

# PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA KEPEMIMPINAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KERJA

Adelia Putra Ningsih<sup>1</sup>, Anidita Eka N<sup>1</sup>, Firli Safira<sup>1</sup>, Zulfa Nadila Hasna<sup>1</sup>  
Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,  
Universitas Alma Ata Yogyakarta

---

Copyright © 2024 The Author



This is an open access article

Under the Creative Commons Attribution Share Alike 4.0 International License

DOI: [10.53866/profit.v2i2.1190](https://doi.org/10.53866/profit.v2i2.1190)

## Abstrak

Kinerja pegawai yang memiliki kualitas dan kuantitas terhadap tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan akan mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Pelatihan dan pengembangan SDM akan menciptakan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan selain faktor pendukung lainnya seperti motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan serta kepemimpinan organisasi terhadap kinerja kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dikuantitatifkan, dengan pengambilan data melalui wawancara langsung dan kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pada variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan perhitungan statistik, diperoleh  $= 2.360 + 0,093 X_1 + 0.270 X_2 + 0.546 X_3$ . Secara nyata menunjukkan bahwa secara statistik dari keempat hipotesis pelatihan, pengembangan dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi pelatihan, pengembangan, dan kepemimpinan organisasi. Pelatihan dan pengembangan merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Kepemimpinan organisasi memiliki peran krusial dalam memotivasi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

**Kata kunci :** Pelatihan, Pengembangan, Kepemimpinan, Kinerja Organisasi

## Abstract

The performance of employees in terms of quality and quantity in relation to the responsibilities assigned by management will affect the success of an organisation. Training and human resource development will create employee work effectiveness and efficiency in addition to other supporting factors such as work motivation, compensation and work environment. This study aims to determine the effect of training and development as well as organisational leadership on work performance. This study uses a qualitative method that is quantified, with data collection through direct interviews and questionnaires. The results of this study show that there is an effect on the independent variable on the dependent variable. Based on statistical calculations, the result is  $= 2.360 + 0.093 X_1 + 0.270 X_2 + 0.546 X_3$ . This clearly shows that statistically, the four hypotheses of training, development, and leadership have a positive effect on performance. The conclusion of the study shows that the factors that influence employee performance include training, development, and organisational leadership. Training and development are important elements in human resource management to improve employee abilities and skills. Organisational leadership plays a crucial role in motivating and directing employees to achieve organisational goals.

**Keywords:** Training, Development, Leadership, Organisational Performance

## 1. Pendahuluan

Setiap organisasi menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya mampu berkinerja terbaik. organisasi memiliki sumber daya manusia yang berperan sebagai unsur pelaksana atau penggerak dari suatu organisasi. Jika dalam organisasi tidak terdapat sumber daya manusia, maka tidak akan ada kegiatan dalam organisasi tersebut. Disisi lain, sumber daya manusia juga bisa menjadi suatu kendala yang sering dihadapi setiap organisasi, hal ini dikarenakan sumber daya manusia tidak selalu dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sehingga hal ini akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam memperoleh hasil yang baik untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi atau perusahaan memanglah sangat penting dan dibutuhkan pada era globalisasi untuk berkompetisi guna merebut posisi unggul dalam perekonomian. Hal ini bisa dicapai apabila suatu organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang memungkinkan sumber daya manusianya berkinerja dengan baik. Di dalam suatu organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai pekerja.

Peran sumber daya manusia yang aktif adalah kunci dari tercapainya tujuan organisasi. Tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi untuk mencapai Kinerja organisasinya. Sumber daya manusia yang diinginkan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia yang berkualitas akan mendapatkan kinerja kerja yang baik. kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Kinerja organisasi merupakan hasil atau output nyata dari sebuah organisasi sebagaimana diukur terhadap output yang dimaksudkan oleh organisasi tersebut (Otoo & Mishra, 2018). kinerja dapat dibedakan menjadi kinerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia, operasional, dan finansial (Garavan et al., 2019). dari sudut pandang non-financial, Kinerja berkaitan dengan sumberdaya manusia sedangkan kinerja operasional merupakan faktor-faktor pendukung bagi peningkatan kinerja yang bersifat finansial seperti motivasi, inovasi (Rafiq et al., 2020). Kriteria yang lebih spesifik mengenai kinerja organisasi tergantung pada tujuan-tujuan spesifik dari organisasi itu sendiri. Faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh factor -faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Dari beberapa pengertian tersebut, disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari hasil belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Secara keseluruhan pada penjelasan diatas, kinerja kerja adalah indikator penting yang mencerminkan efektivitas, efisiensi, dan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam konteks perbankan syariah yang memiliki standar dan prinsip operasional yang telah di terapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat (1) pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) pengembangan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan (3), kepemimpinan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, tujuan penulisan artikel ini guna membangun hipotesis pengaruh antar variable.

Terdapat beberapa faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu, Kegiatan pelatihan dan pengembangan merupakan elemen penting dari fungsi manajemen sumber daya manusia suatu organisasi. Pelatihan dan pengembangan mengacu pada praktik memberikan pelatihan, lokakarya, pembinaan, pendampingan, atau kesempatan belajar lainnya untuk menginspirasi, menantang, dan memotivasi karyawan untuk melakukan fungsi posisi mereka dengan kemampuan terbaik mereka dan dalam standar (Vincent, 2020). Pelatihan diidentikkan dengan kemampuan-kemampuan yang dianggap penting oleh

administrasi suatu asosiasi, yang harus diperoleh oleh individu-individu dari asosiasi itu, untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuannya. (Lin & Yang, 2020)

Faktor berikutnya secara umum pemimpin dalam suatu organisasi memberikan visi, dia secara strategis memikirkan dan merencanakan, mengadministrasikan kegiatan operasional (Jabbar & Hussein, 2015). Peran seorang pemimpin sangat menentukan tercapai atau tidaknya keberhasilan perusahaan di masa yang akan datang. Pemimpin adalah orang yang menentukan arah kemana organisasi atau kelompok akan dibawa, sekaligus memimpin seluruh bawahannya untuk menggerakkan mereka ke arah yang telah ditentukan. Setiap pemimpin memiliki cara sendiri dalam memimpin suatu organisasi.

Salah satu bentuk usaha yang dilakukan sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya adalah dengan melaksanakan kegiatan pelatihan dan pengembangan (Cahya et al., 2021a). Diharapkan dengan dilaksanakannya kegiatan pelatihan dan pengembangan dapat memperbaiki kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien (Wildan & Aulia, 2017). Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan sebuah organisasi/perusahaan.

Hasil dari penelitian sebelumnya menggunakan saran dari penelitian, Diantaranya seperti penelitian yang dilakukakan oleh (Lin & Yang, 2020) menghasilkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif signifikan, Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukakan oleh (Nuri Annisa Fitri et al, 2023) menghasilkan bahwa tidak berpengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Kinerja Kerja**

Kinerja merupakan hasil kerja keseluruhan seseorang selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas seperti standar kerja, target, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mencapai hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi untuk itu Kinerja (performance) adalah suatu tolak ukur atas hasil kerja setiap orang, bila seorang karyawan dikatakan berhasil dapat dilihat dari kinerjanya.

Menurut penelitian Pianda (2018: 11) dan Dewi dan Darma (2017), kinerja merupakan kata yang berasal dari kata kerja dasar bahasa Indonesia dari bahasa asing adalah prestasi, namun bisa juga berarti hasil kerja. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diakui dan dikonfirmasi oleh pemangku kepentingan tertentu guna menentukan derajat pencapaian hasil lembaga terkait sesuai visi yang diwujudkan perusahaan atau suatu perusahaan menentukan dan mengetahui dampak positif dan negatif dari kebijakan perusahaan

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan sarana untuk meningkatkan kemampuan pegawai agar dapat bekerja lebih efektif dimasa yang akan datang. Pelatihan adalah suatu proses yang meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dan dapat dilaksanakan di seluruh tingkatan organisasi. Pelatihan berorientasi pada masa kini dan membantu karyawan mempelajari keterampilan dan kemampuan khusus untuk berhasil dalam pekerjaan yang mereka lakukan (Maulyan, 2019). Pelatihan merupakan bidang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pelatihan yang disebut segmen aktivitas sumber daya manusia yang tumbuh paling cepat. Pelatihan mengacu pada kursus yang mencakup nutrisi dan olahraga untuk mengembangkan keterampilan kognitif dan psikomotorik karyawan, yang secara efektif membantu organisasi mengembangkan cara-cara penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan (Vincent, 2020).

Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Republik Indonesia, pelatihan vokasi membekali, membina, meningkatkan dan mengembangkan kemampuan kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja, sesuai dengan tingkat kualifikasi pekerja dari kegiatan yang harus dilakukan kualifikasi posisi jabatan atau pekerjaan.

### **Pengembangan**

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya terencana dan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan pekerja dan kegiatan organisasi melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Setidaknya ada 5 inisiatif pengembangan tenaga kerja yang direkomendasikan yaitu pelatihan, pendidikan, program pembinaan, rekrutmen dan perubahan sistem (Fauzi&Anam, 2019). Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses sistematis yang melibatkan pelatihan, pendidikan, dan kepemimpinan untuk meningkatkan kerja karyawan sehingga dapat mencapai kualitas karyawan yang diharapkan perusahaan (Andayani & Hirawati, 2021b).

Kegiatan pelatihan dan pengembangan merupakan bagian penting dari fungsi manajemen sumber daya manusia suatu organisasi. Pelatihan dan pengembangan adalah penyediaan pelatihan, lokakarya, pembinaan, pendampingan, atau kesempatan pembelajaran lainnya untuk menginspirasi, menantang, dan memotivasi karyawan agar melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dan sesuai standar. Pelatihan diidentifikasi sebagai keterampilan yang dianggap penting oleh manajemen suatu asosiasi dan yang perlu diperoleh anggota asosiasi tersebut untuk meningkatkan peluang mereka mencapai tujuan mereka (Lin & Yang, 2020). Pengembangan adalah pelatihan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan internalnya dalam menjalankan pekerjaannya (Cahya et al., 2021b).

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kunci kinerja yang unggul karena mengoordinasikan penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam suatu organisasi. Manajer selalu memotivasi karyawannya dan karyawan yang merasa termotivasi tidak hanya memenuhi sasaran kinerjanya dan memenuhi kewajiban kerja perusahaannya, namun juga melampaui persyaratan pekerjaannya. Manajer perlu memahami bagaimana merancang kepemimpinan yang berdampak pada motivasi, efektivitas, dan produktivitas karyawan. Kepemimpinan merupakan aspek yang sangat penting dalam manajemen. Karena melalui kepemimpinan, proses manajemen berjalan dengan baik dan karyawan bersemangat menyelesaikan tugasnya. Kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah kepemimpinan yang dapat meningkatkan rasa percaya diri pegawai dalam menyelesaikan tugasnya masing-masing. Selain itu juga secara tidak sengaja memberikan insentif kepada karyawan dan membuat mereka semakin bersemangat dalam meningkatkan prestasi kerjanya, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas dan kinerja.

Menurut Silarahi dari Afriani (2002) dan penelitian Wiandari dan Dalma (2017), kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi perilaku orang lain, baik secara individu maupun kelompok, dengan tujuan mencapai tujuan masyarakat melakukan suatu aktivitas Mencapai situasi tertentu. Kepemimpinan pada hakikatnya adalah manajemen strategis karena kepemimpinan dapat secara efektif dan efisien memobilisasi, memberdayakan, dan mengarahkan sumber daya untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan akan menjadi semakin penting dalam mengembangkan visi dan misi organisasi di masa depan. Dari beberapa pendapat di atas, kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk orang lain dan memotivasi individu untuk bekerja sama sebagai sebuah tim di bawah kepemimpinan untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan organisasi yang diinginkan (didukung) kita dapat menyimpulkan bahwa ada.

### **3. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang dikuantitatifkan berdasarkan wawancara langsung dan pengambilan sampel dengan responden digunakan karena penelitian ini menggunakan tiga buah variabel bebas yaitu pelatihan, pengembangan serta kepemimpinan organisasi dan menggunakan satu variabel terikat yaitu kinerja kerja. Tujuannya untuk mengetahui apakah ada hubungannya antara pelatihan, pengembangan serta kepemimpinan organisasi terhadap karyawan pada kantor Bank Syariah Dalam pelaksanaan penelitian ini, lokasi penelitian yang dipilih.

**Uji Validitas X1**

**Correlations**

		X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1
X1P1	Pearson Correlation	1	,720**	,632**	,753**	,807**	,910**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
X1P2	Pearson Correlation	,720**	1	,478**	,720**	,665**	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
X1P3	Pearson Correlation	,63**	,478**	1	,609**	,630**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003		,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
X1P4	Pearson Correlation	,753**	,720**	,609**	1	,854**	,907**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
X1P5	Pearson Correlation	,807**	,665**	,630**	,854**	1	,915**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	37	37	37	37	37	37
X1	Pearson Correlation	,910**	,814**	,781**	,907**	,915**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji validitas untuk variabel X1 menunjukkan bahwa (X1P1, X1P2, X1P3, X1P4, dan X1P5) memiliki korelasi yang signifikan dengan total skor variabel X1. Semua korelasi dengan total skor (X1) memiliki nilai  $p < 0,01$ , yang menunjukkan bahwa semua valid. Dengan kata lain, setiap indikator memiliki hubungan yang signifikan dan kuat dengan skor total variabel X1, yang berarti setiap indikator valid.

**Uji Validitas X2**

		X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2
X2P1	Pearson Correlation	1	,525**	,550**	,545**	,595**	,767**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
X2P2	Pearson Correlation	,525**	1	,843**	,766**	,784**	,900**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
X2P3	Pearson Correlation	,550**	,843**	1	,852**	,654**	,890**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37

X2P4	Pearson Correlation	,545**	,766**	,852**	1	,671**	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
X2P5	Pearson Correlation	,595**	,784**	,654**	,671**	1	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	37	37	37	37	37	37
X2	Pearson Correlation	,767**	,900**	,890**	,879**	,868**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X2P1 memiliki korelasi dengan X2 sebesar 0,767. Nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat antara item X2P1 dan total skor X2. Karena nilai  $p < 0,01$ , hubungan ini signifikan secara statistik. X2P2 memiliki korelasi dengan X2 sebesar 0,900. Nilai ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara item X2P2 dan total skor X2. Hubungan ini juga signifikan secara statistik ( $p < 0,01$ ). X2P3 memiliki korelasi dengan X2 sebesar 0,890. Ini juga menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan signifikan secara statistik ( $p < 0,01$ ) antara item X2P3 dan total skor X2. X2P4 memiliki korelasi dengan X2 sebesar 0,879. Hubungan ini sangat kuat dan signifikan secara statistik ( $p < 0,01$ ), menunjukkan bahwa item X2P4 valid dalam mengukur konstruk yang dimaksudkan oleh X2. X2P5 memiliki korelasi dengan X2 sebesar 0,868. Hubungan ini sangat kuat dan signifikan secara statistik ( $p < 0,01$ ), menunjukkan bahwa item X2P5 valid dalam mengukur konstruk yang dimaksudkan oleh X2. Semua indikator yang diuji (X2P1 hingga X2P5) memiliki korelasi yang kuat dan signifikan dengan total skor variabel X2.

### Uji Validitas X3

#### Correlations

		X3P1	X3P2	X3P3	X3P4	X3P5	X3
X3P1	Pearson Correlation	1	,954**	,632**	,800**	,728**	,917**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
X3P2	Pearson Correlation	,954**	1	,692**	,798**	,798**	,943**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
X3P3	Pearson Correlation	,632**	,692**	1	,770**	,797**	,844**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
X3P4	Pearson Correlation	,800**	,798**	,770**	1	,828**	,920**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37

X3P5	Pearson Correlation	,728**	,798**	,797**	,828**	1	,912**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	37	37	37	37	37	37
X3	Pearson Correlation	,917**	,943**	,844**	,920**	,912**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X3P1 memiliki korelasi dengan X3 sebesar 0,917. Nilai ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara item X3P1 dan total skor X3. Karena nilai  $p < 0,01$ , hubungan ini signifikan secara statistik. X3P2 memiliki korelasi dengan X3 sebesar 0,943. Nilai ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara item X3P2 dan total skor X3. Hubungan ini juga signifikan secara statistik ( $p < 0,01$ ). X3P3 memiliki korelasi dengan X3 sebesar 0,844. Ini juga menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan signifikan secara statistik ( $p < 0,01$ ) antara item X3P3 dan total skor X3. X3P4 memiliki korelasi dengan X3 sebesar 0,920. Hubungan ini sangat kuat dan signifikan secara statistik ( $p < 0,01$ ), menunjukkan bahwa item X3P4 valid dalam mengukur konstruk yang dimaksudkan oleh X3. X3P5 memiliki korelasi dengan X3 sebesar 0,912. Hubungan ini sangat kuat dan signifikan secara statistik ( $p < 0,01$ ), menunjukkan bahwa item X3P5 valid dalam mengukur konstruk yang dimaksudkan oleh X3. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa semua item yang diuji (X3P1 hingga X3P5) memiliki korelasi yang kuat dan signifikan dengan total skor variabel X3. Hal ini berarti semua indikator tersebut valid dalam mengukur konstruk yang dimaksudkan oleh variabel X3.

#### Uji Validitas Y

		YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	Y
YP1	Pearson Correlation	1	,796**	,819**	,844**	,814**	,931**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
YP2	Pearson Correlation	,796**	1	,761**	,743**	,736**	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
YP3	Pearson Correlation	,819**	,761**	1	,819**	,847**	,925**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
YP4	Pearson Correlation	,844**	,743**	,819**	1	,870**	,931**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37
YP5	Pearson Correlation	,814**	,736**	,847**	,870**	1	,927**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	37	37	37	37	37	37

Y	Pearson Correlation	,931**	,879**	,925**	,931**	,927**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Y Menunjukkan Bahwa Semua Item (YP1, YP2, YP3, YP4, Dan YP5) Memiliki Korelasi Yang Signifikan Dengan Total Skor Variabel Y. YP1 Memiliki Korelasi Dengan Y Sebesar 0,931. Nilai Ini Menunjukkan Hubungan Yang Sangat Kuat Antara Item YP1 Dan Total Skor Y. Karena Nilai  $P < 0,01$ , Hubungan Ini Signifikan Secara Statistik. YP2 Memiliki Korelasi Dengan Y Sebesar 0,879. Nilai Ini Menunjukkan Hubungan Yang Sangat Kuat Antara Item YP2 Dan Total Skor Y. Hubungan Ini Juga Signifikan Secara Statistik ( $P < 0,01$ ). YP3 Memiliki Korelasi Dengan Y Sebesar 0,925. Ini Juga Menunjukkan Hubungan Yang Sangat Kuat Dan Signifikan Secara Statistik ( $P < 0,01$ ) Antara Item YP3 Dan Total Skor Y. YP4 Memiliki Korelasi Dengan Y Sebesar 0,931. Hubungan Ini Sangat Kuat Dan Signifikan Secara Statistik ( $P < 0,01$ ), Menunjukkan Bahwa Item YP4 Valid Dalam Mengukur Konstruk Yang Dimaksudkan Oleh Y. YP5 Memiliki Korelasi Dengan Y Sebesar 0,927. Hubungan Ini Sangat Kuat Dan Signifikan Secara Statistik ( $P < 0,01$ ), Menunjukkan Bahwa Item YP5 Valid Dalam Mengukur Konstruk Yang Dimaksudkan Oleh Y.

#### Uji Reabilitas X1

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	5

#### Uji Reabilitas X2

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	5

#### Uji Reabilitas X3

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,945	5

#### Uji Reabilitas Y

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,954	5

Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel:

- X1: 0,915
- X2: 0,906
- X3: 0,945
- Y: 0,954

Semua nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa semua item dalam setiap variabel memiliki reliabilitas yang sangat baik.

### Uji Multikolinieritas

#### Coefficien

ts<sup>a</sup>

Model	Unstandar dized Coefficien ts	Standardiz ed Coefficien ts	T	Sig.	Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta		Toleranc e	VIF		
1	(Constant)	2,360	1,343		1,757	,088		
	X1	,093	,110	,099	,843	,405	,216	4,625
	X2	,270	,104	,256	2,589	,014	,306	3,269
	X3	,545	,101	,640	5,372	,000	,210	4,751

a. Dependent Variable: Y

Nilai vif di bawah 10 dan tolerance di atas 0,1 menunjukkan bahwa tidak ada masalah serius dengan multikolinieritas di antara variabel independen.

#### Uji R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	,949 <sup>a</sup>	,901	,892	1,08141	2,394

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Nilai R Square sebesar 0,901 menunjukkan bahwa 90,1% variasi dalam variabel dependen Y dapat dijelaskan oleh variabel independen X1, X2, dan X3. Adjusted R Square yang mendekati R Square menunjukkan model yang baik

#### Uji F

##### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352,489	3	117,496	100,472	,000 <sup>a</sup>
	Residual	38,592	33	1,169		
	Total	391,081	36			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan:

- F: 100,472
- Sig.: 0,000

Ini menunjukkan bahwa variabel independen X1, X2, dan X3 secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y.

**Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,360	1,343		1,757	,088
X1	,093	,110	,099	,843	,405
X2	,270	,104	,256	2,589	,014
X3	,545	,101	,640	5,372	,000

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji T menunjukkan signifikansi masing-masing variabel independen:

- X1:
  - t: 0,843
  - Sig.: 0,405 (tidak signifikan)
- X2:
  - t: 2,589
  - Sig.: 0,014 (signifikan)
- X3:
  - t: 5,372
  - Sig.: 0,000 (sangat signifikan)

Ini menunjukkan bahwa X2 dan X3 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y, sementara X1 tidak signifikan.

**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,03537154
Most Extreme Differences	Absolute	,150
	Positive	,133
	Negative	-,150
Kolmogorov-Smirnov Z		,911
Asymp. Sig. (2-tailed)		,378

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa residual terdistribusi normal:

- Kolmogorov-Smirnov Z: 0,911
- Sig. (2-tailed): 0,378

Nilai  $p > 0,05$  menunjukkan bahwa residual tidak berbeda signifikan dari distribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

## **Pembahasan**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pada variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan perhitungan statistik, diperoleh  $= 2.360 + 0,093 X_1 + 0.270 X_2 + 0.546 X_3$ . Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik dari keempat hipotesis yang diajukan hanya tiga yang mendukung berdasarkan teori sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

### **Hipotesis 1**

Berdasarkan hasil analisa regresi linier berganda, nilai koefisien pelatihan adalah 0,093, koefisien dianggap signifikan jika p-value yang terjaat dengan koefisien tersebut kurang dari tingkat signifikansi yang ditetapkan kita dapat menyimpulkan bahwa pelatihan dianggap berpengaruh positif terhadap kinerja kerja. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja (H1) diterima. Berdasarkan hasil yang didapat dari uji t, nilai signifikansi untuk pelatihan adalah 0,083 yang berarti pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Meskipun pelatihan mungkin memiliki koefisien positif, nilai p-value yang lebih besar dari tingkat signifikansi menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dalam konteks penelitian ini berarti bahwa berdasarkan data yang dianalisis, pelatihan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja.

### **Hipotesis 2**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, nilai koefisien pengembangan adalah 0,270, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja (H1) diterima. Berdasarkan hasil yang didapat dari uji t, nilai signifikansi untuk pengembangan adalah 2.589 yang berarti pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Kita dapat menyimpulkan bahwa pengembangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja pada tingkat signifikansi 0.05. ini berarti bahwa peningkatan dalam pengembangan cenderung memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.

### **Hipotesis 3**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, nilai koefisien kepemimpinan organisasi adalah 0,546, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa kepemimpinan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja (H1) diterima. Berdasarkan hasil yang didapat dari uji t, nilai signifikansi untuk kepemimpinan organisasi adalah 5.372 yang berarti kepemimpinan organisasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Kita dapat menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja kerja pada tingkat signifikansi 0,05. Berarti bahwa peningkatan kepemimpinan organisasi cenderung memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja kerja.

### **Hipotesis 4**

Dari hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 22, dapat diketahui bahwa  $\alpha$  (Constanta) sebesar 2.360 dan  $b X_1$  sebesar 0,039,  $b X_2$  sebesar 0,270, dan  $b X_3$  0,546. Sehingga dapat diperoleh  $Y = 2.360 + 0,039 X_1 + 0,270 X_2 + 0.546 X_3$ . Selanjutnya, hasil perhitungan analisis koefisien determinan nilai R Square sebesar 0,901 menunjukkan bahwa 90,1% variasi dalam variabel dependen Y dapat dijelaskan oleh variabel independen  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ . Adjusted R Square yang mendekati R Square menunjukkan model yang baik. Berdasarkan data diatas dapat diketahui nilai  $F_{hitung} > F$  atau  $Sig < 0.05$ , maka  $100.472 > 4,02$  dan nilai  $Sig 0,000 < 0,05$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya penerimaan terhadap  $H_a$  dan penolakan terhadap  $H_0$ , atau dengan kata lain pelatihan, pengembangan dan kepemimpinan organisasi berpengaruh bersama-sama secara signifikan terhadap kinerja kerja.

## **4. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan, dan kepemimpinan organisasi terhadap kinerja kerja karyawan, khususnya dalam konteks perbankan syariah. Kinerja kerja merupakan indikator penting yang mencerminkan efektivitas, efisiensi, dan kontribusi pegawai terhadap

pencapaian tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi pelatihan, pengembangan, dan kepemimpinan organisasi. Pelatihan dan pengembangan merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Kepemimpinan organisasi memiliki peran krusial dalam memotivasi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dikuantitatifkan, dengan pengambilan data melalui wawancara langsung dan kuesioner. Berdasarkan uji f nilai signifikan diasumsikan atas dasar  $F_{sig} \leq f_{tabel} = (0,00) \leq 0,05$  dapat disimpulkan bahwasanya pelatihan dan pengembangan serta kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja.

### Bibliografi

- Sasongko SR. Determinasi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan (Suatu Kajian Studi Manajemen Sumberdaya Manusia). *J Ilmu Manaj Terap.* 2022;3(6):635-645. <https://www.dinastirev.org/JIMT/article/view/891%0Ahttps://www.dinastirev.org/JIMT/article/download/891/662>
- Gani N. Determinan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar Syariah. *Al-Mashrafiyah J Ekon Keuangan, dan Perbank Syariah.* 2018;1(2):116-128. doi:10.24252/al-mashrafiyah.v1i2.4747
- Kamal F, Winarso W, Sulistio E. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi). *J Ilm Akunt dan Manaj ....* 2019;15(2):38-49. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>
- Sulu AHC, Mangantar M, Taroreh R. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon. *J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt.* 2022;10(2):560. doi:10.35794/emba.v10i2.40633
- Ekombis Review -Jurnal J, Ekonomi I, Bisnis D, et al. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *J Ekombis Rev.* 2023;11(2):1087-1094. doi:10.37676/ekombis.v11i2
- Burhanudin, Kurniawan A. Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Coopetition J Ilm Manaj.* 2020;11(1):7-18. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/58>
- Retnilasari E, Putra P. Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kemampuan dan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. *MASLAHAH (Jurnal Huk Islam dan Perbank Syariah).* 2019;10(2):49-61. doi:10.33558/maslahah.v10i2.2753
- Humaira F, Agung S, Kuraesin E. Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manag J Ilmu Manaj.* 2020;2(3):329. doi:10.32832/manager.v2i3.3706
- Manajemen Bisnis J, Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar Sugeng Sukoco P, Tirtayasa S, Khair Pasaribu H. Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (1)(2)(3). 2020;17(2). <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/>
- Pelatihan P, Sumber P, Manusia D, et al. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia.* Vol 18.