

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus : Departemen Produksi Perusahaan Garmen Di Karawang)

Tegar Restu Muggaran¹, Aina Nindiani², Roban³

^{1,2,3}Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Buana Perjuangan Karawang. Indonesia

Email : ti20.tegarmunggaran@mhs.ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Kemajuan karyawan dalam menjalankan tugasnya menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kualitas karyawan yang kurang terampil dapat disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang tepat serta rendahnya kesadaran akan pentingnya Pendidikan pelatihan oleh perusahaan. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Karawang pada sebuah perusahaan Garmen. Diketahui perusahaan ini mengalami penurunan kinerja karyawan dilihat dari penilaian KPI tahun 2023 yang lebih rendah dibanding tahun sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pendidikan Pelatihan berbasis TQM terhadap Kinerja Karyawan yang menurun pada perusahaan tersebut. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer kuesioner yang disebar kepada karyawan produksi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode random sampling menghasilkan sampel sebanyak 50 responden. Pengujian menggunakan analisis Partial Least Square SEM (PLS- SEM) dengan smart PLS versi 4.0. Hasil uji path coefisien atas gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki P-value sebesar 0,002 dan variable Pendidikan Pelatihan berbasis TQM terhadap kinerja karyawan memiliki P-value sebesar 0,004. Nilai keduanya dibawah standar 0,005 yang menunjukkan signifikannya pengaruh dari kedua variabel tersebut. Hasil uji path coefisien ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan dan Pendidikan Pelatihan berbasis TQM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The progress of employees in carrying out their duties determines whether the company succeeds or fails in achieving its goals. The quality of unskilled employees can be affected by an inappropriate leadership style and the company's low awareness of the importance of training and education. This study was conducted at a garment company in Karawang. It is known that this company has experienced a decline in employee performance, as evidenced by the 2023 KPI assessment in 2023, which is lower than the previous year. This study aims to determine the effect of leadership style and TQM-based training education on employee performance decline in the company. This study is a quantitative research study. The data source used is the primary questionnaire data distributed to production employees. The sampling technique using the random sampling method resulted in a sample of 50 respondents. Testing using Partial Least Square SEM (PLS-SEM) analysis with smart PLS version 4.0. The results of the path coefficient test indicate that leadership style has a P-value of 0.002, and the TQM-based training education variable has a P-value of 0.004. Both values are below the standard 0.005, indicating the significance of the influence of both variables. The results of this efficient path test show that leadership style has a significant effect on employee performance, and TQM-based training education has a significant effect on employee performance in the company.

Keywords: Leadership Style, Education, Training, Performance

Pendahuluan

Semua bisnis membutuhkan manajemen yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan tertentu. Administrasi yang baik diperlukan, baik di ruang privat maupun publik. Kemajuan karyawan dalam

menjalankan tugasnya menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuannya.[1]

Kepemimpinan adalah sesuatu yang penting dalam manajerial, karena dengan adanya kepemimpinan, siklus manajerial akan berjalan dengan baik dan para asosiasi akan lebih antusias dalam mengurus urusan mereka. [1] Siklus kepemimpinan digunakan untuk membimbing atau membujuk orang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu organisasi. Siklus ini mengacu pada cara seorang pemimpin menggunakan kekuasaannya untuk memotivasi anggota timnya guna mencapai tujuan organisasi, memberi inspirasi kepada mereka untuk melakukannya, dan membantu membangun tempat kerja yang produktif sehingga asosiasi dapat berfungsi secara efektif [2]. Dalam penelitian [3] ada empat jenis gaya kepemimpinan: direktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif. Gaya kepemimpinan direktif yaitu Pemimpin biasanya membuat pilihan penting dan memainkan peran penting dalam melaksanakannya. Pemimpin berada di pusat semua kegiatan, dan orang lain tidak diberi banyak keleluasaan untuk bertindak dan menghasilkan sesuatu. Intinya, ini adalah pendekatan otoriter. Gaya kepemimpinan konsultatif yaitu Pemimpin lebih banyak berinteraksi dengan karyawan dan anggota perusahaan. Untuk mencapai tujuan, peran utama pemimpin adalah memberi nasihat, memberi motivasi, membimbing, dan berkonsultasi. Gaya kepemimpinan partisipatif yaitu Para pemimpin cenderung lebih percaya pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Kontak konsultatif masih berlangsung untuk sementara waktu. Gaya kepemimpinan delegatif yaitu Inovasi anggota staf didorong oleh pemimpin. Gaya ini hanya dapat berhasil jika karyawan menunjukkan tingkat kompetensi dan keyakinan dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi karena pemimpin memiliki lebih sedikit interaksi dan kontrol.

Pendekatan Total Quality Management (TQM) menjadi basis pelatihan yang strategis karena menekankan perbaikan berkelanjutan pada seluruh aspek organisasi, mulai dari proses, produk, hingga layanan. Melalui prinsip customer focus, process approach, dan employee involvement, pelatihan TQM tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk disiplin, tanggung jawab, dan kesadaran kualitas pada karyawan. Di tengah persaingan global, TQM relevan untuk mendorong efisiensi, produktivitas, dan pengendalian kualitas sekaligus membangun budaya organisasi yang partisipatif, inovatif, dan berorientasi pada kepuasan pelanggan. Selain itu, berbagai penelitian menunjukkan bahwa penerapan TQM berdampak positif pada kinerja dan daya saing perusahaan, sehingga pelatihan berbasis TQM memiliki landasan ilmiah dan praktis yang kuat.

Menurut penelitian [4] Memperluas efisiensi pelaksanaan organisasi/perkumpulan pekerja seharusnya dapat dilakukan dengan lebih dari satu cara, misalnya melalui pendidikan pelatihan. Pendidikan adalah salah satu faktor penting dalam mengupayakan ketahanan organisasi. Pendidikan yang rendah dapat menyebabkan berkurangnya kinerja pekerja, yang secara tidak langsung berdampak pada kinerja organisasi. Mempersiapkan diri adalah cara yang paling umum untuk mengubah perilaku pekerja terkait perspektif, kapasitas, kemampuan, dan informasi untuk lebih mengembangkan kemampuan dalam menangani masalah saat ini dan landasan jangka panjang untuk kesulitan di masa depan. Hal ini didukung oleh penelitian [4] menyatakan upaya untuk memperbaiki kualitas SDM melalui pendidikan pelatihan dapat menghindarkan organisasi dari mengelola asosiasi yang kurang terampil, terutama dalam masalah disiplin, dan asosiasi yang memiliki kemampuan yang sudah usang. Menerapkan konsep *Total Quality Management* (TQM) merupakan cara yang paling efisien untuk meningkatkan lingkungan, proses, dan sumber daya manusia. TQM memungkinkan perusahaan untuk terus mengevaluasi kinerja asosiasi mereka, sehingga mereka dapat segera mengatasi kekurangan apa pun dalam kerangka kerja mereka[2]

Berdasarkan uraian hasil penilaian [3], [5] Peningkatan kualitas staf dan pembelajaran berkelanjutan dapat dikatakan sebagai prinsip utama peningkatan kapabilitas bisnis PT Pos Indonesia. Hal ini dicapai dengan memberikan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan kepada karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan dan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Selain itu, pelatihan dan pendidikan yang ditawarkan memiliki sasaran yang spesifik, sehingga meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan hasil kerja PT Pos Indonesia. Uji frekuensi dan tabel deskriptif menjelaskan temuan ini. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa PT Pos Indonesia telah berhasil menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dengan mendidik dan melatih staf di bidang spesialisasinya..

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Karawang pada sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pakaian jadi. *Key Performance Indicator* (KPI) karyawan yang berada di bawah 90 dan di bawah ekspektasi perusahaan menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan tersebut mengalami penurunan pada tahun 2023.



Gambar 1. Grafik Nilai Kinerja Karyawan salah satu Perusahaan garmen di karawang Tahun 2021- 2023

Gambar 1. di atas menunjukkan nilai kinerja karyawan selama 2 (dua) tahun terakhir yang cenderung turun di semua departemen. Penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) Karyawan diukur dari Keterampilan Kerja, Kedisiplinan, dan Loyalitas, Absensi. Meskipun demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa variabel eksternal dapat memengaruhi kinerja pekerja. Fenomena ini dikatakan disebabkan oleh gaya kepemimpinan atas yang membuat keputusan buruk, gagal memahami keinginan bawahan, dan gagal menawarkan dukungan dan inspirasi yang membangun. Dalam penelitian terdahulu [6] Di Direktorat Operasi/Produksi PT. Dirgantara Indonesia, terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan yang lebih baik dan proses kepemimpinan. Hal ini menggambarkan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif. Pola perilaku yang diadopsi para pemimpin untuk memengaruhi dan mengatur karyawannya dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Para pemimpin harus mendorong kerja keras dan meningkatkan kinerja staf untuk menciptakan sikap dan perilaku yang diinginkan [7]

Selain Gaya Kepemimpinan, Penelitian yang dilakukan oleh [8] dalam pengelolaan karyawan PT Karya Pak Oles Tokcer supaya karyawan lebih baik, yaitu dengan mengadakan Pendidikan pelatihan untuk menyesuaikan antara pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Beberapa gap penelitian dapat diidentifikasi terkait hubungan kepemimpinan, pelatihan berbasis TQM, dan kinerja karyawan. Pertama, gap integratif muncul karena studi umumnya menilai pengaruh kepemimpinan atau TQM secara terpisah tanpa mengintegrasikan keduanya dalam satu model kausal, terutama dengan menempatkan pelatihan TQM sebagai mediator atau moderator. Kedua, gap mekanisme terlihat dari kurangnya bukti sistematis mengenai peran TQM training dalam menjelaskan bagaimana kepemimpinan meningkatkan kinerja melalui peningkatan kompetensi, disiplin proses, kepatuhan SOP, dan budaya perbaikan berkelanjutan. Ketiga, gap kontekstual disebabkan dominasi riset di negara maju dan sektor jasa, sementara konteks Indonesia, khususnya industri tekstil padat karya, memiliki karakteristik unik yang membuat temuan global belum tentu relevan. Keempat, gap desain dan metode muncul karena mayoritas penelitian masih cross-sectional dengan regresi sederhana, belum banyak yang menguji mediasi/moderasi secara simultan (SEM/PLS-SEM), invarian lintas gaya kepemimpinan, serta memakai data multi-sumber. Kelima, gap operasionalisasi pelatihan TQM tampak dari pengukuran yang masih generik (jam/sesi) tanpa memperhatikan kualitas konten, transfer ke tempat kerja, dan dukungan pascapelatihan. Keenam, gap outcome proses muncul karena kinerja sering diukur subjektif tanpa indikator berbasis proses seperti defect rate, lead time, first-pass yield, atau kedisiplinan 5S. Terakhir, gap temporal terkait minimnya desain longitudinal untuk menangkap efek jangka panjang pelatihan TQM terhadap perubahan perilaku dan kinerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan dan Pendidikan Pelatihan berbasis *Total Quality Management* (TQM) terhadap kinerja karyawan yang menurun pada Perusahaan garmen.

Metode

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupaya memberikan gambaran yang lebih menyeluruh dan konkret tentang fenomena tertentu. Penelitian yang menggunakan teknik kuantitatif menguji hipotesis dengan memanfaatkan data numerik dan analisis statistik.

Lokasi Penelitian

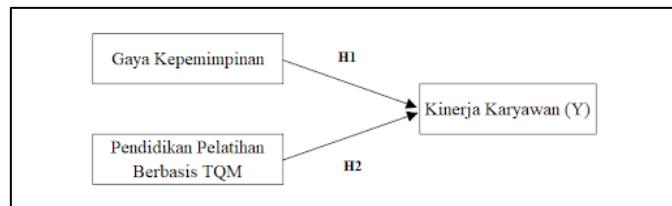
Pada pelaksanaan yang bertempat di salah satu Perusahaan garmen di karawang yang terletak di Desa Gintung Tengah, RT. 20 RW. 05, Desa Gintung kerta, Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang – Jawa Barat.

Indikator Penelitian

Pada penelitian ini variabel Gaya Kepemimpinan terdapat 8 indikator, Variabel Pelatihan terdapat 6 indikator dan variabel kinerja karyawan terdapat 8 indikator

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dari karyawan produksi dari departemen B. PRESS B, BL-A, CHECKER, GS, OPEN BALE, PACK SHIFT, QC, ROV-A, ROV-B, RSF-A, RSF-B, WD-A, WD-B di salah satu Perusahaan garmen di karawang yang berjumlah 100 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada karyawan produksi dengan metode random sampling. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan smartPLS 4.0.

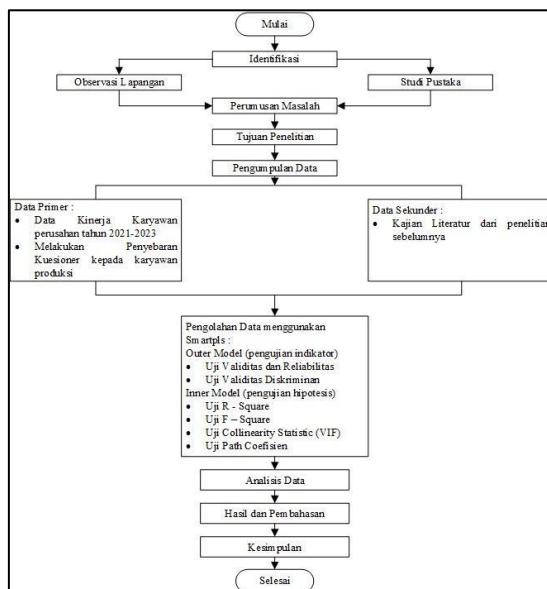


Gambar 2. Kerangka Konseptual

Dari gambar kerangka konseptual diatas, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Pendidikan dan Pelatihan berbasis TQM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 3. Flowchart Alur Penelitian

Hasil Dan Pembahasan

Demografi Responden

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 orang dari beberapa departemen di perusahaan garment. Secara demografi, responden pada penelitian ini dilihat berdasarkan jenis kelamin, departemen, jabatan dan masa kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Demografi Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	35	70%

	Perempuan	15	30%
Departemen	Quality Control	4	8%
	Spinning	21	42%
	Winding	15	30%
	Packing	2	4%
	MTC	4	8%
	Gudang	3	6%
Jabatan/Posisi	PPIC	1	2%
	Operator	43	86%
	Admin	3	6%
	Checker	4	8%
	< 2 tahun	5	10%
	2-5 tahun	12	24%
Masa Kerja	> 5 tahun	33	66%

Uji Model Pengukuran (Outer Model/Measuremernt Model)

Uji Validitas Konvergen dan Uji Reliabilitas

Indikator kuesioner dinyatakan valid jika setiap indikator pernyatannya memiliki nilai factor loading $> 0,6$ dan Nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk setiap variabel $> 0,5$. Dinyatakan reliabel apabila nilai *Composite Reliability* (CR) untuk setiap variabel $> 0,7$ dan nilai *Chronbach's alpha* setiap variabelnya $> 0,6$.

Tabel 2. Hasil Uji Average Variance Extracted

Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	
X1_Gaya Kepemimpinan	0,682
X2_Pendidikan Pelatihan	0,669
Y_Kinerja Karyawan	0,606

Tabel 3. Hasil Uji Composite Reliability dan Nilai Chronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)
X1_Gaya Kepemimpinan	0,948	0,954	0,955
X2_Pendidikan Pelatihan	0,900	0,909	0,923
Y_Kinerja Karyawan	0,907	0,913	0,925

bahwa semua variabel laten dapat diandalkan karena nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha $> 0,70$, menurut hasil uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa alat penelitian, kuesioner, dapat diandalkan atau konsisten. Karena nilai AVE lebih tinggi dari 0,50, semua indikator telah memenuhi persyaratan dan dapat diandalkan untuk pengujian tambahan.

Uji Validitas Diskriminan

Diskriminan validitas menguji konstruk/variabel secara teori berbeda dengan variabel lainnya yang dibuktikan dengan uji statistik. Rasio akar geometris dari korelasi rata-rata antara item pengukuran dan korelasi rata-rata antara item pengukuran suatu variabel dikenal sebagai *Heterotrait Monotrait Ratio* (HTMT). Uji yang paling sering disarankan karena dianggap lebih akurat dan sensitif dalam mengidentifikasi validitas diskriminan. Nilai HTMT yang disarankan adalah kurang dari 0,9.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Variable	X1 Gaya Kepemimpinan	X2 Pendidikan/Pelatihan	Y Kinerja Karyawan
X1_Gaya Kepemimpinan			
X2_Pendidikan Pelatihan	0,685		
Y_Kinerja Karyawan	0,725	0,743	

Uji Model Struktural (Inner Model)

Uji R-Square

Ukuran R Square adalah cara statistik untuk menggambarkan seberapa besar varians dalam variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen dalam model. Nilai R Square untuk interpretasi kualitatif adalah 0,19 untuk pengaruh kecil, 0,33 untuk pengaruh sedang, dan 0,66 untuk pengaruh besar. Chin (1998)

Tabel 5. Hasil Uji R-Square

	R-square	R-square Adjusted
Y_Kinerja Karyawan	0,591	0,574

Dengan pengaruh sedang yang ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,591 maka sebesar 59,1% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan dan Pendidikan pelatihan, sedangkan sisanya sebesar 40,9% dijelaskan oleh faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini

Uji F-Square

Tabel 6. Hasil Uji F-Square

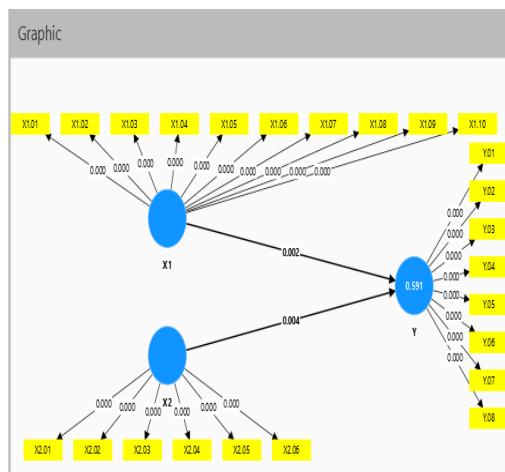
Variable	X1 Gaya Kepemimpinan	X2 Pendidikan/Pelatihan	Y Kinerja Karyawan
X1_Gaya Kepemimpinan			0,237
X2_Pendidikan Pelatihan			0,281
Y_Kinerja Karyawan			

Dapat dilihat jika nilai F variabel Gaya Kepemimpinan dan Pendidikan Pelatihan sebesar 0,237 dan 0,281 memiliki pengaruh sedang karena $>0,02$ dan $<0,35$.

Uji Path Coefisien/ Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Path Coefisien

	Original Sample	T Statistic	P-value
X1_Gaya Kepemimpinan -> Y_Kinerja Karyawan	0,407	3,091	0,002
X2_Pendidikan Pelatihan -> Y_Kinerja Karyawan	0,442	2,911	0,004



Gambar 4. Hasil Output

Dapat di lihat jika nilai uji path coefisien gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki P-value sebesar $0,002 < 0,005$ yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan hipotesis 1 diterima. Variabel Pendidikan pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki P-value sebesar $0,004 < 0,005$ yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan hipotesis 2 diterima.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kinerja staf di sebuah perusahaan pakaian di Karawang dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan hasil perhitungan, variabel X1 secara signifikan memengaruhi variabel Y, terbukti dengan nilai yang kurang dari 0,005 dan tingkat signifikansi 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja staf secara langsung dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Hasil ini relevan dengan penggunaan disiplin sebagai indikator KPI salah satu Perusahaan garmen di karawang. Bahwa eksekutif yang kurang memiliki motivasi merupakan penyebab karyawan melakukan pekerjaan kurang memuaskan, yang berdampak pada tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan yang cenderung menurun. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan studi-studi yang dilakukan oleh [9] Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros. Gaya kepemimpinan direktif memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai. Temuan Manshur (2010) dalam [7] menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan temuan penelitian, gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan, baik yang baik maupun yang buruk. Hal ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero) menjadi lebih direktif, kinerja staf akan menurun. Akibatnya, diperlukan upaya untuk mengubah pandangan dunia dan model kepemimpinan, seperti memperkenalkan gaya kepemimpinan transformasional atau demokratis. Hal ini diharapkan sejalan dengan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan gagasan tersebut, menurut [10] yang menyatakan bahwa Kurangnya koordinasi yang jelas merupakan langkah awal terjadinya konflik, agar para pekerja tidak lagi terikat dengan tugas dan kewajibannya. Membangun hubungan yang kuat dengan bawahannya sangat penting untuk mencegah perselisihan yang berkelanjutan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Sahara dan Rahmawati (2021) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalas Media Informatika Jakarta". Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat "pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan".

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,005 yang menunjukkan bahwa variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Hal ini menunjukkan bahwa Pendidikan pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Pendidikan Pelatihan berpengaruh yang akibatnya di perlukan upaya untuk memperbaiki sistem Pendidikan pelatihan di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [11] Asumsi bahwa pendidikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja didukung oleh fakta bahwa pendidikan merupakan kegiatan yang memperluas wawasan seseorang, termasuk penguasaan teori dan kemampuan memilih kegiatan untuk mencapai tujuan. Kesimpulan penelitian ini relevan dengan tingkat kompetensi yang digunakan salah satu Perusahaan garmen di karawang sebagai indikator KPI. Penelitian tambahan yang termasuk dalam [8] menambahkan bahwa pendidikan pelatihan di tempat kerja sangat penting untuk meningkatkan kemampuan, keahlian, dan output karyawan di PT Karya PakOlesTokcer.

Berbeda dengan kasus penelitian milik [12] Variabel pelatihan dan pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Sintesa Peninsula Manado, menurut temuan penelitian ini. Hipotesis penelitian yang menyatakan "pendidikan pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan" disetujui berdasarkan data penelitian. Dengan demikian, pendidikan pelatihan tidak memiliki dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, pelatihan yang diberikan oleh Hotel Sintesa Peninsula tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Perusahaan dapat mempertimbangkan hal ini ketika mengembangkan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen mutu meningkatkan kinerja perusahaan dengan mendorong kepemimpinan dan produktivitas staf. Perusahaan yang telah memberikan pelatihan manajemen mutu kepada staf dapat menunjukkan penerapan TQM yang baik.

Hasil penelitian ini pun sejalan dengan oleh [13] Organisasi memberikan pelatihan dalam TQM untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja ees diperlukan untuk menjalankan pekerjaan mereka secara efektif. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, sedangkan pelatihan yang tidak efektif dan kurang dapat merusak kinerja.

Namun ada penelitian dari [14] yang menyatakan Berdasarkan temuan penelitian, adalah mungkin untuk membantu kinerja karyawan dengan variabel tambahan, meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Simpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari data yang terkumpul, hasil analisis data, dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan Pendidikan pelatihan berbasis TQM terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada Departemen Produksi Perusahaan Garmen di Karawang)

adalah sebagai berikut: Kinerja karyawan salah satu Perusahaan garmen di Karawang dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan, dan kinerja karyawan salah satu Perusahaan garmen di karawang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Pendidikan pelatihan. Kepemimpinan dan Pendidikan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan salah satu Perusahaan garmen di karawang.

Gaya kepemimpinan terbukti berperan penting dalam membentuk motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja staf. Sementara itu, pendidikan dan pelatihan secara nyata meningkatkan kompetensi, wawasan, serta keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti dapat diterima.

Perusahaan perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif, demokratis, atau transformasional untuk meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan disiplin kerja karyawan, sekaligus memperbaiki sistem pelatihan berbasis kebutuhan kerja yang menekankan aspek teknis maupun soft skills. Kepemimpinan dan pelatihan sebaiknya dipandang sebagai strategi terpadu untuk mendorong produktivitas, dengan menjadikan TQM sebagai kerangka kerja agar budaya perbaikan berkelanjutan terbentuk. Penelitian selanjutnya dapat menguji peran variabel mediasi (motivasi, kepuasan, komitmen) maupun moderasi (budaya organisasi, lingkungan kerja), menggunakan pendekatan longitudinal, serta membandingkan lintas industri. Selain itu, perlu kajian lebih mendalam mengenai efektivitas model kepemimpinan tertentu di perusahaan padat karya dan faktor-faktor yang menentukan keberhasilan desain pelatihan, seperti metode, durasi, materi, serta keterlibatan instruktur dan peserta.

Berdasarkan simpulan tersebut di atas, maka dapat dikemukakan beberapa rekomendasi sebagai berikut: 1. Diharapkan adanya peningkatan kepemimpinan dalam memotivasi dan memberi semangat kepada karyawan. 2. Peningkatan kinerja karyawan secara tidak langsung dengan menambah jumlah dan mutu pelatihan yang diberikan. 3. Apabila pendekatan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi pekerjaan, maka akan menghasilkan karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Daftar Pustaka

- [1] I. Marjaya And F. Pasaribu, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 1, Pp. 129–147, 2019.
- [2] N. S. Christanti And A. D. Witjaksono, "Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Pada Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo.," *Urnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas*, Vol. 3, No. 2, 2019.
- [3] E. Kurniati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Remunerasi Dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palembang Ilir Barat.," *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing Dan Akuntans*, Vol. 5, No. 2, Pp. 96-104., 2020.
- [4] I. Ismail, M. Idris, And A. Asri, "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Ami-Aipi Makassa," *Nobel Management Review*, Vol. 2, No. 1, Pp. 86-94., 2021.
- [5] A. Bintang, S. Suriyanti, And R. Ramlawati, "Penerapan Total Quality Management (Tqm) Pada Kinerja Pegawai.," *Economics And Digital Business Review*, Vol. 4, No. 1, Pp. 435-451., 2023.
- [6] D. Yuniarti And E. Suprianto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktoreat Operasi/Produksi Pt. X," *Urnal Industri, Elektro Dan Teknik Penerbangan*, Vol. 4, No. 2, 2014.
- [7] S. S. Batubara, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero)," *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, Vol. 3, No. 1, Pp. 40–58, Apr. 2020, Doi: 10.30596/Liabilities.V3i1.4581.
- [8] K. R. Hendrayana And P. E. Nopiyani, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Karya Pak Oles Tokcer.," *Jurnal Daya Saing*, Vol. 9, No. 2, Pp. 320–326, 2023.
- [9] H. Hasyim, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.," *Jurnal Mirai Management*, Vol. 7, No. 3, Pp. 710-726., 2022.
- [10] I. N. Sinaga, "Pengaruh Konflik Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Indonesia Baru Medan.," *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, Vol. 3, No. 4, Pp. 75-95., 2021.
- [11] A. Nugraha And A. Firman, "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep," *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1, Pp. 49–63, 2020.

- [12] Y. M. F. Rindengan, I. Trang, And G. G. Lumintang, "Pengaruh Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado," *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 2, P. 368, Apr. 2022, Doi: 10.35794/Emba.V10i2.40090.
- [13] S. Palo And N. Padhi, "Measuring Effectiveness Of Tqm Training: An Indian Study," *Int J Train Dev*, Vol. 7, No. 3, Pp. 203–216, Sep. 2003, Doi: 10.1111/1468-2419.00181.
- [14] E. Lindani And R. Hidayat, "Pengaruh Pelatihan Dan Tqm Terhadap Komitmen Organisasional Dan Implementasi Terhadap Kinerja," *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol. 6, No. 3, Pp. 1425–1428, Mar. 2023, Doi: 10.54371/Jiip.V6i3.1711.