

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN PADA KINERJA KARYAWAN YANG BERDAMPAK PADA PENINGKATAN PENJUALAN PERUSAHAAN *START-UP*

Ferdy Muslifiansyah^{1*}, Pompong Budi Setiadi², Sri Rahayu³

^{1,2,3} Pasca Sarjana STIE Mahardhika Surabaya, Indonesia

Jl. Wisata Menanggal No. 42 A Surabaya 60234

*Penulis Korespondensi; Email: ¹ferdy_syariff@yahoo.com

Abstrak

Penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pelatihan pada kinerja karyawan yang berdampak pada peningkatan penjualan pada perusahaan *start-up*. Populasi sebesar 72 responden dengan menggunakan metode sensus dalam pengambilan sampelnya dan pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui Google Form dan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan analisis jalur. Hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Kepemimpinan, pelatihan dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada peningkatan penjualan, sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian secara tidak langsung yaitu kepemimpinan melalui kinerja karyawan pada peningkatan penjualan memiliki pengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi perhitungan tidak langsung lebih besar dibandingkan koefisien regresi langsung. Pelatihan melalui kinerja karyawan pada peningkatan penjualan memiliki pengaruh tidak signifikan dengan nilai koefisien regresi tidak langsung lebih kecil dibandingkan koefisien regresi secara langsung, sehingga pada kenyataannya kinerja karyawan memediasi pengaruh kepemimpinan pada peningkatan penjualan, sedangkan kinerja karyawan tidak memediasi pelatihan pada peningkatan penjualan pada perusahaan *start-up*. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya.

Kata Kunci: Kepemimpinan, pelatihan, kinerja karyawan, peningkatan penjualan.

Abstract

This studied aimed to analyze the influence of leadership and training on the employees' performance that have an impact on increasing sales in start-up companies. The population were 72 respondents, the census method in sampling, and collecting data by a questionnaire through Google Form and data analysis techniques were multiple linier regression and path analysis. The results showed that leadership and training had a positive and significant effect on employees' performance. Leadership, training, and employees' performance had a positive and significant impact on increasing sales so that the hypothesis was accepted. The results of the indirect research, namely leadership through performance on increasing sales, had an indirect calculation regression coefficient that was greater than the direct regression coefficient. Training through performance on increasing sales had an insignificant effect with the indirect regression coefficient value being smaller than the gradual regression coefficient so that in fact management performance had an effect on increasing sales while employees' performance did not mediate training on increasing sales in start-up companies. This research was expected to be used as a reference for further research.

Keywords: Leadership, training, employee performance, increased sales.

Pendahuluan

Sumber daya manusia sebagai asset perusahaan yang berperang penting merupakan investasi bagi kemajuan perusahaan agar tetap bertahan pada situasi perkembangan teknologi dan informasi yang berkembang pesat menuntut perusahaan mempunyai standar kriteria dalam menentukan sumber daya manusia untuk menjalankan berbagai aktivitas bisnis di dalamnya, tidak terkecuali perusahaan rintisan yang disebut dengan perusahaan *start-up* yang seiring perkembangan teknologi terus menunjukkan kinerja yang bagus dalam beberapa tahun terakhir

ini meskipun dalam situasi pandemi yang tidak dapat dipastikan berbagai bidang industri terkena dampak yang begitu besar, sehingga perusahaan berusaha untuk selalu memperbaiki dan meningkatkan segala model bisnisnya terutama yang melibatkan aktivitas teknologi di dalamnya untuk memudahkan segala aktivitas dan kemudahan dalam mengjangkau sasaran. Karena tidak dipungkiri perkembangan teknologi yang cepat menjadikan banyaknya perusahaan *start-up* yang menjamur, sehingga persaingan juga semakin ketat, baik dalam bidang jasa maupun non jasa.

Seperti yang dinyatakan (Kusuma & Laturlaen, 2018) salah satu penyebab banyaknya ketertarikan karyawan untuk bekerja di perusahaan *start-up* yaitu jam kerja yang tidak mengikat dan cara berpakaian yang tidak ditentukan serta fasilitas lain yang menjanjikan yang mampu memberikan rasa aman dan terjamin bagi karyawan. Karyawan yang merupakan sumber daya manusia yang utama adalah ujung tombak suatu perusahaan agar perusahaan mencapai apa yang menjadi harapan, sehingga faktor kepemimpinan akan memengaruhi pada perilaku karyawan itu sendiri, karena dengan kepemimpinan yang merupakan pengontrol, pengawas, perencana, dan pengevaluasi mewakili perusahaan untuk menentukan sasaran yang akan dicapai. Setiap pimpinan memiliki karakter yang berbeda dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya. Hal ini didukung oleh pernyataan Durbin (dalam Anjardini, 2017) bahwa kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam memberikan arahan kepada karyawan untuk saat sekarang ini yang serba terbuka, sehingga kepemimpinan yang diperlukan adalah yang bisa memberdayakan karyawannya melalui cara-cara yang diterapkan sesuai kondisi dan situasi, sehingga pemimpin harus memiliki kreativitas dan kemampuan dalam memimpin serta menjadi *role model* yang baik bagi bawahannya.

Persaingan dalam dunia bisnis saat ini sangat ditentukan oleh pengaruh pasar global dan teknologi yang terus berkembang pesat terutama dalam bidang informasi dan komunikasi. Adanya perubahan tersebut menuntut karyawan untuk meningkatkan kemampuannya terutama dalam bidang teknologi melalui pelatihan yang disediakan oleh perusahaan. Apabila perusahaan ingin terus berkembang dan *survive*, maka harus memberikan fokus yang besar pada pelatihan terutama di bidang penjualan. Menurut Mayangsari dan Assagaf (2020) dalam hasil penelitiannya yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan pada peningkatan penjualan yang dimediasi kinerja karyawan memberikan hasil bahwa pelatihan memberikan pengaruh pada peningkatan penjualan yang berarti bahwa setiap peningkatan nilai pelatihan tinggi, maka akan meningkatkan nilai penjualan. Karyawan merupakan aset terpenting dalam perusahaan jasa keuangan, sama halnya perusahaan *start-up* yang bergerak dalam bidang jasa keuangan yang mampu meningkatkan penjualan adalah salah satu strategi perusahaan terjalin hubungan dengan para nasabah.

Melalui karyawan perusahaan mampu meningkatkan penjualan dengan optimal karena kesan yang diberikan oleh karyawan akan menjadi penilaian pada perusahaan itu sendiri, namun permasalahan akan muncul jika kurangnya kepedulian perusahaan pada karyawan karena disadari bahwa pengontrolan atau pengamatan perilaku karyawan di perusahaan *start-up* salah satu bagian terpenting dan menyadari bahwa karyawan memiliki peran yang terbesar dalam perusahaan. Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki prestasi kinerja yang bagus, maka perlu dipahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerjanya. Meskipun tergolong baru, perusahaan *start-up* mampu membuktikan kinerjanya dengan baik dalam peningkatan penjualan yang tidak terlepas dari peran karyawan yang memiliki kemampuan unggul yang dibutuhkan perusahaan di tengah kondisi ekonomi yang tidak dapat dipastikan seperti sekarang. Dengan adanya kepemimpinan yang baik yang dilakukan oleh pimpinan pada kinerja karyawan dan juga pelatihan yang disediakan perusahaan untuk karyawan diharapkan mampu menjawab tantangan akan kondisi ekonomi yang tidak bisa ditentukan seperti sekarang, sehingga visi dan misi perusahaan tercapai khususnya dalam menghasilkan kinerja yang bagus terutama peningkatan penjualan pada perusahaan *start-up*.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan dan pentingnya peran pemimpin serta sumber daya manusia yang menjadi aset perusahaan yang perlu ditingkatkan kualitasnya melalui pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dan banyaknya perusahaan *start-up* yang bermunculan di era pandemi, maka rumusan masalah penelitian ini adalah untuk menganalisis Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan perusahaan *start-up*? Apakah pelatihan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan perusahaan *start-up*? Apakah kepemimpinan berpengaruh pada peningkatan penjualan perusahaan *start-up*? Apakah pelatihan berpengaruh pada peningkatan penjualan perusahaan *start-up*? Apakah kinerja karyawan berpengaruh pada peningkatan penjualan perusahaan *start-up*? Apakah kepemimpinan melalui kinerja karyawan berpengaruh signifikan pada peningkatan penjualan pada perusahaan *start-up*? Apakah pelatihan melalui kinerja karyawan berpengaruh signifikan pada peningkatan penjualan pada perusahaan *start-up*?

Kajian Teoritis dan Hipotesis

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses yang meliputi perencanaan sampai pengawasan. Menurut Perdana (2017) kepemimpinan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan menjadi dorongan terbaik melalui suatu perubahan manajemen yang telah dilaksanakan, sehingga pemimpin tidak hanya menjadi lambang suatu perusahaan, tetapi kedudukannya memiliki pengaruh positif pada kemajuan perusahaan. Lebih jauh lagi, di era yang modern kualitas pemimpin akan terlihat ketika pemimpin tersebut mampu atau tidak dalam mentransfer ilmu dan pengetahuan kepada bawahannya. Sementara, kepemimpinan menurut Felicia (2018) yaitu suatu sifat yang mampu diaplikasikan oleh seorang pemimpin untuk memberikan pengaruh pengikutnya dalam mencapai sasaran dan tujuan yang disepakati bersama. Indikator kepemimpinan menurut Felicia (2018), antara lain: instruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi.

Pelatihan

Menurut Barber (dalam Purbasari & Veno, 2019) pelatihan merupakan segala aktivitas sebagai wujud pembelajaran informal yang memberikan manfaat untuk peningkatan kinerja yang tepat sasaran. Pelatihan akan memberikan keuntungan bagi karyawan dan dapat menjadi dorongan perusahaan sejauh mana sejauh mana perusahaan dalam memberikan ilmu yang lebih pada karyawannya. Indikator pelatihan, antara lain: hasil pelatihan, materi pelatihan, kompetensi pelatih, dan aplikasi pelatihan dalam pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Wijayanto dan Dotulog (2017) adalah efek dari sebuah proses yang dihasilkan oleh organisasi baik yang mengutamakan keuntungan maupun organisasi yang tidak mengutamakan keuntungan dalam masa tertentu. Sementara, kinerja menurut Can dan Yasri (2016) adalah hasil suatu pekerjaan yang memiliki keterkaitan yang kuat pada tujuan strategi dari sebuah organisasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu efek yang dihasilkan dari usaha atas kemajuan karyawan yang meningkat melalui kemampuan yang telah diperoleh secara positif untuk pencapaian tujuan perusahaan. Indikator kinerja karyawan menurut Can dan Yasri (2016), antara lain : kualitas kerja, kuantitas kerja dan efisiensi pelaksanaan tugas.

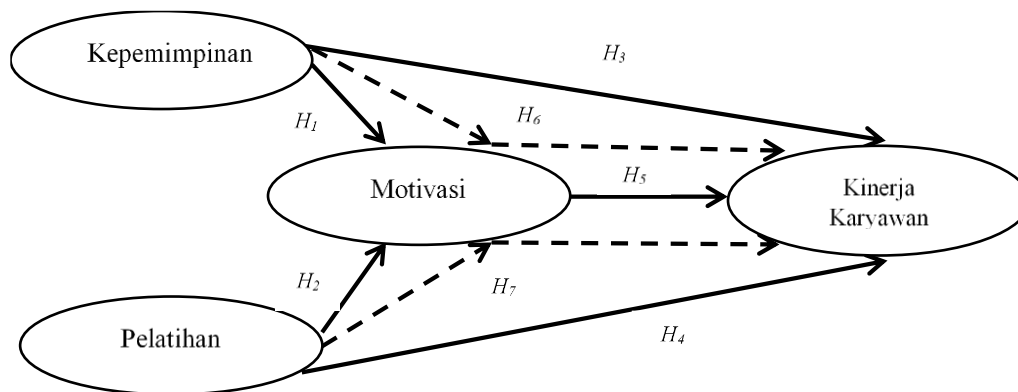
Peningkatan Penjualan

Menurut Wiliam Nickels (dalam Johannes, Pelealu, & Mangindaan, 2018) menyatakan usaha penjual dalam memberikan kepuasan pada segala kebutuhan pembelinya, sehingga menghasilkan manfaat yang berkelanjutan bagi keduanya adalah pengertian dari penjualan. Menurut Marom (dalam Fajri, 2018) menyatakan penjualan merupakan negosiasi barang yang diperjualbelikan sebagai bentuk usaha pokok yang dilakukan secara periodik. Indikator peningkatan penjualan menurut Fajri (2018) adalah volume dan pertumbuhan penjualan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan oleh Perdana (2017) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan pada kinerja karyawan dan motivasi karyawan telah membuktikan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif pada kinerja karyawan. Pada tahun yang sama, hasil penelitian yang dilakukan oleh Karina, Sa'diyah, Nabilah, dan Panorama (2021) dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *self leadership* dan *entrepreneurial leadership* pada kinerja karyawan pada perusahaan *start-up* di kota Bandung dengan mengambil 100 responden dan metode *purposive sampling* serta analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis datanya diperoleh hasil bahwa *self leadership* berpengaruh pada kinerja karyawan pada perusahaan *start-up* di kota Bandung. Sementara, penelitian dari Andreyan (2019) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan *reward* pada kinerja karyawan (Studi pada PT BPR Delta Lamongan) dengan mengambil sampel 41 responden melalui kuesioner didapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Mayangsari dan Assagaf (2020) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh system control, pelatihan, dan motivasi pada kinerja karyawan yang berdampak pada peningkatan penjualan dengan mengambil sampel 65 responden dengan metode *purposive sampling* didapatkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan begitu juga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan penjualan melalui kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini diuraikan, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual pada Gambar 1, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan, sebagai berikut:

- H_1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan perusahaan *start-up*.
- H_2 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan perusahaan *start-up*.
- H_3 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan penjualan pada perusahaan *start-up*.
- H_4 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan penjualan pada perusahaan *start-up*.
- H_5 : Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan penjualan pada perusahaan *start-up*.
- H_6 : Kepemimpinan melalui kinerja karyawan berpengaruh signifikan pada peningkatan penjualan pada perusahaan *start-up*.
- H_7 : Pelatihan melalui kinerja karyawan berpengaruh signifikan pada peningkatan penjualan pada perusahaan *start-up*.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang merupakan perusahaan *start-up* yang mendapat target penjualan produk *funding* dan *lending*, memiliki masa kerja lebih dari dua tahun dengan status karyawan tetap, usia 25–40 tahun, pendidikan S1 dan S2 yang berjumlah 72 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel yang diambil peneliti sebesar 72 karyawan yang merupakan keseluruhan dari populasi. Sumber data primer pada penelitian ini adalah hasil penyebaran kuesioner penelitian melalui Google Form kepada responden yang merupakan karyawan perusahaan *start-up* yaitu finansial teknologi (*Fintech*) terbesar di Surabaya.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional masing-masing variabel, antara lain: pertama, variabel bebas atau independen (X) adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab berubahnya dan timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini variabel independen pertama kepemimpinan (X_1) yaitu suatu sikap atau cara yang telah diterapkan oleh pemimpin untuk memberikan pengaruh kepada bawahannya agar melakukan sesuai apa yang menjadi tujuan perusahaan. Variabel independen yang kedua adalah pelatihan (X_2) yaitu suatu rangkaian aktivitas informal yang disediakan perusahaan untuk memberikan peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kedua, variabel *intervening* (Z) adalah variabel yang secara teoritis memengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan merupakan variabel antara/penyela berada di antara variabel bebas yang secara tidak langsung memengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini variabel *intervening*, kinerja karyawan (Z) merupakan suatu hasil dari usaha atas kemajuan seorang karyawan yang meningkat melalui kemampuan yang telah

diperoleh secara positif untuk pencapaian tujuan perusahaan. Ketiga, variabel terikat atau dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi suatu akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah peningkatan penjualan (Y) merupakan penawaran produk sebagai usaha pokok perusahaan yang biasanya dilakukan secara berkala dengan hasil penjualan yang terus naik meningkat.

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode angket melalui Google Form yang digunakan untuk mendapatkan hasil data primer secara langsung dari karyawan perusahaan *start-up* yaitu finansial teknologi (*Fintech*) terbesar di Surabaya yang bergerak pada bidang *peer-to-peer lending* (P2P).

Teknik Analisis

Teknik analisis data terdiri dari terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas serta uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui hasil model persamaan pada analisis regresi yang dihasilkan telah memenuhi asumsi teoretis atau belum sebagaimana yang dinyatakan oleh Mayangsari dan Assagaf (2020) yang menyatakan bahwa uji asumsi klasik meliputi uji normalitas data, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Kemudian, pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis jalur. Analisis jalur adalah pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi merupakan bentuk khusus dari analisis jalur (*regression is special case of path analysis*) (Sugiyono, 2017). Analisis jalur ini digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel bebas pada variabel terikat.

Analisis Data dan Pembahasan **Uji Validitas**

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	$X_{1.1}$	0,809	Valid
	$X_{1.2}$	0,647	Valid
	$X_{1.3}$	0,794	Valid
	$X_{1.4}$	0,807	Valid
	$X_{1.5}$	0,756	Valid
	$X_{1.6}$	0,837	Valid
	$X_{1.7}$	0,657	Valid
Pelatihan (X_2)	$X_{2.1}$	0,789	Valid
	$X_{2.2}$	0,835	Valid
	$X_{2.3}$	0,891	Valid
	$X_{2.4}$	0,813	Valid
	$X_{2.5}$	0,736	Valid
	$X_{2.6}$	0,803	Valid
	$X_{2.7}$	0,679	Valid
	$X_{2.8}$	0,499	Valid
Kinerja Karyawan (Z)	Z_1	0,722	Valid
	Z_2	0,842	Valid
	Z_3	0,862	Valid
	Z_4	0,842	Valid
	Z_5	0,805	Valid
	Z_6	0,713	Valid
	Z_7	0,870	Valid
	Z_8	0,785	Valid
Peningkatan Penjualan (Y)	Y_1	0,718	Valid
	Y_2	0,603	Valid
	Y_3	0,687	Valid
	Y_4	0,902	Valid
	Y_5	0,806	Valid
	Y_6	0,904	Valid
	Y_7	0,891	Valid

Valid atau tidaknya suatu alat ukur dalam suatu penelitian dapat diperoleh dari hasil uji validitas. Uji validitas *Product Moment Pearson Correlation* menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item atau soal dengan skor total yang diperoleh dari jawaban atas kuesioner. Dalam pengujian ini variabel kepemimpinan (X_1) ada tujuh item pernyataan, pelatihan (X_2) ada delapan item pernyataan dan variabel *intervening*, kinerja karyawan (Z) ada delapan item pernyataan, dan variabel terikat peningkatan penjualan (Y) ada tujuh item pernyataan, sehingga total item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini adalah 30 item pernyataan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas ini jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan *valid* dan jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak *valid*. Berdasarkan perhitungan $df=N-2$ dengan taraf kesalahan 5% didapatkan r_{tabel} dengan nilai 0,232. Hasil uji validitas masing-masing variabel dapat diinterpretasikan dalam Tabel 1.

Berdasarkan hasil Tabel 1 menunjukkan bahwa pernyataan pada variabel kepemimpinan, pelatihan, kinerja karyawan, dan peningkatan penjualan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,232) dapat disimpulkan seluruh item kuesioner dinyatakan *valid* dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *Cornbach's Alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reliabilitas dapat diinterpretasikan dalam Tabel 2. Berdasarkan hasil Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel $> 0,6$, sehingga indikator semua variabel dinyatakan reliabel atau layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,878	Reliabel
Pelatihan (X_2)	0,883	Reliabel
Kinerja Karyawan (Z)	0,919	Reliabel
Peningkatan Penjualan (Y)	0,900	Reliabel

Uji Normalitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, maka dinyatakan data telah berdistribusi normal, maknanya bahwa variabel kepemimpinan, pelatihan, dan kinerja karyawan telah berdistribusi normal yang diinterpretasikan dalam Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

Model Analisis	Asymp. Sig. (2-tailed)
Model I ($X_1, X_2 - Z$)	0,200
Model II ($X_1, X_2, Z - Y$)	0,200

Uji Multikolineritas

Berdasarkan hasil Tabel 4 menunjukkan kedua variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* $> 0,10$ yang masing-masing bernilai 0,432 untuk X_1 dan 0,432 untuk X_2 . Nilai *VIF* yang didapatkan oleh variabel bebas < 10 yang masing-masing bernilai 2,317 untuk X_1 dan 2,317 untuk X_2 . Mengacu pada hasil nilai *Tolerance* dan *VIF* disimpulkan tidak ada gejala multikolineritas antara variabel bebas dalam model regresi. Untuk Model II diperoleh hasil ketiga variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* $> 0,10$ yang masing-masing bernilai 0,229 untuk X_1 , 0,351 untuk X_2 , dan 0,194 untuk Z . Nilai *VIF* yang didapatkan oleh variabel bebas < 10 yang masing-masing bernilai 4,364 untuk X_1 , 2,847 untuk X_2 , dan 5,148 untuk Z . Mengacu pada hasil nilai *Tolerance* dan *VIF* disimpulkan tidak ada gejala multikolineritas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian Heteroskedastisitas dengan metode uji Glejser dapat dilihat pada Tabel 5. Hasil output diketahui nilai signifikansi semua variabel bebas $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang akan dianalisis.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolineritas

Model Analisis	Variabel	Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
Model I ($X_1, X_2 - Z$)	X_1	0,432	2,317
	X_2	0,432	2,317
Model II ($X_1, X_2, Z - Y$)	X_1	0,229	4,364
	X_2	0,351	2,847
	Z	0,194	5,148

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model Analisis	Variabel	Sig.
Model I ($X_1, X_2 - Z$)	X_1	0,619
	X_2	0,133
Model II ($X_1, X_2, Z - Y$)	X_1	0,123
	X_2	0,815
	Z	0,499

Hasil Penelitian

Untuk menjawab dari beberapa rumusan masalah yang telah ditetapkan, sehingga dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi dan analisis jalur. Didasarkan pada hasil analisis menggunakan aplikasi IBM SPSS for Windows diperoleh hasil regresi linier antara variabel kepemimpinan (X_1) dan pelatihan (X_2) pada kinerja karyawan (Z) dengan persamaan model regresi linier berganda model pertama: $Z = 0,180 + 0,789X_1 + 0,335X_2 + e$. Model persamaan regresi memiliki arti bahwa koefisien regresi kedua variabel bebas (kepemimpinan dan pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan pada variabel terikat (kinerja karyawan). Maknanya setiap kenaikan variabel kepemimpinan dan pelatihan akan diikuti kenaikan variabel kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan memiliki koefisien regresi ($b_1 = 0,789$) yang paling besar dibandingkan dengan koefisien regresi variabel bebas lainnya yang artinya kinerja karyawan lebih dominan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan. Sementara, nilai *Adjusted R Square* adalah 0,800 maknanya bahwa kepemimpinan dan pelatihan mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 80,0%, sedangkan sisanya 20,0% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Lebih lanjut, hasil analisis menggunakan aplikasi IBM SPSS diperoleh hasil regresi antara variabel kepemimpinan (X_1), pelatihan (X_2) dan kinerja karyawan (Z) pada peningkatan penjualan (Y) dengan persamaan model regresi linier berganda model kedua: $Y = 6,856 + 0,453X_1 + 0,459X_2 + 0,688Z + e$. Model persamaan regresi memiliki arti bahwa koefisien regresi ketiga variabel bebas (kepemimpinan, pelatihan, dan kinerja karyawan) berpengaruh positif dan signifikan pada variabel terikat (peningkatan penjualan). Maknanya setiap kenaikan variabel kepemimpinan, pelatihan, dan kinerja karyawan akan diikuti kenaikan variabel peningkatan penjualan. Variabel kinerja karyawan memiliki koefisien regresi ($b = 0,688$) yang paling besar dibandingkan dengan koefisien regresi variabel bebas lainnya yang artinya peningkatan penjualan lebih dominan dipengaruhi oleh variabel kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R Square* adalah 0,630 maknanya bahwa kepemimpinan, pelatihan, dan kinerja karyawan mampu menjelaskan variabel peningkatan penjualan 63,0%, sedangkan sisanya 37,0% variabel peningkatan penjualan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6
Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh	t-statistik	p-value	Hasil
Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	7,808	0,000	Signifikan
Pelatihan → Kinerja Karyawan	3,974	0,000	Signifikan
Kepemimpinan → Peningkatan Penjualan	3,529	0,001	Signifikan
Pelatihan → Peningkatan Penjualan	4,283	0,000	Signifikan
Kinerja Karyawan → Peningkatan Penjualan	9,042	0,000	Signifikan

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat dari hasil uji parsial menggunakan pengujian *t-statistik* yang bertujuan mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel bebas pada variabel terikat secara parsial (individu atau sendiri-sendiri). Dasar pengambilan keputusannya: Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil olah data diperoleh besarnya nilai *t-statistik* dan *p-values* pada Tabel 6.

Berdasarkan hasil olah data, nilai t_{hitung} dapat dilihat dari Tabel 6 dan untuk t_{tabel} didapatkan dari $df=n-k-1$ ($72-3-1 = 68$) dengan signifikansi ($\alpha=0,05$) diperoleh t_{tabel} sebesar 1,995. Hasil uji hipotesis disimpulkan, sebagai berikut:

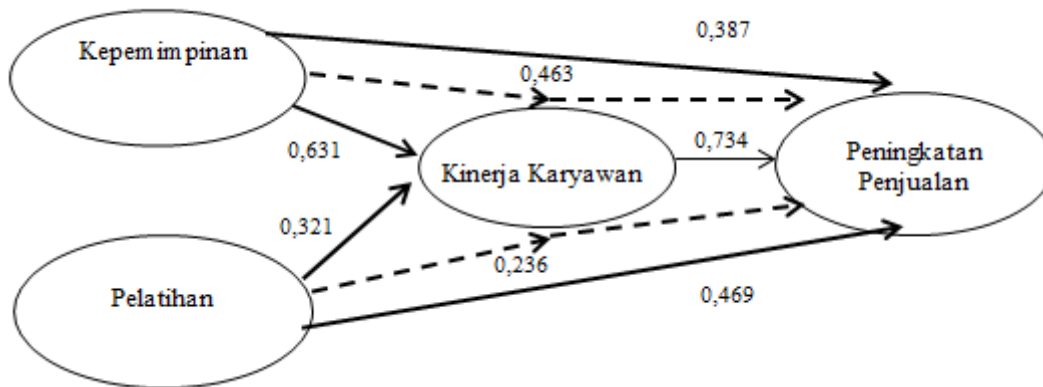
- H_1 : Kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 7,808 dan signifikansi 0,000, karena nilai t_{hitung} yang didapat lebih besar dari 1,995, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maknanya hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan perusahaan *start-up* diterima.
- H_2 : Pelatihan berpengaruh pada kinerja karyawan, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,974 dan signifikansi 0,000, karena nilai t_{hitung} yang didapat lebih besar dari 1,995, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maknanya hipotesis yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan perusahaan *start-up* diterima.
- H_3 : Kepemimpinan berpengaruh pada peningkatan penjualan, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,529 dan signifikansi 0,001, karena nilai t_{hitung} yang didapat lebih besar dari 1,995, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maknanya hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan penjualan perusahaan *start-up* diterima.
- H_4 : Pelatihan berpengaruh pada peningkatan penjualan, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 4,283 dan signifikansi 0,000, karena nilai t_{hitung} yang didapat lebih besar dari 1,995, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maknanya hipotesis yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan penjualan perusahaan *start-up* diterima.
- H_5 : Kinerja karyawan berpengaruh pada peningkatan penjualan, didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 9,042 dan signifikansi 0,000, karena nilai t_{hitung} yang didapat lebih besar dari 1,995, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maknanya hipotesis yang menyatakan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan penjualan perusahaan *start-up* diterima.

Uji Analisis Jalur

Pengujian hipotesis dengan analisis jalur yang merupakan perluasan regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2016). Pengaruh langsung diperoleh dari hasil koefisien pengaruh variabel independen pada variabel *intervening* maupun koefisien pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Hasil analisis menggunakan aplikasi IBM SPSS pada persamaan analisis regresi model pertama diperoleh nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,631 yang memiliki makna pengaruh kepemimpinan pada kinerja karyawan positif dan signifikan dan nilai dari *Standardized Coefficients Beta* variabel pelatihan sebesar 0,321 yang berarti pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan positif dan signifikan.

Sementara, hasil persamaan regresi linier berganda model kedua diperoleh nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,387 artinya pengaruh kepemimpinan pada peningkatan penjualan positif dan signifikan, untuk variabel pelatihan nilai dari *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,469 yang memiliki arti pengaruh pelatihan pada peningkatan penjualan positif dan signifikan. Untuk variabel kinerja karyawan *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,734 artinya pengaruh kinerja karyawan pada peningkatan penjualan positif dan signifikan. Adapun analisis jalur adalah menggambarkan hasil analisis regresi ke dalam model pada konseptual Gambar 2.

Pengaruh kepemimpinan pada peningkatan penjualan melalui kinerja karyawan diperoleh dari perhitungan: $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,631 \times 0,734) = 0,463$. Sementara, pengaruh pelatihan pada peningkatan penjualan melalui kinerja karyawan diperoleh dari perhitungan: $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,321 \times 0,734) = 0,236$. Rangkuman perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari pengaruh kepemimpinan (X_1) dan pelatihan (X_2) pada peningkatan penjualan (Y) melalui kinerja karyawan (Z) dapat diinterpretasikan pada Tabel 7.



Gambar 2. Model analisis jalur

Tabel 7
Koefisien Jalur

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
$X_1 \rightarrow Z$	0,631		0,631
$X_2 \rightarrow Z$	0,321		0,321
$X_1 \rightarrow Y$	0,387		0,387
$X_2 \rightarrow Y$	0,469		0,469
$Z \rightarrow Y$	0,734		0,734
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$		0,463	0,850
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$		0,236	0,705

Berdasarkan hasil Tabel 7 diperoleh hasil bahwa koefisien regresi kepemimpinan tidak langsung lebih besar dari koefisien regresi kepemimpinan secara langsung ($0,463 > 0,387$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung dengan kata lain kepemimpinan berpengaruh pada peningkatan penjualan melalui kinerja karyawan. Koefisien regresi pelatihan tidak langsung lebih kecil dari koefisien regresi pelatihan secara langsung ($0,236 < 0,469$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain pelatihan berpengaruh pada peningkatan penjualan secara langsung tanpa melalui kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan model analisis jalur dapat disimpulkan untuk H_6 dan H_7 , sebagai berikut:

H_6 : Kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh pada peningkatan penjualan melalui kinerja karyawan, didapatkan nilai koefisien regresi kepemimpinan tidak langsung lebih besar dari koefisien regresi kepemimpinan secara langsung ($0,463 > 0,387$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maknanya hipotesis yang menyatakan kepemimpinan melalui kinerja karyawan berpengaruh signifikan positif pada peningkatan penjualan pada perusahaan *start-up* diterima.

H_7 : Pelatihan melalui kinerja karyawan tidak berpengaruh pada peningkatan penjualan, didapatkan nilai koefisien regresi pelatihan tidak langsung lebih kecil dari koefisien regresi pelatihan secara langsung ($0,236 < 0,469$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Maknanya hipotesis yang menyatakan pelatihan melalui kinerja karyawan berpengaruh signifikan positif pada peningkatan penjualan pada perusahaan *start-up* ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan pada Kinerja Karyawan

Hipotesis yang menyatakan "kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan perusahaan *start-up*." Hasil penelitian ini didapatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan yang didasarkan pada hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,808 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kepemimpinan yang telah berjalan dan diterapkan dengan cukup baik dan pelaksanaannya pun didukung oleh sebagian besar karyawan telah memberikan kontribusi yang cukup positif pada kinerja karyawan melalui kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada kepemimpinan transformasional, tetapi juga kepemimpinan yang dikolaborasikan sesuai dengan kondisi dan situasi. Artinya pemimpin paham akan apa yang dilakukan pada bawahannya, sehingga dapat menciptakan visi dan lingkungan yang memberikan peningkatan kinerja kepada karyawan dalam berprestasi yang melampaui harap-

an, karena kepemimpinannya memiliki kharismatik yang mampu memberikan pengaruh pada bawahannya. Selain itu, pemimpin paham dalam menerapkan model kepemimpinannya yaitu dengan memberikan stimulus melalui dasar pertukaran *reward* berupa bonus, peningkatan gaji, pengembangan karir atau penghargaan lain yang telah diterapkan di perusahaan *start-up*, sehingga hubungan antara pimpinan dan bawahannya terjalin dengan baik. Selain itu, penerapan kepemimpinan yang tegas sudah diterapkan oleh perusahaan *start-up* yang salah satunya dengan adanya kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja dan penghargaan.

Hipotesis yang menyatakan "pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan perusahaan *start-up*." Hasil penelitian ini didapatkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan yang didasarkan pada hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,974 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mendorong tercapainya visi dan misi perusahaan *start-up* dengan adanya pelatihan yang berkesinambungan mampu memberikan ilmu dan pengetahuan baru pada karyawan untuk meningkatkan keterampilannya yang diharapkan mampu membawa perusahaan terus berkembang yang ditunjukkan dengan kinerja yang optimal sesuai harapan perusahaan.

Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan pada Peningkatan Penjualan

Hipotesis yang menyatakan "kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan penjualan perusahaan *start-up*." Hasil penelitian ini didapatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan penjualan yang didasarkan pada hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,529 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995 dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Perdana (2017) dan Karina *et al.* (2022) yang hasilnya adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan penjualan. Peningkatan penjualan akan tercapai melalui pelaksanaan kepemimpinan yang dilakukan dengan selalu memperhatikan dan memahami situasi dan kondisi dengan selalu memberikan dorongan atau stimulus kepada karyawan untuk berprestasi melebihi target yang diharapkan serta memberikan umpan balik atau pertukaran kepada karyawan agar karyawan dapat meningkatkan penjualannya dengan memberikan *reward* atau penghargaan. Pimpinan akan berdiskusi dengan karyawan dalam menentukan standar kerja dan target yang akan dicapai.

Hipotesis yang menyatakan "pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan penjualan perusahaan *start-up*." Hasil penelitian ini didapatkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan penjualan yang didasarkan pada hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,283 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini sejalan dengan penelitian Mayangsari dan Assagaf (2020) dengan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan penjualan. Peningkatan penjualan akan meningkat dengan adanya pengaruh pelatihan yang dilaksanakan dan ada evaluasi di akhir pelatihan karena pelatihan memiliki peranan penting dalam meningkatkan penjualan yang memiliki arti bahwa pelatihan diperlukan dalam mendukung kinerja karyawan.

Hipotesis yang menyatakan "kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan penjualan perusahaan *start-up*." Hasil penelitian ini didapatkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan penjualan yang didasarkan pada hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,042 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Peningkatan penjualan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal, ketika karyawan telah melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal dan berprestasi, maka akan berpengaruh pada hasil yang diperoleh yang tentunya demi kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Melalui Kinerja Karyawan pada Peningkatan Penjualan

Hipotesis yang menyatakan "kepemimpinan melalui kinerja karyawan berpengaruh signifikan positif pada peningkatan penjualan pada perusahaan *start-up*." Hasil penelitian ini didapatkan bahwa nilai koefisien regresi kepemimpinan tidak langsung sebesar 0,463 lebih besar dari nilai koefisien regresi kepemimpinan secara langsung sebesar 0,387. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Perdana (2017). Perusahaan *start-up* harus lebih memfokuskan kepemimpinan yang telah diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisi karena hal ini sangat memengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan penjualan. Karena kenyataannya kepemimpinan melalui kinerja karyawan dapat memberikan dorongan secara optimal dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab para karyawan, sehingga hal ini memberikan hasil yang optimal juga pada peningkatan penjualan melebihi target yang telah ditetapkan.

Hipotesis yang menyatakan "pelatihan melalui kinerja karyawan berpengaruh signifikan positif pada peningkatan penjualan pada perusahaan *start-up*." Hasil penelitian ini didapatkan bahwa nilai koefisien regresi

pelatihan tidak langsung sebesar 0,236 lebih kecil dari nilai koefisien regresi pelatihan secara langsung sebesar 0,469. Maksudnya pelatihan melalui kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan positif pada peningkatan penjualan pada perusahaan *start-up*. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Purbasari dan Veni (2019). Langkah konkret dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu ditingkatkan pelatihan dengan cara melaksanakan program pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia yang tepat, terencana dan terus menerus, sehingga didapatkan kualitas sumber daya manusia yang handal. Dalam meningkatkan penjualan dengan peningkatan kinerja karyawan dilakukan dengan cara, antara lain: peningkatan penghasilan yang layak, diberikan kesempatan untuk maju, persaingan yang sehat dalam bekerja, dan pemberian bonus serta *reward* untuk karyawan yang berprestasi.

Hasil penelitian menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak memediasi pengaruh pelatihan pada peningkatan penjualan karena karyawan pada perusahaan *start-up* memahami bahwa dengan pelatihan yang tepat sasaran dan memiliki tujuan serta dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan serta pelaksanaannya mendapatkan evaluasi akan dapat meningkatkan penjualan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayangsari dan Assagaf (2020) dengan judul “Pengaruh Sistem Kontrol, Pelatihan, dan Motivasi pada Kinerja Karyawan yang Berdampak pada Peningkatan Penjualan Bank Jatim Cabang Sidoarjo”.

Simpulan, Keterbatasan, dan Saran

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan pelatihan pada kinerja karyawan dalam meningkatkan penjualan pada perusahaan *start-up* dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan perusahaan *start-up*, (2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan perusahaan *start-up* diterima, (3) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan penjualan pada perusahaan *start-up*, (4) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan penjualan pada perusahaan *start-up*, (5) Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan penjualan pada perusahaan *start-up*, (6) Kepemimpinan melalui kinerja karyawan berpengaruh signifikan pada peningkatan penjualan pada perusahaan *start-up*, (7) Pelatihan melalui kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan pada peningkatan penjualan pada perusahaan *start-up*.

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini yaitu hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu kepemimpinan dan pelatihan diharapkan untuk menambahkan variabel lainnya seperti *digital marketing*, sosial media, komitmen karyawan dan *brand image* dalam menganalisis peningkatan penjualan. Selain itu, penelitian ini menggunakan jumlah sampel yang terbatas, sehingga hasilnya masih belum mampu digeneralisasikan pada sampel yang lebih besar.

Saran

Kualitas kerja adalah indikator kinerja karyawan yang berada dalam kategori cukup rendah dibanding indikator lainnya, sehingga atasan perlu untuk mendelegasikan pekerjaan tersebut kepada karyawan yang ahli dalam bidangnya yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditetapkan agar perusahaan banyak mendapatkan keuntungan yang bisa diberikan kepada karyawan seperti kenaikan gaji, bonus, dan sebagainya. Lebih lanjut, diperlukan adanya penelitian lanjutan pada masa mendatang yang berkaitan dengan penelitian ini karena masih ada banyak faktor lainnya yang memengaruhi peningkatan penjualan.

Implikasi manajerial pada penelitian ini yaitu perusahaan sebaiknya meningkatkan kemampuan karyawan dengan memberikan pelatihan secara terus menerus dan berkelanjutan dan adanya evaluasi dari pimpinan akan pelaksanaan tersebut, sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan dan kemampuan karyawan dalam mencapai prestasi yang berdampak positif bagi perusahaan terutama dalam peningkatan penjualan. Perusahaan dapat memberikan sebuah penghargaan berupa bonus dan *reward* yang telah dicapai karyawan, sehingga karyawan lebih bersemangat untuk bekerja melampaui target. Selain itu, perusahaan harus memberi keleluasaan bagi karyawan untuk berinovasi dalam melakukan pekerjaan, sehingga karyawan merasa nyaman dalam melakukan sesuatu yang baru dan berbeda dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mendapatkan hasil yang optimal.

Referensi

Andreyan, R. (2019). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan reward (penghargaan) pada kinerja

- karyawan (Studi pada PT. BPR Delta Lamongan). *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 139–156.
- Anjardini, I. R. (2017). *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, disiplin kerja dan motivasi pada kinerja karyawan (Studi kasus pada BNI Syariah cabang Semarang)*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Can, A., & Yasri. (2016). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, 4(1), 1–26.
- Fajri, I. (2018). Strategi peningkatan penjualan makanan tradisional Sunda melalui daya tarik produk wisata kuliner di The Jayakarta Bandung Suite Hotel & Spa. *THE Journal: Tourism and Hospitality Essentials Journal*, 8(1), 45–56.
- Felicia, C. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri cabang Letda Sujono Medan*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A. W., Assagaf, A., Sayidah, N., & Mulyaningtyas, A. (2020). Financial distress di BUMN Indonesia dan faktor-faktor yang memengaruhi investasi, leverage dan cash flow operation pada financial distress pada perusahaan BUMN. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 3(2), 226–243.
- Johannes, A., Pelealu, H., & Mangindaan, J. V. (2018). Pengaruh strategi pemasaran pada peningkatan penjualan produk ikan kaleng Isabella pada PT. Sinar Purefoods Internasional Bitung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 34–40.
- Karina, D., Sa'diyah, S. A., Nabilah, H., & Panorama, M. (2022). Pengaruh perusahaan *start-up* pada pertumbuhan ekonomi Indonesia selama pandemi Covid-19. *Berajah Journal*, 2(1), 156–166.
- Kusuma, M., & Laturlaen, B. (2018). Pengaruh reward dan punishment pada kinerja karyawan perusahaan *start-up* entra Indonesia. *Jurnal Sosiohumanitas*, 20(2), 54–63.
- Mayangsari, V. N., & Assagaf, A. (2020). Pengaruh sistem kontrol, pelatihan, dan motivasi pada kinerja karyawan yang berdampak pada peningkatan penjualan Bank Jatim cabang Sidoarjo. *Soetomo Business Review*, 2, 142–157.
- Perdana, R. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi pada motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan studi pada pegawai Rumah Sakit Jiwa Ghrasia Yogyakarta*. Tesis. Universitas Islam Indonesia.
- Purbasari, H., & Venio, A. (2019). Analisis pengaruh sales training pada efektivitas penjualan dengan dimediasi kinerja penjualan (medical representatif). *INVENTORY: Jurnal Akuntansi*, 3(1), 11–24.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Wijayanto, J., & Dotulog, L. O. H. (2017). Pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi pada kinerja karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3), 3048–3057.