



Peran Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Yayasan Khazanah Kebajikan Tangerang Selatan

The Role of Leadership and Job Training in Improving Employee Performance at the Khazanah Kebajikan Foundation, South Tangerang

Cindra Panurama Abadi¹, Irfan Rizka Akbar²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : cindrapanurama@gmail.com¹, dosen02461@unpam.ac.id²

Article Info

Article history:

Received : 15-04-2026

Revised : 17-04-2026

Accepted : 19-04-2026

Published : 21-04-2026

Abstract

This study aims to analyze the role of leadership and job training in improving employee performance at Yayasan Khazanah Kebajikan, South Tangerang. This research employs a qualitative approach with a descriptive research design. Data collection techniques were carried out through observation, interviews, and documentation. The informants in this study were employees of Yayasan Khazanah Kebajikan who were directly involved in the operational activities of the foundation. The data obtained were analyzed through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results of the study indicate that leadership plays an important role in improving employee performance. The foundation's leader plays a role in providing direction, motivation, and decision-making related to the implementation of employees' tasks. Communicative and supportive leadership is able to create a conducive work environment, enabling employees to carry out their responsibilities fairly well. Meanwhile, job training has not been implemented routinely and in a structured manner. The training conducted is still incidental and adjusted to specific needs. This condition causes the improvement of employee competence to be less than optimal and still largely dependent on work experience and direction from the leader. Overall, leadership and job training are interrelated in influencing employee performance at Yayasan Khazanah Kebajikan, South Tangerang

Keywords: Leadership, Job Training, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Yayasan Khazanah Kebajikan Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah karyawan Yayasan Khazanah Kebajikan yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional yayasan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan yayasan berperan dalam memberikan arahan, motivasi, serta pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas karyawan. Kepemimpinan yang komunikatif dan suportif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan cukup baik. Sementara itu, pelatihan kerja belum dilaksanakan secara rutin dan terstruktur. Pelatihan yang dilakukan masih bersifat insidental dan disesuaikan dengan kebutuhan tertentu. Kondisi ini menyebabkan peningkatan kompetensi karyawan belum optimal dan masih banyak bergantung pada pengalaman kerja serta arahan dari pimpinan. Secara keseluruhan, kepemimpinan dan pelatihan kerja saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Yayasan Khazanah Kebajikan Tangerang Selatan

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan



PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan suatu organisasi, baik organisasi profit maupun non-profit. Manajemen Sumber Daya Manusia berperan dalam mengatur, mengelola, dan mengembangkan tenaga kerja agar mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik memerlukan sistem yang terarah, mulai dari kepemimpinan yang mampu mengoordinasikan dan membimbing karyawan, hingga pengembangan kompetensi melalui pelatihan kerja yang berkelanjutan. Apabila pengelolaan MSDM tidak berjalan secara optimal, maka kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan dapat mengalami penurunan dan berdampak pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Yayasan Khazanah Kebajikan merupakan suatu lembaga sosial yang bergerak dibidang sosial dan kemanusiaan, dimana dalam hal ini Yayasan Khazanah Kebajikan merupakan lembaga sosial yang memiliki komitmen tinggi dalam memberikan pelayanan kepada kelompok rentan seperti anak yatim/piatu, fakir miskin, duafa, tuna netra dan lainnya. Yayasan Khazanah Kebajikan menjadi wadah pembinaan dan pengasuhan dengan misi kemanusiaan dan dakwah yang mulia. Dalam menjalankan perannya tersebut, kualitas pelayanan yang diberikan kepada para penerima manfaat sangat bergantung pada kinerja karyawan yang terlibat di dalamnya.

Namun demikian, dalam pengelolaan internal, khususnya pada aspek manajemen sumber daya manusia (SDM), Yayasan Khazanah Kebajikan masih menghadapi sejumlah tantangan yang berdampak pada efektivitas kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti, kepemimpinan di Yayasan Khazanah Kebajikan pada dasarnya merupakan sosok yang diterima dan disegani oleh para karyawan. Akan tetapi, keterbatasan waktu pimpinan yang lebih banyak terlibat dalam kegiatan di luar yayasan serta faktor usia menyebabkan keterlibatan langsung pimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi relatif minim. Kondisi tersebut mengakibatkan kegiatan operasional harian, termasuk pengawasan dan pembinaan karyawan, lebih banyak didelegasikan kepada wakil pimpinan yayasan. Namun, dalam praktiknya, koordinasi antara pimpinan dan wakil pimpinan belum berjalan secara optimal. Kurangnya komunikasi dan kejelasan pembagian peran berpotensi menimbulkan miskomunikasi serta ketidaksinergian dalam pengambilan keputusan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain permasalahan kepemimpinan, hasil pengamatan peneliti juga menunjukkan bahwa Yayasan Khazanah Kebajikan belum memiliki sistem pelatihan kerja yang terstruktur bagi karyawan, khususnya di bidang konseling. Padahal, pelatihan kerja merupakan aspek penting dalam membentuk kompetensi dan profesionalitas karyawan. Berdasarkan wawancara awal dengan salah satu karyawan di bidang konseling, kurangnya pengawasan dan pembinaan langsung dari pimpinan, serta tidak adanya pelatihan khusus, menyebabkan kinerja karyawan belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari penanganan konflik antara santriwan dan santriwati yang masih sering menghadapi kendala dan belum tertangani secara maksimal.

Permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan dan pelatihan kerja, tidak dapat dibiarkan berlarut-larut. Minimnya keterlibatan pimpinan, lemahnya koordinasi internal, serta ketiadaan program pelatihan kerja yang sistematis



dapat berdampak pada menurunnya kinerja individu maupun organisasi. Apabila kondisi ini terus berlanjut, maka tujuan yayasan dalam memberikan pelayanan sosial yang optimal kepada para penerima manfaat akan sulit tercapai secara berkelanjutan

Untuk memperkuat temuan awal tersebut, peneliti melakukan wawancara pada bulan April 2025 terhadap tiga informan yang mewakili masing-masing bagian, yaitu sekretariat, keamanan dan konseling. Hasil wawancara tersebut dirangkum dalam tabel berikut

Tabel 1. 1 Hasil Wawancara

No	Waktu	Nama	Jabatan	Hasil Prawawancara		
				Kinerja Karyawan	Kepemimpinan	Pelatihan Kerja
1	April 2025	Faizal Roni, S.H., M.M	Sekretaris Umum	Dinilai berdasarkan tanggung jawab masing-masing, tanpa indikator tertulis	Pimpinan hadir dalam kegiatan kajian pagi setelah subuh sampai 08:00 pagi. Setelah itu melanjutkan aktivitas diluar seperti kegiatan dakwah dan melakukan rapat mingguan sebagai bentuk koordinasi.	Belum ada pelatihan formal. Pembinaan dilakukan melalui bimbingan langsung
2	April 2025	Muhammad Joko	Ketua Bagian Keamanan	Dinilai dari pelaksanaan tugas, belum ada sistem evaluasi formal	Arahan diberikan melalui rapat bulanan	Tidak ada pelatihan khusus, pembinaan melalui pengawasan saat bekerja
3	April 2025	Vora Sesterli	Konseling	Pelaksanaan tugas berjalan sesuai tanggung jawab, tetapi belum ada indikator penilaian yang terstruktur	Arahan diberikan melalui kepala asrama pada saat rapat bulanan	Belum terdapat pelatihan kerja

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, diketahui bahwa kinerja karyawan dinilai berdasarkan tanggung jawab masing-masing tanpa adanya indikator atau sistem evaluasi tertulis. Penilaian yang belum terstruktur ini menunjukkan bahwa pengukuran kinerja masih bersifat umum dan belum memiliki standar yang jelas. Selanjutnya, kepemimpinan di Yayasan Khazanah Kebajikan telah berjalan melalui kegiatan rutin dan rapat. Namun, keterlibatan pimpinan dalam pengawasan serta pembinaan karyawan masih terbatas, sehingga peran kepemimpinan dalam mengarahkan dan meningkatkan kinerja belum optimal. Selain itu, pelatihan kerja belum dilaksanakan secara terstruktur dan lebih banyak dilakukan dalam bentuk bimbingan langsung. Bahkan, pada bidang konseling belum terdapat pelatihan secara khusus. Kondisi ini menunjukkan



perlu penguatan peran kepemimpinan dan pelatihan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan secara lebih terarah dan berkelanjutan

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi berskala besar maupun kecil. Sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Dalam konteks lembaga sosial seperti yayasan, pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin krusial karena tidak hanya berorientasi pada pencapaian target kerja, tetapi juga pada nilai-nilai kemanusiaan, moral, dan spiritual. Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan yang efektif serta sistem pelatihan kerja yang mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, karyawan dipandang sebagai aset strategis organisasi yang harus dikelola secara terencana dan berkelanjutan. Menurut Hasibuan (2020), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan dan pelatihan kerja menjadi faktor penting dalam pengelolaan SDM, khususnya dalam organisasi sosial yang menuntut kinerja berbasis nilai kemanusiaan dan profesionalitas

Kepemimpinan memiliki peran strategis dalam mengelola sumber daya manusia. Pemimpin tidak hanya bertugas mengarahkan dan mengawasi, tetapi juga membina, memotivasi, serta mengembangkan potensi karyawan. Kepemimpinan sebagai suatu pengaruh sosial berupa perilaku yang disengaja untuk mengarahkan aktivitas dan hubungan dalam suatu kelompok atau organisasi (Irmawati, 2022; Nofi Nur Afianti, Fakhrudin Kurnia M, 2025). Sementara itu, Gary Yuki (2020) menyatakan bahwa ketidakhadiran pemimpin dapat diatasi melalui struktur organisasi dan sistem delegasi yang jelas, namun efektivitasnya sangat bergantung pada komunikasi dan sistem kerja yang solid

Selain kepemimpinan, pelatihan kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan (Dessler, 2020; Riska Gustiana dkk, 2022). Dalam penelitian ini, pengalaman dan persepsi karyawan terkait pelatihan kerja akan di gali untuk memahami bagaimana pelatihan memengaruhi kinerja mereka

Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan itu (Adhari, 2020; Ayu Agustin S, Edy Ktisyanto, 2024). Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif dan pelatihan kerja yang memadai merupakan dua faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam organisasi sosial seperti Yayasan Khazanah Kebajikan

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Robbins and Judge (2021) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam rangka mencapai visi atau tujuan yang telah ditetapkan.



Kepemimpinan yang efektif tercermin dari kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi bawahan, memberikan arahan yang jelas, memotivasi anggota, mengambil keputusan secara tepat, serta membangun hubungan kerja yang baik. Dengan demikian, kepemimpinan berperan penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses yang terarah yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai untuk membentuk perilaku para karyawan agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Pelatihan merupakan suatu program yang bertujuan untuk menutupi gap antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam mencapai sasaran kerja” (Mulyani,2019; Hulu dan Leniwati, 2024).

Kinerja

Yulianto (2020) menyatakan Kinerja merupakan ukuran secara kuantitatif, kualitatif, ketepatan waktu, serta kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan pada karyawan dalam kurun waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan pada penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2020:7) “metode penelitian kualitatif deskriptif adalah pengumpulan data yang berbentuk kata-kata atau gambar-gambar, sehingga tidak menekankan pada angka, data yang terkumpul setelah dianalisis selanjutnya dideskripsikan sehingga mudah dipahami oleh orang lain”. Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran, menguraikan dan menafsirkan keadaan yang ada terkait Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Yayasan Khazanah Kebajikan

Selain menggunakan metode deskriptif dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi Karena pendekatan kualitatif ini adalah yang paling sesuai dengan penelitian ini karena dalam penelitian ini lebih tertuju pada elemen manusia serta dapat lebih mencari informasi dari sumber *Informant* terkait dengan penelitian ini

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan para *informant*, diketahui bahwa pimpinan Yayasan Khazanah Kebajikan tidak terlibat secara langsung dalam pekerjaan teknis karyawan. Namun demikian, pimpinan tetap memiliki peran penting dalam mempengaruhi dan mengarahkan karyawan agar bekerja sesuai dengan tujuan yayasan. Pengaruh pimpinan disampaikan melalui rapat rutin bulanan serta koordinasi yang diteruskan oleh kepala bidang masing-masing.

Pengarahan kerja dilakukan secara tidak langsung oleh pimpinan, melainkan melalui rapat dan koordinasi yang disampaikan oleh kepala bidang sebagai acuan pelaksanaan tugas karyawan. Hal ini membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih jelas meskipun pimpinan tidak selalu hadir dalam pelaksanaan pekerjaan.



Dalam hal pemberian motivasi, Pimpinan memberikan motivasi yaitu nonmateri diberikan dalam bentuk nasihat, dukungan lisan, serta penguatan nilai-nilai keislaman melalui kajian rutin. Sementara itu, motivasi materi diberikan melalui program penghargaan seperti insentif, kesempatan umrah gratis, dan dukungan beasiswa pendidikan. Bentuk motivasi tersebut dinilai mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

Pengambilan keputusan di yayasan dilakukan melalui musyawarah dalam rapat bersama. Setiap permasalahan dibahas terlebih dahulu sebelum pimpinan menetapkan keputusan. Pola kepemimpinan ini menciptakan hubungan kerja yang cukup baik, komunikatif, dan bersifat kekeluargaan antara pimpinan dan karyawan, sehingga karyawan merasa dilibatkan dan dipercaya dalam menjalankan tugasnya

Pelatihan Kerja Karyawan di Yayasan Khazanah Kebajikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja di Yayasan Khazanah Kebajikan pernah dilaksanakan, untuk bagian divisi sekretaris dan keamanan sudah cukup baik dalam memberikan pelatihan karena pelatihannya sendiri dilakukan oleh kepala bidang melalui pengawasan dan arahan secara langsung. Namun untuk bagian konseling belum bisa dinilai cukup baik karena pelatihannya belum bersifat rutin dan terjadwal, pelatihan terakhir untuk bagian konseling dilaksanakan sekitar satu tahun yang lalu dalam bentuk seminar. Selain itu, terdapat *informant* yang menyampaikan bahwa selama satu tahun bekerja belum kembali mengikuti atau mendapatkan pelatihan kerja. Apalagi *informant* dibagian konseling rata-rata berpendapat bahwa karyawan masih membutuhkan arahan dan pengawasan.

Pelatihan kerja yang dilaksanakan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas, khususnya dalam melakukan pendekatan kepada santri, meningkatkan kualitas pelayanan, serta memperkuat kepekaan sosial dan komunikasi interpersonal. Hal ini sejalan dengan karakteristik yayasan yang bergerak di bidang keagamaan dan sosial, sehingga kemampuan nonteknis seperti sikap, pelayanan, dan pendekatan personal menjadi aspek yang penting.

Sasaran pelatihan kerja di yayasan ini lebih difokuskan pada karyawan tertentu, seperti bagian konseling dan karyawan yang dinilai membutuhkan peningkatan kemampuan kerja. Pelatihan tidak diberikan kepada seluruh karyawan secara merata, melainkan disesuaikan dengan kebutuhan dan peran masing-masing bagian. Pelatihan kerja diberikan oleh pemateri atau trainer dari luar yayasan yang memiliki kompetensi di bidang pelayanan dan konseling. Materi pelatihan yang disampaikan meliputi pelayanan kepada santri, pendekatan konseling, etika kerja, serta tanggung jawab karyawan dalam menjalankan perannya di yayasan. Materi tersebut dinilai relevan dengan kebutuhan kerja karyawan, meskipun belum diberikan secara berkelanjutan.

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode bimbingan langsung dari kepala bidang perdevisi dan seminar, yaitu dengan mengumpulkan peserta di satu tempat untuk menerima penyampaian materi dari pemateri, kemudian dilanjutkan dengan sesi diskusi dan tanya jawab. Metode ini memungkinkan terjadinya interaksi antara pemateri dan peserta, sehingga karyawan dapat menyampaikan kendala yang dihadapi dalam pekerjaannya.

Partisipasi karyawan dalam mengikuti pelatihan kerja tergolong cukup baik. Karyawan mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh yayasan dan menunjukkan antusiasme selama kegiatan berlangsung. Namun, keterlibatan karyawan dalam pelatihan masih terbatas karena



pelaksanaan pelatihan yang bersifat fleksibel dan tidak berkelanjutan. Hal ini menyebabkan dampak pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan belum dirasakan secara maksimal.

Meskipun demikian, hasil wawancara menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang pernah dilaksanakan cukup membantu karyawan dalam memahami tugas dan meningkatkan cara kerja, terutama bagi karyawan yang sebelumnya belum memiliki pengalaman di bidang konseling. Dengan adanya pelatihan, karyawan menjadi lebih memahami cara berinteraksi dengan santri dan menjalankan tugas pelayanan secara lebih baik.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja di Yayasan Khazanah Kebajikan memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan, namun pelaksanaannya masih perlu ditingkatkan, baik dari segi keteraturan, pemerataan peserta, maupun kesinambungan materi pelatihan agar manfaatnya dapat dirasakan secara lebih optimal

Kinerja Karyawan di Yayasan Khazanah Kebajikan

Berdasarkan hasil wawancara, kinerja karyawan di Yayasan Khazanah Kebajikan secara umum dinilai cukup baik. Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, meskipun pada kondisi tertentu terdapat pekerjaan yang belum terlaksana secara maksimal akibat perbedaan tingkat kesibukan masing-masing karyawan.

Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tergolong cukup baik, walaupun belum sepenuhnya konsisten. Beberapa pekerjaan, khususnya pada bagian konseling, memiliki tingkat fleksibilitas waktu karena menyesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan.

Dari segi efektivitas kerja, karyawan dinilai mampu bekerja dengan baik dan cukup efektif dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang sudah lama bekerja cenderung lebih mandiri, sedangkan karyawan baru masih membutuhkan arahan dan pengawasan secara tidak langsung dari atasan atau kepala bidang. Pengawasan tersebut bertujuan untuk memastikan pekerjaan tetap berjalan sesuai dengan ketentuan dan standar yayasan.

Peran Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Yayasan Khazanah Kebajikan Tangerang Selatan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa kepemimpinan dan pelatihan kerja memiliki peran yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Khazanah Kebajikan Tangerang Selatan. Kedua variabel tersebut tidak dapat dipisahkan, karena kepemimpinan yang baik membutuhkan dukungan pengembangan kompetensi melalui pelatihan kerja, sedangkan pelatihan kerja yang efektif memerlukan arahan dan kebijakan dari seorang pemimpin.

Dari hasil wawancara dengan para informan, dapat diketahui bahwa kepemimpinan di yayasan telah berjalan dalam bentuk pemberian arahan melalui rapat rutin, baik mingguan maupun bulanan. Pimpinan juga berperan dalam memberikan motivasi serta pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan operasional yayasan. Namun, keterlibatan pimpinan dalam pengawasan secara langsung masih terbatas karena kesibukan di luar yayasan. Hal ini menyebabkan proses pembinaan karyawan lebih banyak didelegasikan kepada pihak lain, seperti wakil pimpinan atau kepala bagian. Kondisi tersebut berdampak pada kurang optimalnya koordinasi serta pengawasan terhadap kinerja karyawan.



Di sisi lain, pelatihan kerja di Yayasan Khazanah Kebajikan Tangerang Selatan belum dilaksanakan secara terstruktur dan berkelanjutan. Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan yang ada masih bersifat informal dan dilakukan melalui bimbingan langsung saat bekerja (*on the job training*). Bahkan pada beberapa bidang, seperti konseling, belum terdapat pelatihan khusus yang mendukung peningkatan kompetensi karyawan. Hal ini menyebabkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas masih sangat bergantung pada pengalaman kerja dan arahan dari atasan.

Kondisi kepemimpinan yang belum sepenuhnya optimal serta pelatihan kerja yang belum terstruktur berdampak pada kinerja karyawan yang belum maksimal. Hal ini terlihat dari belum adanya indikator penilaian kinerja yang jelas, sehingga kinerja karyawan hanya dinilai berdasarkan tanggung jawab masing-masing tanpa standar evaluasi yang terukur. Selain itu, dalam beberapa situasi operasional, seperti penanganan konflik, masih ditemukan kendala yang menunjukkan bahwa kompetensi karyawan belum berkembang secara optimal.

Namun demikian, kepemimpinan yang komunikatif dan suportif tetap memberikan kontribusi positif dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan mampu mendorong karyawan untuk tetap menjalankan tugas dengan tanggung jawab. Apabila kondisi ini didukung dengan adanya program pelatihan kerja yang terencana, maka peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai secara lebih optimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan pelatihan kerja memiliki peran yang sangat penting dan saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan berperan dalam memberikan arah, motivasi, serta pengambilan keputusan, sedangkan pelatihan kerja berperan dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalitas karyawan. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan peran kepemimpinan yang lebih aktif serta penyusunan program pelatihan kerja yang sistematis agar kinerja karyawan di Yayasan Khazanah Kebajikan Tangerang Selatan dapat meningkat secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilaksanakan di Yayasan Khazanah Kebajikan Tangerang Selatan tentang peran kepemimpinan dan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat diambil kesimpulan, Kesimpulan tersebut dipaparkan sebagai berikut:

1. Peran kepemimpinan di Yayasan Khazanah Kebajikan memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Pimpinan yayasan berperan dalam memberikan arahan kerja, motivasi, serta mengambil keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas karyawan. Meskipun pimpinan tidak selalu terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional harian, kepemimpinan tetap mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong karyawan untuk menjalankan tanggung jawabnya dengan baik.
2. Pelatihan kerja di Yayasan Khazanah Kebajikan belum dilaksanakan secara rutin dan terstruktur. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, pelatihan kerja lebih bersifat insidental dan disesuaikan dengan kebutuhan tertentu. Tidak ditemukan adanya jadwal pelatihan rutin maupun laporan khusus terkait kegiatan pelatihan. Kondisi ini menyebabkan peningkatan kompetensi karyawan lebih banyak bergantung pada pengalaman kerja dan arahan dari pimpinan serta rekan kerja



3. Kinerja karyawan di Yayasan Khazanah Kebajikan secara umum berada pada kategori cukup baik. Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, menunjukkan kerja sama antarbagian, serta berupaya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Namun, peningkatan kinerja belum sepenuhnya optimal karena belum didukung oleh sistem penilaian kinerja yang tertulis dan terstruktur
4. Secara keseluruhan, peran kepemimpinan dan pelatihan kerja saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Yayasan Khazanah Kebajikan. Kepemimpinan yang memberikan arahan dan motivasi mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan cukup baik, meskipun pelatihan kerja belum berjalan secara optimal

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. Z. (2020). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management dan motivasi kerja. Jawa Timur: CV Qiara Media.
- Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afianti, N. N. (2025). The Role Of Leadership And Organizational Culture In Improving Employee Performance At Pt Gold Emperor Dua. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 56-67.
- Ajabar, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alfansyur, A., & Mariyani, M. (2020). Seni mengelola data: Penerapan triangulasi teknik, sumber dan waktu pada penelitian pendidikan sosial. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 5(2), 146-150.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azizah, N., & Gandung, M. (2025). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Baitus Sa'adah Amanah di Depok Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 5(2), 500–512.
- Bryman, A., & Bell, E. (2021). *Business research methods (6th ed.)*. Oxford: Oxford University Press.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management (16th ed.)*. Pearson.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi (Cet. 2)*. Bandung: Alfabeta.
- Ghosh, P. K. (2021). *Principles of management*. New Delhi: PHI Learning Private Limited.
- Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A., & Penulis, K. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.
- Hanifah, L., & Kamilah, K. (2023). Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di BAPPEDA Provinsi Sumatera Utara. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(4), 982-990.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah (Edisi revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan penerapan (hlm. 20-21)*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Hendra, H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Hidayat, M. Pd. I. (2020). *Kepemimpinan dan supervisi pendidikan*. YPSIM Banten.
- HULU, L. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Rsud H. Abdul Manan Simatupang Kisaran.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19-28.
- Iriawan, H. (2020). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Biak Numfor. *Sosio e-kons*, 12(02), 150-155.
- Khalil, F., & Rindaningsih, I. (2022). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Minhajussunnah Surabaya. *SOCIETY*, 13(2).
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2021). *Principles of marketing (18th ed.)*. Harlow: Pearson Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- MILALA, J. A. S. (2022). *Analisis kinerja karyawan pada CU Merdeka Berastagi* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI).
- Mulyani, S. (2019). Pengaruh pendidikan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV Enigma. *Jurnal SeMaRaK*, 2(1), 130–143.
- Nainggolan, N. P. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja
- Nainggolan, N. P. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hotel Instar Kota Batam. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(3).
- Novianti, N. I., & Junaedi, D. (2025). Analisis Kebutuhan Pelatihan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Usaha Rias Manten Mandiri di Kecamatan Kotaanyar. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 2550-2554.
- Nurhayati, A., & Atmaja, H. E. (2021). Efektifitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(1), 24-30.
- Pareira, D. R. (2023). Pengaruh Perencanaan Sdm, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kecamatan Biboki Selatan (Nusa Tenggara Timur) (Doctoral Dissertation, STIE Malangkucewara).
- Purba, G. A., Silalahi, S. P. R., & Siregar, S. (2025). Pengaruh Pengawasan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(4), 1913-1928.
- Purba, S., Revida, E., Parinduri, L., Purba, B., Muliana, M., Bernadetta, P., Tahulending, P. S., Simarmata, H. M. P., Pasetya, A. B., & Leuwol, N. V. (2020). *Perilaku organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Putri, M. C., & Sugia, E. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Paradigma Akuntansi*, 2(1), 469-477.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.



- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. 4). Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sania, F. N., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jav Property Nayotama Binong Kabupaten Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 880-887.
- Sartika, J., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt kobe boga utama kota tangerang. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1053-1064.
- Simarmata, H. M. P., Hidayatulloh, A. N., Revida, E., Hasibuan, A., Kuswandi, S., Hutabarat, M. L. P., Purba, S., Firdaus, E., Tjiptadi, D. D., Tjahjana, D., Gandasari, D., & Sudarmanto, E. (2021). *Organisasi: Manajemen dan kepemimpinan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suharjo, A. A., & Krisyanto, E. (2024). Implementasi Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Lautan Mina Sukses Di DKI JAKARTA. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 924-933.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. E. H. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Tinjauan praktis aplikatif*. Badung-Bali: Nilacakra.
- Syafitri, R. A., Rahmawati, R., Seran, G. G., Ramdani, F. T., & Apriliyani, N. V. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Bidang Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor. *Karimah Tauhid*, 3(10), 11205-11217.
- Terry, G. R. (2019). *Prinsip-prinsip manajemen* (G. A. Ticoalu, Penerj.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tukung, A. C., Sambo, A., & Sendianto, S. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Iss Indonesia Jakarta Selatan. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 76-91.
- Wafi, A. R. W. A. R., Musriati, T., & Hermawan, D. J. (2025). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Karomatul Hasan. *Musyitari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 23(5), 71-80.
- Wahyuni, S. T., Pudjowati, J., Alvianto, D., & Pujiastuti, N. (2023). Analisis sistem rekrutmen, penempatan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pt. aquamate Indonesia industries di Sidoarjo. *Indonesian Journal of Management Science*, 2(1), 21-27.
- Widodo, S. E. (2019). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson Education.
- Yulianto, B. (2020). Perilaku pengguna APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi. Scopindo Media Pustaka
- Yusuf, A., Marzuki, A., & Wibowo, A. S. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan. Seroja: Jurnal Pendidikan, 2(3), 386-396.
- Zebua, S. H., Halawa, O., Telaumbanua, E., & Lahagu, P. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Dinas Perdagangan dan



Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 3123-3130.