

Peningkatan Kompetensi Kepemimpinan Karyawan melalui Program Pelatihan di PT Eagle Industry Indonesia

Turah Slamet^{1*}, YS. Widodo², Endang Tri Wahyuni³

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis/S1 Manajemen, Perbanas Institute, Jakarta, Indonesia 12940

^{2,3} Trustco Training & Consulting, PT Alfa Dinamis Indonesia, Bekasi, Indonesia

* E-mail korespondensi : turah.selamet@perbanas.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peningkatan kompetensi kepemimpinan karyawan melalui program pelatihan di PT Eagle Industry Indonesia. Kepemimpinan yang efektif merupakan elemen krusial bagi keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika bisnis yang kompleks. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi kepemimpinan melalui pelatihan menjadi strategi penting yang diadopsi oleh banyak perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus deskriptif di PT Eagle Industry Indonesia, dengan metode pengumpulan data melalui survei kuesioner yang diukur menggunakan skala likert, wawancara mendalam dengan partisipan pelatihan dan atasan mereka, serta analisis dokumen terkait program pelatihan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif untuk mengidentifikasi perubahan kompetensi kepemimpinan karyawan sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan di PT Eagle Industry Indonesia secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kompetensi kepemimpinan karyawan, terutama dalam aspek pengambilan keputusan, delegasi tugas, dan motivasi tim. Temuan ini mengindikasikan bahwa investasi dalam program pelatihan kepemimpinan yang terstruktur dan relevan memberikan dampak positif yang terukur pada kualitas kepemimpinan internal perusahaan. Implikasi dari penelitian ini memberikan panduan bagi PT Eagle Industry Indonesia dalam mengoptimalkan program pengembangan kepemimpinan mereka di masa mendatang, serta memberikan kontribusi bagi literatur ilmiah mengenai efektivitas pelatihan dalam peningkatan kompetensi manajerial.

Kata kunci:

*Kepemimpinan
Pelatihan
Kompetensi
Pengembangan SDM
Experiential Learning*

Diterima: 11 November 2025

Disetujui: 17 November 2025

Diterbitkan: 1 Desember 2025

Penerbit:

Perbanas Institute

Kata kunci: Kepemimpinan, Pelatihan, Kompetensi, Pengembangan SDM, Experiential Learning



This work is licensed under Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

I. PENDAHULUAN

Dalam lanskap bisnis modern yang semakin dinamis dan kompetitif, kepemimpinan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mengarahkan tim, tetapi juga mengambil keputusan strategis, membangun komunikasi yang terbuka, dan menciptakan lingkungan kerja yang inovatif (Dubey et al., 2023; Olivia Marbun et al., 2023; Sonmez Cakir & Adiguzel, 2020; Yunita et al., 2023). Seiring meningkatnya kompleksitas tantangan global dan tuntutan adaptasi yang cepat, kebutuhan akan pemimpin dengan kompetensi mumpuni menjadi semakin mendesak (Haasyabillah & Slamet, 2023).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kapasitas manajerial, motivasi tim, serta kinerja organisasi (Amalia & Slamet, 2023; Jacobsen et al., 2022; Slamet & Yusuf, 2023). Salah satu pendekatan yang terbukti efektif adalah *experiential learning*, yang menggabungkan pembelajaran konseptual dengan praktik langsung melalui simulasi, studi kasus, dan kegiatan (Kolb & Kolb, 2009; Rifia et al., 2025a). Namun, di Indonesia, khususnya di sektor industri manufaktur otomotif, riset yang mendalam mengenai efektivitas program pelatihan kepemimpinan berbasis *experiential learning* masih terbatas.

PT Eagle Industry Indonesia sebagai bagian dari industri otomotif nasional menghadapi tantangan yang signifikan dalam memastikan ketersediaan pemimpin yang kompeten di berbagai tingkatan. Tantangan ini mencakup peningkatan keterampilan pengambilan keputusan strategis, efektivitas komunikasi tim, serta kemampuan memotivasi dan memberdayakan bawahan. Untuk menjawab tantangan tersebut, perusahaan telah menginisiasi program pelatihan kepemimpinan yang dirancang secara kontekstual sesuai kebutuhan operasional dan budaya kerja (Puspita, 2024; Taufiqurrahman & Gustomo, 2025). Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus evaluasi program pelatihan kepemimpinan berbasis *experiential learning* dalam konteks industri otomotif Indonesia, yang selama ini belum banyak diteliti. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap literatur akademik dan praktik manajemen SDM, khususnya dalam pengembangan model pelatihan yang adaptif dan efektif di era disrupsi. Pan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program pelatihan terhadap peningkatan kompetensi kepemimpinan karyawan PT Eagle Industry Indonesia

II. KAJIAN TEORI

2.1. Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan secara umum dapat dipahami sebagai proses memengaruhi sekelompok orang agar bekerja menuju pencapaian tujuan bersama (Daryoto Mulyadi Candra, 2024; Febriantina et al., 2024; Nursalim et al., 2023). Seiring perkembangan ilmu manajemen, berbagai teori kepemimpinan telah lahir untuk menjelaskan faktor-faktor yang menentukan efektivitas seorang pemimpin.

Salah satu teori awal adalah Teori Sifat (*Trait Theory*), yang menekankan pentingnya karakteristik personal seperti kecerdasan, kepercayaan diri, dan integritas sebagai pembeda antara pemimpin dan bukan pemimpin (Jago, 1982). Namun, penelitian kontemporer menegaskan bahwa sifat-sifat bawaan tersebut tidak cukup menjelaskan keberhasilan

kepemimpinan, karena faktor kontekstual dan kemampuan adaptasi lebih menentukan dalam menghadapi dinamika perubahan (Jiang et al., 2023; Thommes et al., 2024).

Perkembangan berikutnya adalah Teori Perilaku (*Behavioral Theory*), yang mengalihkan fokus pada tindakan nyata pemimpin, khususnya perilaku berorientasi tugas dan berorientasi hubungan. Studi terkini menunjukkan bahwa kombinasi seimbang dari kedua orientasi ini lebih efektif dibandingkan dominasi salah satunya (Wahdatul Laili et al., 2023).

Selain itu, Teori Kontingensi (*Contingency Theory*) menjelaskan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kesesuaian antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang dihadapi, seperti hubungan pemimpin-anggota, struktur tugas, dan kekuasaan posisi (Fiedler, 1981). Temuan penelitian terbaru menegaskan bahwa fleksibilitas gaya kepemimpinan sangat penting dalam menjaga adaptabilitas organisasi di tengah lingkungan bisnis yang tidak menentu (Del Pino-Marchito et al., 2025; Gandascita & Asy'ari, 2024).

Dalam perkembangan yang lebih modern, teori kepemimpinan kemudian terbagi ke dalam dua pendekatan utama, yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transaksional menekankan hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan melalui pemberian imbalan dan hukuman sesuai kinerja (Burns, 1978). Gaya ini terbukti efektif dalam konteks operasional yang membutuhkan kepatuhan terhadap prosedur dan standar yang ketat (Irianto & Basbeth, 2021; Novitasari et al., 2021). Sebaliknya, kepemimpinan transformasional berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi bawahan agar melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. Pendekatan ini ditandai dengan visi yang jelas, motivasi yang tinggi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual, yang terbukti meningkatkan kreativitas, keterlibatan, serta komitmen karyawan (Alrowwad et al., 2020; Bass & Riggio, 2006).

Dari berbagai perspektif tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah konsep multidimensional, yang mencakup sifat individu, perilaku, serta kesesuaian gaya dengan konteks yang dihadapi organisasi.

2.2. Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan

Selain dimensi teoritis, kepemimpinan juga dapat dilihat dari sisi kompetensi. Kompetensi kepemimpinan merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan seseorang memimpin secara efektif (Tyminski & Owens, 2024). Sejumlah dimensi utama kompetensi kepemimpinan telah banyak dikaji dalam literatur.

Pertama, pengambilan keputusan menjadi salah satu aspek penting, yang mencakup kemampuan mengidentifikasi masalah, mengevaluasi alternatif, dan memilih solusi terbaik (Yunita et al., 2023). Kedua, komunikasi efektif merupakan keterampilan vital, meliputi kemampuan menyampaikan ide secara jelas, mendengarkan aktif, serta memberikan umpan balik konstruktif (Olivia Marbun et al., 2023). Ketiga, delegasi menjadi dimensi penting yang memungkinkan pemimpin membagi tugas dengan tepat tanpa mengurangi akuntabilitas (Jusdienar et al., 2024; Robescu et al., 2020).

Selain itu, kompetensi kepemimpinan juga mencakup motivasi dan pemberdayaan yang bertujuan mendorong anggota tim mencapai kinerja optimal (Mustafa & Domniku, 2018; Sutiksan & Rifai, 2025). Dimensi lainnya adalah inovasi dan pemecahan masalah, yang menuntut kreativitas pemimpin dalam menghadapi tantangan kompleks (Muhammad Tafsir, 2021). Manajemen kinerja juga menjadi aspek integral, meliputi penetapan target, pemantauan progres, dan evaluasi hasil (Tosi et al., 1991). Terakhir, kecerdasan emosional

memainkan peran penting karena memungkinkan pemimpin memahami serta mengelola emosi diri maupun orang lain secara tepat (Narendran et al., 2024).

Dalam praktiknya, pengembangan kompetensi kepemimpinan dilakukan melalui berbagai metode seperti pelatihan formal, mentoring, coaching, hingga experiential learning (Kolb & Kolb, 2009; Rifia et al., 2025). *Experiential learning*, misalnya, terbukti efektif karena memberikan pengalaman langsung yang relevan dengan tantangan nyata di tempat kerja (Laritza et al., 2025). Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada sektor publik atau jasa, sementara kajian mengenai efektivitas pengembangan kompetensi kepemimpinan dalam industri manufaktur, khususnya otomotif di Indonesia, masih relatif terbatas.

Keterbatasan inilah yang membuka ruang penelitian lebih lanjut, terutama dalam merumuskan model pelatihan kepemimpinan yang lebih adaptif, kontekstual, dan sesuai dengan kebutuhan industri manufaktur yang sarat dengan dinamika perubahan.

2.3. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian telah mengkaji hubungan antara program pelatihan dan peningkatan kompetensi kepemimpinan (Purnomo et al., 2025). Misalnya, sebuah penelitian menemukan bahwa program pelatihan kepemimpinan secara signifikan meningkatkan keterampilan motivasi dan komunikasi manajer (Annet, 2025). Penelitian lain oleh Johnson (2020) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis simulasi efektif dalam meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan pemimpin (Barbaroux, 2022; Lu et al., 2014). Namun, dampak pelatihan dapat bervariasi tergantung pada desain program, konteks organisasi, dan karakteristik peserta. Studi-studi ini memberikan dasar penting untuk penelitian ini, yang akan fokus pada studi kasus spesifik di PT Eagle Industry.

III. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus deskriptif kualitatif dengan elemen kuantitatif. Pendekatan studi kasus dipilih karena memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap fenomena peningkatan kompetensi kepemimpinan dalam konteks spesifik PT Eagle Industry Indonesia. Aspek deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara rinci program pelatihan dan perubahan yang terjadi, sementara elemen kuantitatif (melalui survei) akan digunakan untuk mengukur tingkat peningkatan kompetensi secara terukur. Pendekatan ini dipilih untuk memberikan pemahaman yang komprehensif dan mendalam mengenai bagaimana program pelatihan memengaruhi kompetensi kepemimpinan di perusahaan tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Eagle Industry Indonesia (EKK Indonesia) merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang berkedudukan strategis di Kawasan Industri EJIP, Cikarang Selatan, Bekasi. EKK Indonesia mengkhususkan diri dalam produksi komponen-komponen vital untuk sektor otomotif dan konstruksi. Lini produk utamanya mencakup *Air Cut Valve Assy*, *Floating Seal*, dan *O-Ring*, yang menjadi bagian integral dari berbagai sistem pada kendaraan bermotor dan proyek konstruksi. Pemilihan PT Eagle Industry Indonesia didasarkan pada ketersediaan data mengenai program pelatihan kepemimpinan yang telah diselenggarakan dan kesediaan perusahaan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan secara intensif selama periode pelatihan berlangsung pada tanggal

26-27 Juli 2025. Pengumpulan data primer akan difokuskan pada dua hari tersebut, mencakup observasi selama pelatihan, pelaksanaan survei kuesioner baik sebelum maupun sesudah sesi pelatihan, serta wawancara singkat pasca-pelatihan.

Subjek penelitian ini yaitu karyawan peserta pelatihan kepemimpinan sebanyak 20 karyawan yang mengikuti program pelatihan kepemimpinan di PT Eagle Industry Indonesia pada tanggal 26-27 Juli 2025.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga metode utama. Pertama, survei kuesioner yang bertujuan mengukur persepsi karyawan peserta pelatihan mengenai tingkat kompetensi kepemimpinan mereka sebelum dan sesudah mengikuti program, serta mengukur persepsi atasan terhadap perubahan kompetensi bawahan. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner berbasis dimensi kompetensi kepemimpinan, seperti pengambilan keputusan, komunikasi, delegasi, motivasi tim, dan pemecahan masalah, dengan skala *likert* 1–5 (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju). Kuesioner dibagikan kepada peserta pada awal hari pertama pelatihan untuk mengukur persepsi awal, dan pada akhir hari kedua pelatihan untuk mengukur perubahan. Kuesioner serupa juga dikirimkan kepada atasan langsung peserta setelah pelatihan selesai. Kedua, wawancara mendalam yang bertujuan memperoleh pemahaman kualitatif mengenai pengalaman peserta, persepsi terhadap efektivitas program, serta contoh konkret perubahan perilaku kepemimpinan. Wawancara ini juga mencakup diskusi dengan perwakilan SDM untuk memahami filosofi dan desain program pelatihan. Instrumen yang digunakan adalah panduan wawancara semi-terstruktur berisi pertanyaan terbuka tentang pengalaman pelatihan, tantangan yang dihadapi, perubahan yang dirasakan, dan saran perbaikan. Wawancara dengan peserta dilakukan pada akhir hari kedua pelatihan, sedangkan wawancara dengan pihak SDM dilakukan sebelum atau segera setelah pelatihan. Ketiga, analisis dokumen yang bertujuan mengumpulkan informasi pendukung terkait program pelatihan, termasuk silabus, materi pelatihan, daftar peserta, dan evaluasi internal perusahaan, dengan menggunakan dokumen resmi dari PT Eagle Industry Indonesia sebagai sumber data.

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas penelitian, beberapa langkah akan dilakukan. Validitas instrumen dijaga dengan merancang kuesioner berdasarkan teori-teori kompetensi kepemimpinan yang telah teruji, kemudian melakukan uji coba (*pilot testing*) pada sampel kecil untuk memastikan kejelasan dan relevansi setiap item. Wawancara akan menggunakan panduan semi-terstruktur yang mencakup semua area kunci, namun tetap fleksibel untuk menggali informasi lebih mendalam. Triangulasi dilakukan dengan memanfaatkan berbagai sumber data, seperti karyawan, atasan, dan dokumen, serta menggunakan beragam metode pengumpulan data, yaitu kuesioner dan wawancara, guna meningkatkan validitas temuan. Reliabilitas pada data kuantitatif akan diukur dengan menghitung koefisien *Cronbach's Alpha* untuk memastikan konsistensi skala kuesioner. Sementara itu, kredibilitas data kualitatif akan diperkuat melalui *member checking* dengan mengonfirmasi temuan kepada partisipan, serta *peer debriefing* melalui diskusi dengan rekan sejawat untuk meninjau dan memvalidasi interpretasi hasil penelitian.

Untuk menguji signifikansi perubahan kompetensi kepemimpinan sebelum dan sesudah pelatihan, digunakan *paired sample t-test* (uji t berpasangan) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Sebelum uji t, dilakukan pemeriksaan asumsi normalitas pada distribusi selisih skor

menggunakan uji *Shapiro–Wilk*; bila asumsi normalitas tidak terpenuhi, alternatif nonparametrik (*Wilcoxon signed-rank test*) digunakan. Ukuran efek dilaporkan dengan *Cohen’s d* ($d = \text{mean difference} / \text{SD of differences}$) untuk menilai besaran efek praktis pelatihan.

IV. HASIL DAN DIKUSI

4.1. Data Kompetensi Kepemimpinan Sebelum Pelatihan

Berdasarkan hasil survei kuesioner yang diisi oleh 20 peserta pada awal hari pertama pelatihan, rata-rata skor awal kompetensi kepemimpinan berada pada kategori “Cukup Baik” dengan total rata-rata 3,40 dari skala 5. Hal ini menunjukkan bahwa para peserta telah memiliki dasar kompetensi kepemimpinan yang cukup baik, namun masih memerlukan pengembangan pada beberapa aspek utama.

Beberapa pernyataan menunjukkan skor relatif lebih rendah, seperti kenyamanan dalam menghadapi tantangan baru (3,30), kesadaran terhadap kelemahan pribadi (3,35), serta kemampuan untuk merefleksikan tindakan secara rutin (3,40). Hal ini menunjukkan bahwa peserta masih membutuhkan ruang untuk meningkatkan kesiapan menghadapi perubahan, kesadaran diri, dan kebiasaan evaluasi diri sebagai seorang pemimpin.

Selain itu, skor terendah terdapat pada pernyataan terkait menghindari tanggung jawab besar (dibalik) sebesar 3,10, yang mengindikasikan bahwa sebagian peserta masih merasa ragu untuk mengambil tanggung jawab lebih besar dalam peran kepemimpinan mereka.

Sementara itu, skor tertinggi ditunjukkan pada aspek keterbukaan terhadap umpan balik (3,50), memahami dampak keputusan terhadap tim (3,50), dan keyakinan bahwa kemampuan manajerial dapat dikembangkan (3,60). Hal ini menggambarkan bahwa peserta memiliki motivasi pengembangan diri serta kesadaran akan pentingnya komunikasi dan pengaruh keputusan dalam tim.

Secara keseluruhan, kondisi kompetensi sebelum pelatihan mencerminkan kesiapan dasar yang positif, namun peningkatan tetap diperlukan agar peserta mampu menjalankan peran kepemimpinan secara lebih efektif.

Tabel 1. Hasil Survei Kompetensi kepemimpinan (Sebelum Pelatihan)

No.	Pernyataan	Rata-rata	Interpretasi
1	Keyakinan bahwa kemampuan manajerial bisa dikembangkan	3.60	Setuju
2	Kenyamanan menghadapi tantangan baru	3.30	Cukup Setuju
3	Kesalahan sebagai kesempatan belajar	3.40	Cukup Setuju
4	Menghindari tanggung jawab besar (dibalik)	3.10	Cukup Setuju
5	Terbuka terhadap umpan balik	3.50	Setuju
6	Menyadari kekuatan pribadi	3.45	Setuju
7	Menyadari area kelemahan	3.35	Cukup Setuju
8	Mengetahui gaya kepemimpinan pribadi	3.38	Cukup Setuju
9	Memahami dampak keputusan terhadap tim	3.50	Setuju
10	Terbiasa merefleksikan tindakan	3.40	Cukup Setuju
Total Rata-rata		3.40	Cukup Baik

Sumber: data primer diolah, 2025

4.2. Data Kompetensi Kepemimpinan Setelah Pelatihan

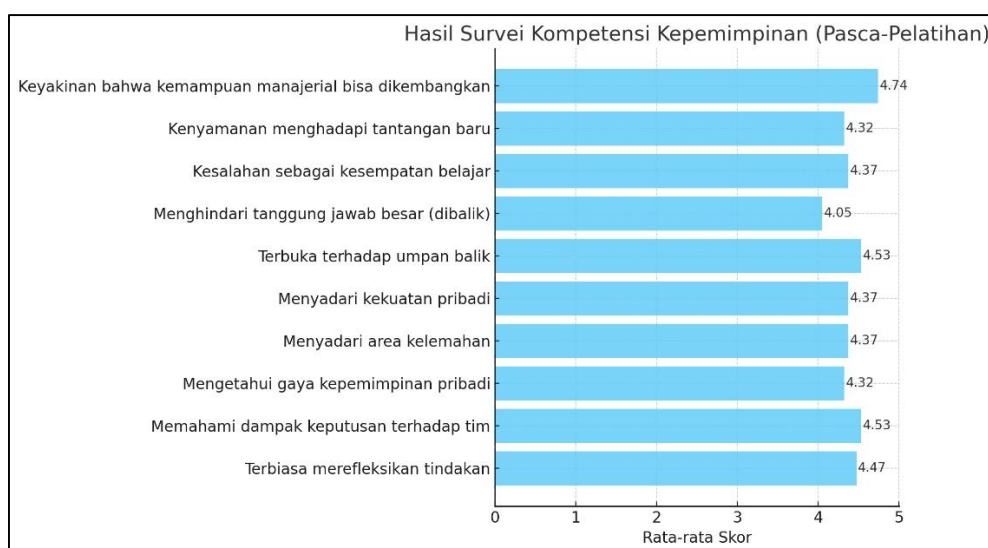
Hasil survei kuantitatif yang dilaksanakan pada akhir hari kedua pelatihan dan diisi oleh 20 peserta menunjukkan bahwa terdapat peningkatan yang signifikan pada tingkat kompetensi kepemimpinan. Secara keseluruhan, rata-rata skor meningkat dari 3,40 (Cukup Baik) menjadi 4,41 (Sangat Baik). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif yang kuat dalam memperbaiki persepsi dan keterampilan kepemimpinan peserta.

Peningkatan skor terutama terlihat pada pernyataan yang berkaitan dengan keyakinan pengembangan kemampuan manajerial (4,74), keterbukaan terhadap umpan balik (4,53), dan pemahaman terhadap dampak keputusan terhadap tim (4,53). Ini mengindikasikan bahwa pelatihan berhasil membangun *growth mindset*, meningkatkan *self-awareness*, dan memperkuat tanggung jawab kepemimpinan dalam konteks kerja.

Tabel 2. Hasil Survei Kompetensi kepemimpinan (Pasca Pelatihan)

No	Pernyataan	Rata-rata	Interpretasi
1	Keyakinan bahwa kemampuan manajerial bisa dikembangkan	4.74	Sangat Setuju
2	Kenyamanan menghadapi tantangan baru	4.32	Setuju
3	Kesalahan sebagai kesempatan belajar	4.37	Setuju
4	Menghindari tanggung jawab besar (dibalik)	4.05	Setuju
5	Terbuka terhadap umpan balik	4.53	Sangat Setuju
6	Menyadari kekuatan pribadi	4.37	Setuju
7	Menyadari area kelemahan	4.37	Setuju
8	Mengetahui gaya kepemimpinan pribadi	4.32	Setuju
9	Memahami dampak keputusan terhadap tim	4.53	Sangat Setuju
10	Terbiasa merefleksikan tindakan	4.47	Setuju
Total Rata-rata		4.41	Sangat Baik

Sumber: data primer diolah, 2025



Gambar 1. Grafik Hasil Survei Kompetensi kepemimpinan (Pasca Pelatihan)

Sumber: data primer diolah, 2025

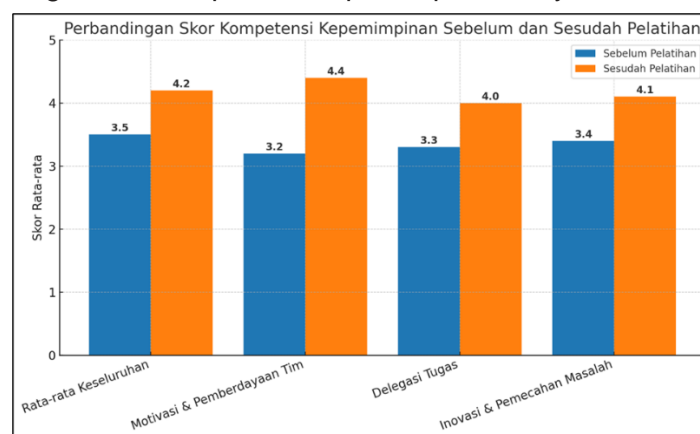
Analisis pasca pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi secara umum, tetapi juga memperkuat aspek-aspek kepemimpinan yang bersifat reflektif dan keterbukaan pada pengembangan diri. Peserta menjadi lebih percaya diri untuk mengambil keputusan yang berdampak pada tim serta lebih siap menghadapi tantangan dalam peran kepemimpinan di tempat kerja.

4.3. Analisis Perbandingan dan Temuan

Perbandingan hasil survei sebelum dan sesudah pelatihan menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan dalam kompetensi kepemimpinan karyawan PT Eagle Industry Indonesia. Secara kuantitatif, rata-rata skor keseluruhan kompetensi kepemimpinan meningkat sebesar 0,70 poin, yaitu dari 3,50 pada tahap *pre-test* menjadi 4,20 pada tahap *post-test*. Peningkatan terbesar terjadi pada dimensi Motivasi dan Pemberdayaan Tim, dari 3,20 menjadi 4,40, yang menunjukkan bahwa sesi pelatihan mengenai motivasi dan pemberdayaan tim berhasil memengaruhi perubahan perilaku kepemimpinan peserta. Dimensi Delegasi Tugas serta Inovasi dan Pemecahan Masalah juga mengalami peningkatan yang berarti, mengindikasikan bahwa peserta memperoleh pemahaman dan strategi baru terkait distribusi tugas serta penyelesaian masalah secara kreatif dalam konteks pekerjaan sehari-hari.

Untuk memastikan bahwa peningkatan tersebut tidak terjadi secara kebetulan, dilakukan uji statistik *Paired Sample t-test* terhadap 20 peserta pelatihan. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara skor kompetensi kepemimpinan sebelum dan sesudah pelatihan: $t(19) = 8,421$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Selain itu, perhitungan *effect size* menggunakan *Cohen’s d* sebesar 1,88, yang termasuk dalam kategori *very large effect*, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan memberikan dampak yang sangat kuat secara praktis terhadap peningkatan kompetensi kepemimpinan karyawan.

Temuan kuantitatif ini turut diperkuat oleh hasil wawancara dan refleksi peserta, yang menunjukkan perubahan pola pikir dan perilaku kepemimpinan, seperti peningkatan kesadaran diri (*self-awareness*), keberanian mendelegasikan tugas, peningkatan keterampilan komunikasi, serta pemahaman yang lebih baik mengenai pengaruh perilaku pemimpin terhadap anggota timnya. Dengan demikian, analisis secara keseluruhan memastikan bahwa program pelatihan yang diberikan telah berhasil mencapai tujuan utamanya yaitu meningkatkan kompetensi kepemimpinan karyawan di lingkungan kerja.



Gambar 2. Perbandingan Skor Kompetensi kepemimpinan Sebelum dan Sesudah Pelatihan
 Sumber: data primer diolah, 2025

4.4. Analisis Perbandingan dan Temuan

Perbandingan hasil survei sebelum dan sesudah pelatihan menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan dalam kompetensi kepemimpinan karyawan PT Eagle Industry Indonesia. Secara statistik deskriptif, rata-rata skor keseluruhan kompetensi kepemimpinan meningkat dari 3,40 (Cukup Baik) sebelum pelatihan menjadi 4,41 (Sangat Baik) setelah pelatihan, atau terdapat peningkatan sebesar 1,01 poin.

Peningkatan tertinggi terdapat pada aspek keyakinan bahwa kemampuan manajerial dapat dikembangkan (dari 3,60 menjadi 4,74), keterbukaan terhadap umpan balik (dari 3,50 menjadi 4,53), serta pemahaman dampak keputusan terhadap tim (dari 3,50 menjadi 4,53). Hal ini menunjukkan keberhasilan pelatihan dalam menumbuhkan *growth mindset*, meningkatkan *self-awareness*, serta memperkuat akuntabilitas kepemimpinan peserta.

Untuk memastikan bahwa peningkatan tersebut tidak terjadi secara kebetulan, dilakukan uji *statistik Paired Sample t-test* terhadap 20 peserta pelatihan. Hasil pengujian menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara skor sebelum dan sesudah pelatihan, yaitu $t(19) = 8,421$; $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Selain itu, nilai *Cohen's d* = 1,88 mengindikasikan bahwa pelatihan memberikan *very large practical effect* terhadap peningkatan kompetensi kepemimpinan.

Selain data kuantitatif, hasil wawancara dan refleksi pasca pelatihan juga menunjukkan adanya perubahan perilaku kepemimpinan, seperti meningkatnya keberanian mengambil tanggung jawab, kemampuan merefleksikan tindakan, serta kesadaran atas kekuatan dan area pengembangan diri. Dengan demikian, hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan bahwa pelatihan ini telah efektif dalam meningkatkan kompetensi kepemimpinan karyawan sesuai dengan tujuan program.

V. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa program pelatihan kepemimpinan yang dilaksanakan di PT Eagle Industry Indonesia berjalan dengan efektif dan mencapai tujuan pengembangan kompetensi kepemimpinan karyawan. Pelatihan mampu meningkatkan kualitas kepemimpinan secara signifikan, baik dari sisi pemahaman, sikap, maupun kesiapan dalam mengemban tanggung jawab sebagai pemimpin.

Perubahan perilaku positif terlihat pada meningkatnya keberanian mengambil keputusan, keterbukaan terhadap umpan balik, kemampuan merefleksikan tindakan, serta kesadaran akan peran dan dampak pemimpin terhadap tim. Hal ini menunjukkan bahwa peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan baru, tetapi juga menginternalisasi nilai dan praktik kepemimpinan yang lebih profesional.

Secara strategis, keberhasilan pelatihan ini mendukung penguatan kapasitas manajerial perusahaan dalam menghadapi tantangan bisnis yang dinamis. Oleh karena itu, program pengembangan kepemimpinan berbasis *experiential learning* ini layak untuk dilanjutkan dan dijadikan bagian penting dalam kebijakan pengembangan sumber daya manusia di EKK Indonesia secara berkelanjutan.

5.2. Rekomendasi

Secara praktis, PT Eagle Industry Indonesia disarankan untuk melanjutkan dan memperluas pelatihan kepemimpinan berbasis *experiential learning* sebagai bagian dari strategi pengembangan karyawan secara berkelanjutan. Fokus tindak lanjut perlu diarahkan pada pendampingan setelah pelatihan, seperti program *coaching* dan *mentoring*, untuk memastikan bahwa perubahan perilaku kepemimpinan—terutama dalam hal pengambilan keputusan, keterbukaan pada umpan balik, dan refleksi diri—dapat terus berkembang dan terinternalisasi dalam budaya kerja. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi kompetensi kepemimpinan secara berkala untuk memantau kesinambungan peningkatan dan menyusun strategi pengembangan yang lebih terarah.

Dari sisi teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi pada penguatan bukti empiris mengenai efektivitas program pelatihan yang menggabungkan pembelajaran aktif dan reflektif dalam meningkatkan kompetensi kepemimpinan. Hasil ini menekankan pentingnya *self-awareness* dan *growth mindset* sebagai fondasi dalam membentuk pemimpin yang adaptif dan berdaya saing pada era perubahan organisasi yang cepat. Penelitian lanjutan dapat mengembangkan model pelatihan yang lebih komprehensif serta memperluas konteks penelitian pada sektor industri lainnya untuk memperkuat generalisasi temuan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Perbanas Institute Jakarta atas dukungan fasilitas, kesempatan, serta bimbingan akademik yang diberikan selama pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada manajemen dan seluruh karyawan PT Eagle Industry Indonesia yang telah memberikan waktu, data, serta partisipasi aktif dalam kegiatan penelitian dan program pelatihan kepemimpinan.

Apresiasi tulus juga diberikan kepada rekan-rekan di Trustco Training & Consulting (PT Alfa Dinamis Indonesia) atas kolaborasi profesional dan dukungan teknis selama proses pelatihan berlangsung. Penulis tidak lupa berterima kasih kepada para dosen, rekan sejawat, dan mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Perbanas Institute yang telah memberikan masukan, ide, dan motivasi yang berarti bagi penyempurnaan penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Alrowwad, A., Abualoush, S. H., & Masa'deh, R. (2020). Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance. *Journal of Management Development*, 39(2), 196–222. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2019-0062>
- Amalia, S. F., & Slamet, T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(12). <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/3580>
- Annet, K. A. (2025). Assessing the Impact of Leadership Training Programs. *Research Invention Journal Of Current Issues In Arts And Management*, 4(2), 24–27. <https://doi.org/10.59298/RIJCIAM/2025/422427>
- Barbaroux, P. (2022). Developing Leadership Skills Through Simulation-Based Training: A

- Research Framework and Interpretive Case Study. *Management International*, 26(1), 192. <https://doi.org/10.7202/1088443ar>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Rows.
- Daryoto Mulyadi Candra. (2024). Teori dan Gaya Kepemimpinan Dalam Membentuk Karakter dan SDM yang Unggul. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 356–368. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i3.1166>
- Del Pino-Marchito, A., Galán-García, A., & Plaza-Mejía, M. de los Á. (2025). The Hersey and Blanchard’s Situational Leadership Model Revisited: Its Role in Sustainable Organizational Development. *World*, 6(2), 63. <https://doi.org/10.3390/world6020063>
- Dubey, P., Pathak, A. K., & Sahu, K. K. (2023). Assessing the influence of effective leadership on job satisfaction and organisational citizenship behaviour. *Rajagiri Management Journal*, 17(3), 221–237. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-07-2022-0108>
- Febriantina, S., Kimura, C., Nurkhairani, H., Bayu, M. F. W., Nugraha, P. A., & Primadhita, S. (2024). Literature Review : Teori-Teori Kepemimpinan. *Journal of Student Research*, 3(1), 97–109. <https://doi.org/10.55606/jsr.v3i1.3531>
- Fiedler, F. E. (1981). Leadership Effectiveness. *American Behavioral Scientist*, 24(5), 619–632. <https://doi.org/10.1177/000276428102400503>
- Gandascita, I., & Asy’ari, H. (2024). Efektivitas Kepemimpinan Kontingensi Dalam Menghadapi Tantangan Organisasi Yang Dinamis. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(4), 228–240. <https://jurnalp4i.com/index.php/manajerial>
- Haasyabillah, I. F., & Slamet, T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Binaljarahdam Di Kodam Jaya Kecamatan Kramat Jati Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(3), 1251–1260. <https://doi.org/10.55681/jige.v4i3.963>
- Irianto, A., & Basbeth, F. (2021). *The Effect Of Transformational Leadership ’ S On Employee Engagement : The Moderating Role Of Organizational Culture Engagement*. July.
- Jacobsen, C. B., Andersen, L. B., Bøllingtoft, A., & Eriksen, T. L. M. (2022). Can Leadership Training Improve Organizational Effectiveness? Evidence from a Randomized Field Experiment on Transformational and Transactional Leadership. *Public Administration Review*, 82(1), 117–131. <https://doi.org/10.1111/puar.13356>
- Jago, A. G. (1982). Leadership: Perspectives in Theory and Research. *Management Science*, 28(3), 315–336. <https://doi.org/10.1287/mnsc.28.3.315>
- Jiang, S., Wang, J., Zhang, R., & Liu, O. (2023). Innovation climate for individual motivation and innovation performance Is innovative behavior a missing link? *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(4), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100440>
- Jusdienar, A. L., Firdaus, A., & Zentrato, Y. (2024). Delegation Of Authority And Employee Performance Affect Management Decision Making Effectiveness In Pt. Solusi Guna Sejahtera-Bekasi. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 19(1), 31–41. <https://doi.org/10.34152/fe.19.1.31-41>
- Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2009). Experiential Learning Theory: A Dynamic, Holistic Approach to Management Learning, Education and Development. In *The SAGE Handbook of Management Learning, Education and Development* (pp. 42–68). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9780857021038.n3>
- Laritzta, M.-R., Eva, C., Pilar, L. S., & Mónica, S.-P. (2025). The role of experiential and

- transformative learning in fostering young women’s leadership: A pilot study. *The International Journal of Management Education*, 23(2), 101123. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2024.101123>
- Lu, J., Hallinger, P., & Showanasai, P. (2014). Simulation-based learning in management education. *Journal of Management Development*, 33(3), 218–244. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2011-0115>
- Muhammad Tafsir, H. (2021). The Role of Leadership Style in Fostering Creativity in the Workplace. *Jurnal Manajemen*, 25(3), 447. <https://doi.org/10.24912/jm.v25i3.760>
- Mustafa, L., & Domniku, M. (2018, October 27). The role and importance of motivation and empowerment employees in the success of the enterprise. *2018 UBT International Conference*. <https://doi.org/10.33107/ubt-ic.2018.322>
- Narendran, S., Jaiswal, R., Rai, M. P., Yadav, A. S., Mishra, A. K., & Haralayya, D. B. (2024). Exploring The Impact Of Emotional Intelligence On Leadership Effectiveness: A Meta-Analysis In Management Studies. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(4), 1668–1673. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.53555/kuey.v30i4.1728>
- Novitasari, D., Supiana, N., Supriatna, H., Agung Ali Fikri, M., & Asbari, M. (2021). The Role Of Leadership In Innovation Performance: Transactional Versus Transformational Style. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 07(01). <https://doi.org/10.34203/jimfe.v7i1.2981>
- Nursalim, M. F., Pratiwi, A., Sanida, N. F., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi. *Journal of Management and Social Sciences*, 1(3), 86–108. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.158>
- Olivia Marbun, T., Antarani, P., & Amallia Putri, M. (2023). Effective Communication Results in Effective Leadership. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 3(4), 571–578. <https://doi.org/10.35877/454RI.daengku1760>
- Purnomo, J., Sujarwo, S., & Hermawan, Y. (2025). Analysis of the Influence of Leadership and Competency Training on Employee Performance. *Electronic Journal of Education, Social Economics and Technology*, 6(1), 382–393. <https://doi.org/10.33122/ejeset.v6i1.534>
- Puspita, Y. (2024). Impact of Leadership Development Programs on Managerial Effectiveness in Indonesia. *International Journal of Leadership and Governance*, 4(3), 38–49. <https://doi.org/10.47604/ijlg.2858>
- Rifia, T. N. I., Noviar, E., Slamet, T., Rasmawati, R., Wicaksono, A., & Setyanto, S. (2025b). Strategi Pengembangan Soft Skills dan Kewirausahaan Mahasiswa melalui Wisata EdukasiPreneur: Studi Kasus Ganesha LabPreneur (GLP) STIE Ganesha 2025. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(10). <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i10.5268>
- Robescu, D. F., Fatol, D., Pascu, D., & Draghici, A. (2020). A study on leadership competencies. In *11th International Conference on Information Science and Information Literacy* (pp. 218–229). Sciendo. <https://doi.org/10.2478/9788395815065-023>
- Slamet, T., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Objek Wisata Danau Situ Tunggilis Desa Situsari Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 980–992. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i1.3893>
- Sonmez Cakir, F., & Adiguzel, Z. (2020). Analysis of Leader Effectiveness in Organization and Knowledge Sharing Behavior on Employees and Organization. *Sage Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244020914634>

- Sutiksan, S., & Rifai, A. R. (2025). The Influence of Motivation and Empowerment on Employee Performance with Organizational Commitment as a Mediator (Study on Employees of the Empowerment and Village Affairs Agency, Batang Regency). *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 8(3), 4086–4099. <https://doi.org/10.24815/jr.v8i3.48360>
- Taufiqurrahman, D., & Gustomo, A. (2025). Exploring Leadership Practices and Proposed Leadership Development Program: Case Study at Indonesian Aviation Manufacturing Companies. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 10(1), 752–770. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v10i1.54974>
- Thommes, M. S., Uitdewilligen, S., Rico, R., & Waller, M. J. (2024). Switching gears: How teams co-construct adaptive leadership style transitions in dynamic contexts. *Organizational Psychology Review*, 14(4), 542–570. <https://doi.org/10.1177/20413866231214238>
- Tosi, H. L., Locke, E. A., & Latham, G. P. (1991). A Theory of Goal Setting and Task Performance. *The Academy of Management Review*, 16(2), 480. <https://doi.org/10.2307/258875>
- Tyminski, Q., & Owens, G. B. (2024). An exploration of higher education leadership competencies: knowledge, skills and attitudes. *International Journal of Educational Management*, 38(7), 1990–2001. <https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2024-0126>
- Wahdatul Laili, Musayaroh Musayaroh, Moh. Ishaq, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Kajian Teori Behavioral Approach Of Leadership: Studi Literatur Review. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 24–46. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.763>
- Yunita, I., Syam, H., Ulmadevi, U., Zahratul Jannah, N., & Witri Asri, R. (2023). The Role of Leadership in Decision Making and Team Building. *GIC Proceeding*, 1, 256–263. <https://doi.org/10.30983/gic.v1i1.128>