

PENGARUH PELATIHAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN PROFESIONALISME PEGAWAI PADA RESTORAN MIE GACOAN GAPERTA

Dea Sabrina¹, Ferdian Putra Hariyansyah², Harry Juliharto³, Naila Nazwa⁴, Natasya Mandafani⁵, Rizki Rahmadani⁶

sabrinadea32@gmail.com¹, ferdiputrahariyansyah@gmail.com², juliharto44@gmail.com³,
nailanazwa1707@gmail.com⁴, mandafaninatasya@gmail.com⁵, rizkyrahmadani4644@gmail.com⁶

Universitas Pembangunan Pancabudi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap profesionalisme pegawai pada Restoran Mie Gacoan Gaperta. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode survei eksplanatori, melibatkan seluruh pegawai sebagai populasi penelitian melalui teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert, sementara data sekunder diperoleh dari dokumentasi internal perusahaan. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai. Secara parsial, pelatihan memberikan pengaruh signifikan dengan nilai t sebesar 2,100 dan signifikansi 0,041, sedangkan gaya kepemimpinan memiliki nilai t sebesar 2,277 dan signifikansi 0,027. Secara simultan, hasil uji F menghasilkan nilai sebesar 60,624 dengan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap profesionalisme. Koefisien determinasi (R-squared) sebesar 69,6% mengindikasikan bahwa pelatihan dan gaya kepemimpinan mampu menjelaskan sebagian besar variabilitas profesionalisme pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dan penerapan gaya kepemimpinan yang inspiratif merupakan langkah strategis dalam mengembangkan profesionalisme pegawai dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Metode Kuantitatif, Kinerja Organisasi.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training and leadership style on employee professionalism at Gacoan Gaperta Noodle Restaurant. A quantitative approach was used with an explanatory survey method, involving all employees as the research population through saturated sampling technique. Primary data was collected using a Likert scale-based closed questionnaire, while secondary data was obtained from internal company documentation. Data analysis was conducted using multiple linear regression test, t test, F test, and coefficient of determination. Hypothesis testing results show that training and leadership style have a significant influence on employee professionalism. Partially, training has a significant effect with a t value of 2.100 and a significance of 0.041, while leadership style has a t value of 2.277 and a significance of 0.027. Simultaneously, the F-test results produced a value of 60,624 with a significance of 0.000, indicating that both variables together have a significant influence on professionalism. The coefficient of determination (R-squared) of 69.6% indicates that training and leadership style are able to explain most of the variability in employee professionalism, while the rest is influenced by other factors. This finding confirms that improving the quality of training and implementing an inspiring leadership style are strategic steps in developing employee professionalism and improving overall organizational performance.

Keywords: Training, Leadership Style, Professionalism, Quantitative Methods, Organizational Performance.

PENDAHULUAN

Industri restoran di Indonesia mengalami pertumbuhan signifikan, dengan total kontribusi sebesar 3,4% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) pada tahun 2022, menurut data Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Berdasarkan laporan Asosiasi Pengusaha Kuliner Indonesia (APKI), terdapat peningkatan jumlah unit usaha restoran sebanyak 12,7% sepanjang tahun 2022-2023, dengan total mencapai 254.600 unit usaha. Dari total tersebut, restoran waralaba dan jaringan seperti Mie Gacoan menempati 17,5% pangsa pasar, yang menunjukkan pertumbuhan bisnis kuliner yang kompetitif dan dinamis.

Statistik ketenagakerjaan di sektor kuliner menunjukkan bahwa rata-rata usia tenaga kerja restoran berada pada rentang 18-35 tahun, dengan tingkat pendidikan mayoritas adalah lulusan SMA/SMK (62,3%) dan sisanya tersebar pada jenjang diploma dan sarjana. Data Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa produktivitas tenaga kerja di sektor kuliner masih relatif rendah, dengan kontribusi nilai tambah per tenaga kerja hanya mencapai Rp 87,5 juta per tahun, lebih rendah dibandingkan sektor industri pengolahan lainnya.

Sumber daya manusia merupakan aset paling vital dalam keberlangsungan sebuah organisasi, terutama di industri layanan seperti restoran yang sangat bergantung pada kualitas interaksi dan kinerja karyawan. Restoran Mie Gacoan Gaperta, sebagai salah satu cabang dari brand kuliner yang sedang berkembang pesat, menghadapi tantangan kompleks dalam mempertahankan dan meningkatkan profesionalisme pegawainya. Berdasarkan data internal perusahaan tahun 2023, tingkat produktivitas pegawai masih fluktuatif dengan rata-rata turnover mencapai 18,5% per tahun, yang secara signifikan lebih tinggi dibandingkan standar industri restoran yang ideal (berkisar 10-12%).

Fenomena menurunnya profesionalisme pegawai terlihat dari beberapa indikator kritis. Survey internal yang dilakukan pada Oktober 2023 menunjukkan bahwa hanya 62% pegawai yang menunjukkan komitmen penuh terhadap pelayanan pelanggan, sementara sisanya masih memperlihatkan kinerja di bawah standar. Kompleksitas permasalahan ini dapat diamati dari rendahnya kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan sistem kerja, kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan masalah, dan minimnya kesadaran akan tanggung jawab profesional.

Salah satu faktor kunci yang diduga berkontribusi terhadap rendahnya profesionalisme adalah kualitas pelatihan dan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Studi pendahuluan mengungkapkan bahwa program pelatihan yang selama ini dilaksanakan masih bersifat konvensional dan belum sepenuhnya mengacu pada kebutuhan spesifik kompetensi pegawai di restoran. Data menunjukkan bahwa dari 45 pegawai, hanya 35% yang mengikuti pelatihan berkelanjutan, sementara sisanya hanya mendapatkan orientasi singkat pada awal rekrutmen.

Aspek kepemimpinan menjadi fokus penting dalam pra survei yang dilakukan di Restoran Mie Gacoan Gaperta. Dari hasil pra survei yang melibatkan 20 responden pegawai melalui kuesioner tertutup, diperoleh data signifikan terkait persepsi kepemimpinan. Sebanyak 62,5% responden menyatakan bahwa atasan mereka masih menerapkan gaya kepemimpinan direktif yang kaku, dengan pemberian instruksi yang lebih menekankan pada kepatuhan prosedur dibandingkan pengembangan potensi individu. Hasil analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa 58% pegawai merasa kurang mendapatkan ruang untuk mengembangkan inisiatif dan kreativitas dalam menyelesaikan permasalahan di restoran.

Pra survei juga mengungkap bahwa hanya 35% pegawai merasa pemimpin memberikan umpan balik konstruktif secara berkala, sementara 72% menyatakan jarang atau tidak pernah mendapatkan apresiasi langsung atas kinerja mereka. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi dan komitmen pegawai dalam memberikan layanan prima kepada pelanggan. Data menunjukkan korelasi antara persepsi gaya kepemimpinan dengan

tingkat kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak pada profesionalisme pegawai di Restoran Mie Gacoan Gaperta. Berdasarkan pembahasan dari latar belakang diatas, berikut adalah rumusan masalah yang akan dijawab pada penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap peningkatan profesionalisme pegawai di Restoran Mie Gacoan Gaperta?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan profesionalisme pegawai di Restoran Mie Gacoan Gaperta?
3. Seberapa signifikan pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap peningkatan profesionalisme pegawai di Restoran Mie Gacoan Gaperta?

Berdasarkan kompleksitas permasalahan tersebut, penelitian ini bermaksud mengeksplorasi secara mendalam pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan profesionalisme pegawai. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis statistik yang komprehensif, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif. Output penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi Restoran Mie Gacoan Gaperta, tetapi juga dapat menjadi referensi bagi organisasi sejenis dalam mengelola dan mengembangkan profesionalisme pegawai

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei eksplanatori. Menurut Creswell (2014), penelitian kuantitatif eksplanatori bertujuan untuk menguji hubungan kausalitas antarvariabel melalui pengujian hipotesis dan analisis statistik inferensial. Pendekatan ini dipilih untuk mengukur secara sistematis pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap profesionalisme pegawai dengan menggunakan instrumen kuesioner terstruktur dan analisis data statistik yang komprehensif.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Restoran Mie Gacoan Gaperta yang berjumlah 56 orang. Mengacu pada pendapat Sugiyono (2017), teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian sebanyak 56 responden, yang mencakup seluruh pegawai dari berbagai divisi dan level jabatan di restoran tersebut. Metode sampling jenuh dipilih karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk melibatkan seluruh pegawai dalam penelitian.

Tabel 1. Populasi Responden Karyawan

| Divisi | Jumlah Karyawan |
|---------------------|------------------------|
| Koki dan Asisten | 15 |
| Pelayan | 24 |
| Kasir | 4 |
| Staf Kebersihan | 7 |
| Manajer Cabang | 2 |
| Staf Dapur Tambahan | 4 |
| Total | 56 |

Sumber: SDM Mie Gacoan (2024)

1) Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Restoran Mie Gacoan Gaperta. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi internal perusahaan, laporan kepegawaian, dan referensi pendukung lainnya. Menurut Sekaran dan

Bougie (2016), kombinasi kedua sumber data ini memungkinkan peneliti melakukan triangulasi untuk mendapatkan informasi yang komprehensif dan valid.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode. Pertama, kuesioner tertutup dengan skala Likert digunakan untuk mengumpulkan data primer terkait variabel pelatihan, gaya kepemimpinan, dan profesionalisme pegawai. Kedua, wawancara terstruktur dengan beberapa key informan untuk mendapatkan informasi mendalam. Ketiga, dokumentasi untuk mengumpulkan data sekunder. Cohen et al. (2018) menekankan pentingnya multi-metode pengumpulan data untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas penelitian.

4. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan berdasarkan kerangka teoritis dan hasil penelitian sebelumnya. Hipotesis mayor menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap profesionalisme pegawai. Hipotesis minor mencakup: (1) pengaruh pelatihan terhadap profesionalisme, (2) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap profesionalisme, dan (3) pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Hair et al. (2019) menekankan pentingnya perumusan hipotesis yang jelas dan terukur dalam penelitian kuantitatif.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan pendekatan statistik parametrik dengan bantuan software SPSS versi 25. Teknik analisis yang digunakan meliputi: (1) uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, (2) analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, (3) uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, (4) analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen, dan (5) uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Menurut Ghazali (2016), tahapan analisis ini memungkinkan peneliti untuk melakukan pengujian hipotesis secara komprehensif dan memperoleh kesimpulan yang valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 12.162 | 2.810 | | 4.328 | .000 |
| PELATIHAN | .459 | .219 | .408 | 2.100 | .041 |
| KEPEMIMPINAN | .478 | .210 | .443 | 2.277 | .027 |

a. Dependent Variable: PROFESIONALISME

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan informasi dalam tabel, model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = 12.162 + 0.459PELATIHAN + 0.478KEPEMIMPINAN + \varepsilon$$

Dimana:

- Y adalah variabel dependen yang tidak disebutkan secara spesifik
- PELATIHAN dan KEPEMIMPINAN adalah variabel independen
- 12.162 adalah nilai konstanta (β_0)
- 0.459 adalah koefisien regresi untuk variabel PELATIHAN (β_1)
- 0.478 adalah koefisien regresi untuk variabel KEPEMIMPINAN (β_2)

ε adalah error atau residual

Jadi, secara umum model regresi linear berganda yang digunakan adalah persamaan linier dengan variabel dependen Y dan variabel independen PELATIHAN serta KEPEMIMPINAN. Interpretasi Koefisien Regresi:

1. Konstanta (Constant)

- o Nilai konstanta (β_0) adalah 12.162, yang berarti jika semua variabel independen bernilai 0, maka nilai variabel dependen akan sebesar 12.162.

2. Variabel PELATIHAN

- o Koefisien regresi variabel PELATIHAN (β_1) adalah 0.459, yang berarti jika variabel PELATIHAN meningkat 1 satuan, maka variabel dependen akan meningkat sebesar 0.459 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Variabel KEPEMIMPINAN

- o Koefisien regresi variabel KEPEMIMPINAN (β_2) adalah 0.478, yang berarti jika variabel KEPEMIMPINAN meningkat 1 satuan, maka variabel dependen akan meningkat sebesar 0.478 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk variabel PELATIHAN, nilai t-statistik adalah 2.100 dengan signifikansi 0.041. Nilai t-statistik ini lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.674, yang berarti pada tingkat signifikansi 5%, variabel PELATIHAN memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Sementara itu, untuk variabel KEPEMIMPINAN, nilai t-statistik adalah 2.277 dengan signifikansi 0.027. Nilai t-statistik ini juga lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.674, yang berarti pada tingkat signifikansi 5%, variabel KEPEMIMPINAN memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Secara keseluruhan, hasil uji-t menunjukkan bahwa baik variabel PELATIHAN maupun KEPEMIMPINAN memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 5%. Kedua variabel independen tersebut dapat digunakan untuk memprediksi atau menjelaskan perubahan pada variabel dependen.

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji f)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1104.592 | 2 | 552.296 | 60.624 | .000 ^b |
| | Residual | 482.837 | 53 | 9.110 | | |
| | Total | 1587.429 | 55 | | | |

a. Dependent Variable: PROFESIONALISME

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, PELATIHAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Dari tabel ANOVA, dapat dilihat bahwa nilai F-statistik adalah 60.624 dengan signifikansi 0,000. Nilai F-statistik ini lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3,17, yang berarti pada tingkat signifikansi 5%, minimal terdapat satu variabel independen yang secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan ini menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan adalah signifikan. Artinya, variabel-variabel independen yang terdiri dari KEPEMIMPINAN dan PELATIHAN secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan layak (fit) dan variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 5%.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R)
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .834 ^a | .696 | .684 | 3.01830 |

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, PELATIHAN

b. Dependent Variable: PROFESIONALISME

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Tabel Model Summary menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R-squared) untuk model regresi ini adalah 0.696. Angka ini dapat diartikan bahwa sekitar 69,6% variabilitas pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang terdiri dari KEPEMIMPINAN, PELATIHAN, dan PROFESIONALISME.

Nilai R-squared yang cukup tinggi ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediktif yang baik. Artinya, variabel-variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan perubahan atau fluktuasi pada variabel dependen.

Sementara itu, nilai Adjusted R-squared adalah 0.684, yang berarti setelah memperhitungkan jumlah variabel independen yang digunakan, model masih dapat menjelaskan sekitar 68,4% variabilitas pada variabel dependen. Nilai Adjusted R-squared ini memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat.

Secara keseluruhan, hasil uji koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dan dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel PELATIHAN dan KEPEMIMPINAN berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen PROFESIONALISME. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik yang lebih besar daripada nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5%. Variabel PELATIHAN memiliki koefisien regresi sebesar 0,459, yang berarti jika variabel PELATIHAN meningkat 1 satuan, maka variabel dependen PROFESIONALISME akan meningkat sebesar 0,459 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Sementara itu, variabel KEPEMIMPINAN memiliki koefisien regresi sebesar 0,478, yang berarti jika variabel KEPEMIMPINAN meningkat 1 satuan, maka variabel dependen PROFESIONALISME akan meningkat sebesar 0,478 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan adalah signifikan. Nilai F-statistik sebesar 60,624 dengan signifikansi 0,000 lebih besar daripada nilai F-tabel sebesar 3,17 pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel independen yang terdiri dari KEPEMIMPINAN dan PELATIHAN secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen PROFESIONALISME.

Hasil uji koefisien determinasi (R-squared) menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki kemampuan prediktif yang cukup baik. Nilai R-squared sebesar 0,696 menunjukkan bahwa sekitar 69,6% variabilitas pada variabel dependen PROFESIONALISME dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang digunakan dalam model, yaitu KEPEMIMPINAN dan PELATIHAN. Nilai Adjusted R-squared sebesar 0,684 juga menunjukkan bahwa setelah memperhitungkan jumlah variabel independen, model ini masih dapat menjelaskan sekitar 68,4% variabilitas pada variabel dependen.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utami et

al. (2021) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme karyawan. Selain itu, penelitian Susanto (2019) juga menemukan bahwa pelatihan dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme auditor. Hasil penelitian ini memperkuat dan mendukung temuan-temuan sebelumnya bahwa pelatihan dan kepemimpinan merupakan faktor-faktor penting yang dapat meningkatkan profesionalisme individu dalam organisasi. Dalam penelitian Utami et al. (2021), hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa (1) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme karyawan. Nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan adalah 0,473 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti peningkatan pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan tingkat profesionalisme mereka secara signifikan. (2) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme karyawan. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan adalah 0,401 dengan tingkat signifikansi 0,000. Artinya, gaya kepemimpinan yang efektif dapat mendorong peningkatan profesionalisme karyawan secara signifikan.

Sementara itu, dalam penelitian Susanto (2019) tentang profesionalisme auditor, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa, (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme auditor. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan adalah 0,382 dengan tingkat signifikansi 0,001. Semakin efektif pelatihan yang diberikan, semakin tinggi pula tingkat profesionalisme auditor. (2) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme auditor. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional adalah 0,443 dengan signifikansi 0,000. Kepemimpinan yang visioner dan berorientasi pada pengembangan staf terbukti meningkatkan profesionalisme auditor secara signifikan.

Hasil uji hipotesis dari kedua penelitian terdahulu ini sejalan dengan temuan dalam penelitian saat ini, dimana variabel pelatihan dan kepemimpinan juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme. Hal ini memperkuat kesimpulan bahwa kedua faktor tersebut memainkan peran penting dalam meningkatkan profesionalisme baik pada level karyawan maupun auditor dalam organisasi.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah bahwa organisasi perlu memberikan perhatian pada program pelatihan dan kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan profesionalisme karyawan. Pelatihan yang dirancang dengan baik dan kepemimpinan yang kuat dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan sikap dan perilaku profesional karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai di Restoran Mie Gacoan Gaperta. Pelatihan yang terstruktur dan relevan mampu meningkatkan keterampilan serta sikap profesional karyawan, sementara gaya kepemimpinan yang mendukung pengembangan individu berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang kondusif untuk tumbuhnya profesionalisme.

Kedua aspek ini saling melengkapi dalam membentuk tenaga kerja yang lebih kompeten dan berkomitmen, sekaligus memperbaiki kualitas pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengoptimalkan program pelatihan dan menerapkan pendekatan kepemimpinan yang inspiratif guna mendorong pengembangan potensi karyawan secara menyeluruh, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Acai Sudirman, Syafika Alaydrus, Siti Rosmayati, S., Lucky Nugroho, Opan Arifudin, I. M. H., & Anne Haerany, Fenny Damayanti Rusmana, K. R. (2020). PERILAKU KONSUMEN DAN PERKEMBANGANNYA DI ERA DIGITAL. Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Ahmad, R., Waruwu, A. A., Wahyono, T., & El Fikri, M. (2024). ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MANDIRI SINAR TERANG KECAMATAN HAMPARAN PERAK KABUPATEN DELI SERDANG SUMATERA UTARA. *Manajemen Strategis Terkini*, 6(2).
- Al-maaitah, D. A., Alsoud, M., & Al-maaitah, T. A. (2021). The role of leadership styles on staffs job satisfaction in public organizations. *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 772–783.
- Azizah, D. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Bank BRI Kantor Cabang KC BRI Kapas Krampung Surabaya.
- Dewangga, T. A., & Rahardja, E. (2022). PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI JAWA TENGAH. *Diponegoro Journal of Management*, 11(2).
- Fauzan, A., Waruwu, A. A., & Pratama, S. (2024). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1 MEDAN. *MANAJEMEN DEWANTARA*, 8(2).
- Gorat, R. H., Waruwu, A. A., & Robain, W. (2022). The Effect of Training, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Medan Branch. *Jurnal Pendidikan*.
- Klein, G. (2023). Transformational and transactional leadership, organizational support and environmental competition intensity as antecedents of intrapreneurial behaviors. *European Research on Management and Business Economics*, 29(2), 100215. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2023.100215>
- Lubis, K. A., & Waruwu, A. A. (2024). ANALISIS DISIPLIN KERJA, PENEMPATAN KARYAWAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KERETA API INDONESIA DIVRE I SUMATERA UTARA. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 1–12.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126.
- Nasution, M. I. K., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 172–190.
- Permana, A. W., & Karwanto, K. (2020). Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dalam Upaya Meningkatkan Profesional Guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 5(1), 58–67.
- Puspitasari, A., Andara, A. M., Putry, M., & Sandra, M. (2022). Analisis pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 40–51.
- Rismawati, S., & Pradiani, T. P. (2023). Analisis Pengaruh Training, Pengembangan SDM Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT. Optimech Engineering Batam. *Bursa: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 154–171.
- Rumahlaiselan, A., & Wenas, R. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).

- Saraswati, D. R. (2018). Pengaruh Struktur Audit, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Pelatihan Profesional terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor BPK RI Perwakilan Yogyakarta). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sihombing, K., & Waruwu, A. A. (2024). ANALISIS MOTIVASI PENGEMBANGAN SDM DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RODA MAS AUTO PRIMA. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 11(11), 4435–4442.
- Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan komunikasi organisasi dalam manajemen konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2), 163–174.
- Sugandha, S., Wibowo, F. P., & Hendra, H. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Jembo Energindo. *Dynamic Management Journal*, 3(2).
- Supendy, R., & Harsum, H. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan PT POS Indonesia (PERSERO) Kendari. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 7(2), 62–71.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Walukow, M. T., Roring, M., & Tampi, J. R. E. (2016). Pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 4(4).
- Waruwu, A. A., & Balqis, C. (2022). The Influence of Job Satisfaction, Communication And Work Motivation on Employee Performance At the Office of the Supreme Audit Agency Representative of North Sumatra. *Proceeding International Seminar and Conference on Islamic Studies (ISCIS)*, 1(1).
- Waruwu, A. A., & Litani, F. (2023). Analisis Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indo Teknik Tjandra Utama. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 5648–5664.
- Waruwu, A. A., & Simanullang, L. (2022). Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(2), 447–454.
- Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, 2(1), 97–104.