selama penyampaian materi pelatihan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti						
Materi Pelatihan							
11.	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan kerja						
12.	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan tujuan pelatihan.						
13.	Materi pelatihan yang saya ikuti disampaikan dengan yang menarik dan dibahas secara mendalam						
14.	Materi pelatihan yang saya ikuti dapat memberikan						

	manfaat secara pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaan saya						
Metode Pelatihan							
15.	Pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas						
16.	Pelaksanaan pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan tepat waktu						
17.	Panitia pelatihan memiliki kesigapan dalam membantu para peserta pelatihan						
Peserta Pelatihan							
18.	Saya selalu semangat dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan selama pelatihan						
19.	Saya merasa termotivasi untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan baru yang diperoleh dari pelatihan dalam pekerjaan saya.						
20.	Saya merasa bahwa saran dan masukan dari peserta lain selama pelatihan memberikan perspektif baru yang bermanfaat bagi saya.						
21.	Saya menikmati proses pembelajaran dan berbagi pengalaman dengan peserta lain yang berasal dari departemen atau tingkatan yang berbeda.						

22.	Saya merasa bahwa pelatihan yang diikuti memberikan kesempatan bagi saya untuk meningkatkan kinerja dan berkontribusi lebih banyak bagi perusahaan.						

Komitmen Organisasi

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					
		SS	S	CS	KS	TS	STS
Komitmen Afektif							
1	Pemimpin menunjukan rasa memiliki terhadap organisasi						
2	Pemimpin merasa bahagia bekerja dalam organisasi						
3	Pemimpin perduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan						
4	Pemimpin memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan						
Komitmen Kontinu							
5	Pemimpin merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan						
6	Pemimpin merasa tidak memiliki alternatif kerja ditempat lain yang lebih menarik						
7	Pemimpin akan mendapatkan kesulitan dalam hidup jika meninggalkan perusahaan						
Komitmen Normatif							
8	Pemimpin merasa memiliki kewajiban untuk setia pada perusahaan						

9	Pemimpin merasa sungkan apabila keluar dari perusahaan karena telah diberikan fasilitas						
10	Pemimpin telah terikat kontrak kerja dengan perusahaan sehingga harus menyelesaikan kontraknya tersebu						

Kinerja Pemimpin

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					
		SS	S	CS	KS	TS	STS
Kualitas Kerja							
1	Pemimpin ini cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.						
2	Pemimpin ini memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan.						
3	Pemimpin ini bekerja dengan cekatan dan cepat						
4	Pemimpin ini memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan						
Kuantitas Kerja							
5	Pemimpin menunjukan inisiatif untuk dapat bekerja sesuai dengan target kuantitas yang di harapkan						
6	Pemimpin menyelesaikan pekerjaan sesuai target kerja secara kuantitas						
7	Saya mampu mengembangkan solusi alternative dalam sebuah pekerjaan						

8	Pemimpin meminimalkan kesalahan dalam bekerja						
Tanggung Jawab							
9	Pemimpin merasa malu jika pekerjaan belum selesai dikerjakan						
10	Pemimpin mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.						
11	Pemimpin merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan.						
12	Pemimpin bersedia lembur kerja jika perkerjaan belum diselesaikan dengan tuntas						
13	Pemimpin menerima resiko atas pekerjaannya						
14	Pemimpin mengecek kembali hasil kerjanya						
Kerjasama							
15	Pemimpin mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain						
16	Pemimpin mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama						
17	Pemimpin memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja						
Inisiatif							
18	Pemimpin ini menunjukkan kesediaan melakukan						

	pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan						
19	Pemimpin ini bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk						
20	Pemimpin ini menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan						

Sumber Referensi:

Variabel Program Pelatihan

Putri, L. P., & Irawanto, D. W. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pemimpin (Studi Pada Pemimpin PDAM Kota Malang). *JurnalIlmiah Mahasiswa FEB*, *2*(2).

Variabel Komitmen Organisasi

Farihah, F. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pemimpin Mall Of Serang. *KRAKATAU (Indonesian of Multidisciplinary Journals)*, *2*(1), 159-163.

Variabel Kinerja Pemimpin

Amin, S., Rusmita, I., & Wilian, R. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pemimpin Dengan Keterikatan Pemimpin Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Applied Management Research*, *2*(2), 100-109.