

## ***The Influence Of Leadership, Training And Human Resource Development On Employee Performance PT.Taspen Persero KCU Semarang***

### **Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.Taspen Persero KCU Semarang**

**Muhammad Yafi' Shodiq<sup>1\*</sup> Kasmari Kasmari<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang<sup>1,2</sup>

[muhammadyafishodiq@mhs.unisbank.ac.id](mailto:muhammadyafishodiq@mhs.unisbank.ac.id)<sup>1</sup>

[fkasmari@edu.unisbank.ac.id](mailto:fkasmari@edu.unisbank.ac.id)<sup>2</sup>

*\*Corresponding Author*

---

#### **ABSTRACT**

*Leadership, training and HR development have an important role in improving employee performance. In achieving optimal performance, companies need to overcome various challenges that may arise in implementation. The research was conducted at PT Taspen Persero KCU Semarang, which is known to have data on leadership and training variables that affect employee performance. The research method uses descriptive quantitative with purposive sampling for the period 2024. The influence between variables is explained using multiple regression analysis. The results showed that there is a positive and significant influence between leadership, training and development of Human Resources (HR) on employee performance. In this case employees feel valued and motivated to give their best in carrying out a job.*

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

#### **ABSTRAK**

Kepemimpinan, pelatihan, dan pengembangan SDM memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam mencapai kinerja secara optimal, perusahaan perlu mengatasi berbagai tantangan yang mungkin timbul dalam implementasi. Penelitian dilakukan di PT. Taspen Persero KCU Semarang yang diketahui data variabel kepemimpinan dan pelatihan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif dengan pengambilan purposive sampling periode tahun 2024. Pengaruh antar variabel dijelaskan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada kinerja karyawan. Dalam hal ini karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam menjalankan sebuah pekerjaan.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Pelatihan, Pengembangan, Kinerja Karyawan

#### **1. Pendahuluan**

Pada era globalisasi yang semakin pesat, perusahaan-perusahaan di berbagai sektor industri dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks. Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan tersebut adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dari produktivitas perusahaan. Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain kepemimpinan, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) (Rivanka & Aslami, 2024).

Kepemimpinan di dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat vital dalam membentuk budaya kerja dan mengarahkan visi serta tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi karyawan, meningkatkan komunikasi antar anggota tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan dan perkembangan. Di sisi

lain, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menghambat kinerja karyawan dan bahkan dapat menyebabkan ketidakstabilan di dalam organisasi (Manalu et al., 2023).

Pelatihan merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Pelatihan yang tepat tidak hanya akan meningkatkan kinerja karyawan secara individu, tetapi juga akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi. Dengan pelatihan yang terencana dan terstruktur, karyawan akan merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tugas-tugas yang kompleks dan beragam (Kiranie et al., 2023).

Selain itu, pengembangan sumber daya manusia (SDM) juga merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan SDM mencakup berbagai kegiatan seperti pembinaan karir, mentoring, dan pembelajaran berkelanjutan. Melalui pengembangan SDM, karyawan dapat mengasah keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi perubahan-perubahan di lingkungan kerja. Selain itu, pengembangan SDM juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, karena mereka merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang (Pramesrianto et al., 2023).

Namun, meskipun pentingnya peran kepemimpinan, pelatihan, dan pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan telah diakui secara luas, masih banyak perusahaan yang belum memahami sepenuhnya implementasi dan manfaat dari ketiga faktor tersebut. Beberapa perusahaan mungkin menganggap bahwa biaya dan waktu yang diperlukan untuk melaksanakan program-program kepemimpinan, pelatihan, dan pengembangan SDM terlalu tinggi, sehingga mereka cenderung enggan untuk mengalokasikan sumber daya yang memadai untuk hal tersebut. Akibatnya, kinerja karyawan dapat terhambat dan perusahaan gagal untuk mencapai potensi penuhnya (Pramesrianto et al., 2023). Menurut data pra survey yang dilakukan oleh peneliti,, diperoleh data bahwa variabel kepemimpinan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen Persero KCU Semarang. Dimana kepemimpinan dengan nilai sig > 0.05 yaitu 0.469 dan pelatihan yaitu 0.059. Sehingga peneliti harus melakukan penelitian lebih mendalam lagi.

Rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut (1) Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Taspen Persero KCU Semarang? (2) Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Taspen Persero KCU Semarang? (3) Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Taspen Persero KCU Semarang? (4) Apakah kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Taspen Persero KCU Semarang?

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan istilah yang merujuk pada tingkat pencapaian atau hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja. Secara etimologi, kata "kinerja" berasal dari bahasa Inggris "performance", yang mengacu pada penampilan atau prestasi seseorang. Sementara itu, "karyawan" merujuk kepada individu yang bekerja untuk suatu perusahaan atau organisasi (Tukan et al., 2023). Dalam terminologi organisasi, kinerja karyawan mencakup berbagai aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kerja sama, dan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Evaluasi kinerja karyawan sering dilakukan untuk menilai sejauh mana karyawan tersebut berkontribusi terhadap tujuan organisasi serta untuk memberikan umpan balik yang dapat meningkatkan kinerja mereka di masa depan. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi, dan pengelolaannya merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang efektif (Sharhana et al., 2023).

### **Kepemimpinan**

Menurut Mairifield dan Hamzah, kepemimpinan mencakup segala hal yang menyangkut stimulasi, mobilisasi, pengarahan, dan koordinasi motif serta kesetiaan orang-orang dalam organisasi atau usaha Bersama (Johan et al., 2021; Juhji et al., 2020). George R. Terry menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang untuk mencapai tujuan bersama. Ralph M. Stognill menambahkan bahwa kepemimpinan melibatkan kewenangan dan pengambilan keputusan. Thoha menyebutkan kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi perilaku orang untuk mencapai tujuan tertentu (Islam et al., 2019). Slamet (1999) menyatakan bahwa tugas pemimpin bukan hanya memberi perintah, tetapi juga memfasilitasi dan mendorong perbaikan mutu kerja. Deming menambahkan, pemimpin harus membantu anggota organisasi bekerja dengan baik melalui pembinaan dan pemecahan masalah untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dari beberapa pendapat para pakar di atas penulis mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mengarahkan, membimbing dan memotivasi serta bersama-sama mengatasi problem dalam proses pencapaian tujuan suatu organisasi.

### **Pelatihan**

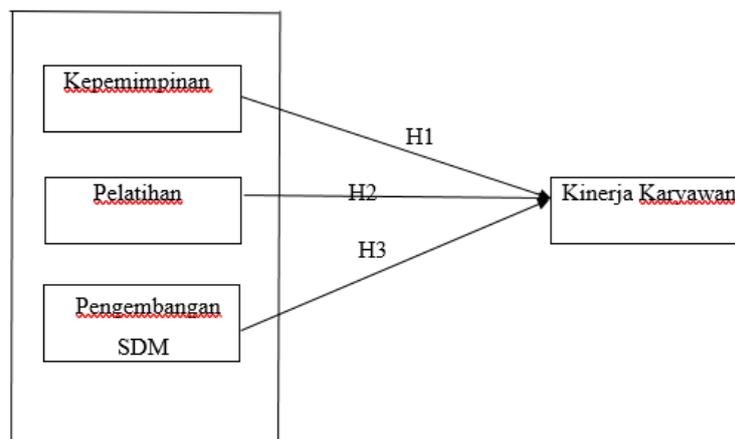
Pelatihan adalah upaya penting dalam perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pegawai guna memperbaiki kinerja dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Ini mencakup pendidikan jangka pendek untuk meningkatkan mutu SDM, membuat pegawai lebih terampil dan bertanggung jawab dalam tugas mereka. Ini adalah proses pemberian pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kepada pegawai agar mereka memahami pekerjaan mereka dan membantu mencapai tujuan perusahaan (Salim et al., 2023). Dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses pemberian pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kepada pegawai agar mereka memahami pekerjaan mereka dan membantu mencapai tujuan perusahaan. Tujuan pelatihan yaitu (Yunita, 2022): (1) Meningkatkan keterampilan teknologi pegawai (2) Memfasilitasi pelaksanaan tugas pegawai (3) Memperkuat pemahaman pegawai terhadap tujuan perusahaan. (4) Meningkatkan kompetensi pegawai dalam pekerjaan (5) Meningkatkan peluang promosi bagi pegawai berpengetahuan dan berketerampilan.

### **Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan inti dari keberhasilan organisasi. Mereka bertanggung jawab atas perencanaan, produksi, pengawasan kualitas, pemasaran, manajemen keuangan, serta pengembangan strategi organisasi. Keahlian dan kompetensi individu sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Mereka adalah kekuatan penggerak dibalik semua aspek sumber daya (Apriliana & Nawangsari, 2021). Menurut Hadari Nawawi dalam Sadarmayanti, terdapat tiga pengertian sumber daya manusia: (1) Individu dalam Organisasi: Manusia yang bekerja dalam suatu organisasi, sering disebut personil, tenaga kerja, pekerja, atau karyawan (2) Penggerak Organisasi: Potensi manusia yang menggerakkan organisasi dalam mencapai eksistensinya (3) Aset dan Modal: Potensi manusia yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non-material/finansial dalam organisasi bisnis, yang dapat diubah menjadi potensi nyata, baik secara fisik maupun non-fisik, untuk mewujudkan eksistensi organisasi (Apriliana & Nawangsari, 2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah upaya meningkatkan kualitas individu dalam sebuah organisasi melalui metode dan pendekatan tertentu. Tujuannya adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan agar dapat berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kegiatan yang terlibat dalam pengembangan SDM meliputi pelatihan, pendidikan, bimbingan, dan pengembangan karir.

## Kerangka Penelitian

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, kepemimpinan yang efektif penting bagi organisasi dalam meningkatkan kualitas kerjanya dengan memotivasi anggota-anggota lain untuk terus meningkatkan kualitas kerja mereka. Pelatihan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pelatihan adalah cara untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk hasil yang lebih efektif dan efisien. Pengembangan SDM juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat dikatakan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan karyawan, sehingga diharapkan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, dapat digambarkan model kerangka penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1. Model Penelitian**

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> : Kepemimpinan
- X<sub>2</sub> : Pelatihan
- X<sub>3</sub> : Pengembangan SDM
- α : Konstanta
- β : Koefisien Variabel
- e : *error*

## Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H<sub>2</sub>: Pelatihan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H<sub>3</sub>: Pengembangan SDM berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Taspen Persero Semarang yang berjumlah 51 karyawan. Sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Taspen Persero Semarang, dikarenakan jumlah populasi yang digunakan yaitu metode sensus.

Variabel penelitian meliputi variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan (X1), pelatihan (X2) dan pengembangan sumber daya manusia (X3), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder, dimana data primer diperoleh melalui media perantara dan data sekunder diperoleh dari kuesioner yang disebarkan dengan angket bertanya tentang kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan karyawan. Teknik perhitungan pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Bentuk jawaban skala Likert terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Uji instrumen data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini uji validitas berguna untuk mengetahui seberapa valid tidaknya suatu kuisisioner yang telah disebarkan. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Jika  $r$  alpha  $> 0,7$  maka suatu instrumen dapat dinyatakan reliabel. Analisis regresi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Uji model dilakukan dengan uji koefisien determinasi dan uji F. Koefisiensi determinasi mengukur persentase total varian variabel dependen Y yang di jelaskan oleh variabel dependen di dalam garis regresi. Nilai  $R^2$  mempunyai interval antara 0 sampai 1. Uji simultan atau uji F pada dasarnya menentukan pengaruh bersama variabel independent terhadap variabel dependent, perhatikan nilai F dengan signifikansi  $<0,05$ . Uji F digunakan untuk menilai kecocokan model. Uji hipotesis dilakukan dengan uji signifikansi parsial atau uji t. Menurut Ghozali (2016), Uji t mengukur pengaruh variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen, dengan signifikansi kurang dari 5%.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### Uji Instrumen

Uji instrumen data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, berikut hasil dari pengujian yang telah dilakukan:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

No.	Variabel	r tabel	r hitung	Keterangan
1.	Y.1	0.2787	0.893	Valid
2.	Y.2	0.2787	0.920	Valid
3.	Y.3	0.2787	0.913	Valid
4.	Y.4	0.2787	0.900	Valid
5.	Y.5	0.2787	0.859	Valid
6.	Y.6	0.2787	0.799	Valid
7.	Y.7	0.2787	0.930	Valid
8.	Y.8	0.2787	0.910	Valid
9.	Y.9	0.2787	0.935	Valid
10.	Y.10	0.2787	0.899	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah (2024)

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan dengan 10 indikator. Dalam tabel ini, kolom "r tabel" memiliki nilai 0.2787, yang merupakan batas minimal untuk menentukan validitas. Semua nilai "r hitung" pada indikator Y.1 hingga Y.10 berada di atas nilai r tabel tersebut, berkisar antara 0.799 hingga 0.935. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan**

No.	Variabel	r tabel	r hitung	Keterangan
1.	X1.1	0.2787	0.767	Valid
2.	X1.2	0.2787	0.842	Valid

3.	X1.3	0.2787	0.724	<b>Valid</b>
4.	X1.4	0.2787	0.739	<b>Valid</b>
5.	X1.5	0.2787	0.637	<b>Valid</b>
6.	X1.6	0.2787	0.642	<b>Valid</b>
7.	X1.7	0.2787	0.636	<b>Valid</b>
8.	X1.8	0.2787	0.805	<b>Valid</b>

Sumber: Data primer yang telah diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas kepemimpinan yang disajikan dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang diuji menunjukkan hasil yang valid. Uji validitas ini membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel sebesar 0.2787. Semua variabel, mulai dari Y.1 hingga Y.10, memiliki nilai  $r$  hitung yang jauh lebih tinggi dari  $r$  tabel.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan**

No.	Variabel	$r$ tabel	$r$ hitung	Keterangan
1.	X2.1	0.2787	0.765	<b>Valid</b>
2.	X2.2	0.2787	0.836	<b>Valid</b>
3.	X2.3	0.2787	0.854	<b>Valid</b>
4.	X2.4	0.2787	0.772	<b>Valid</b>
5.	X2.5	0.2787	0.850	<b>Valid</b>

Sumber: Data primer yang telah diolah (2024)

Tabel 3 menampilkan hasil uji validitas untuk variabel pelatihan. Validitas diuji dengan membandingkan nilai  $r$  hitung masing-masing item dengan  $r$  tabel sebesar 0.2787. Berdasarkan hasil uji validitas, semua item memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel maka kelima item tersebut dinyatakan valid. Validitas ini menunjukkan bahwa masing-masing item pada variabel pelatihan memiliki korelasi yang kuat dan signifikan terhadap konstruk yang diukur, sehingga item-item tersebut layak digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia**

No.	Variabel	$r$ tabel	$r$ hitung	Keterangan
1.	X1.1	0.2787	0.767	<b>Valid</b>
2.	X1.2	0.2787	0.842	<b>Valid</b>
3.	X1.3	0.2787	0.724	<b>Valid</b>
4.	X1.4	0.2787	0.739	<b>Valid</b>
5.	X1.5	0.2787	0.637	<b>Valid</b>
6.	X1.6	0.2787	0.642	<b>Valid</b>
7.	X1.7	0.2787	0.636	<b>Valid</b>
8.	X1.8	0.2787	0.805	<b>Valid</b>

Sumber: Data primer yang telah diolah (2024)

Tabel 4 menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3). Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel yang sebesar 0.2787. Semua indikator menunjukkan nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel, dengan nilai  $r$  hitung berkisar antara 0.902 hingga 0.990. Berdasarkan hasil ini, seluruh indikator variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung masing-masing lebih besar dari  $r$  tabel 0.2787. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator tersebut secara signifikan mampu mengukur variabel yang dimaksud, sehingga data yang diperoleh dapat dianggap sah dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keandalan jawaban dari suatu pertanyaan atau dengan kata lain untuk mengetahui derajat stabilitas alat ukur. Berdasarkan print out komputer lampiran juga dapat disusun tabel berikut ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner**

Variabel	Standard Alpha	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	> 0,70	0.972	Reliabel
Kepemimpinan (X1)		0.869	Reliabel
Pelatihan (X2)		0.870	Reliabel
Pengembangan SDM (X3)		0.982	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variabel kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2), pengembangan SDM (X3) dan kinerja karyawan (Y) semuanya lebih besar dari 0,70 (r standar) maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian kuesioner reliabel.

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda, selain digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih, juga dapat menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen (Ghozali, 2018).

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Persamaan	Uji Model		Uji t		Keterangan	
	Adjusted R2	F Hitung	Sig.	Beta		Sig.
$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$	0.598	25.828	0.000			
X1 terhadap Y				0.296	0.008	H1 diterima
X2 terhadap Y				0.473	0.000	H2 diterima
X3 terhadap Y				0.303	0.005	H3 diterima

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 6 hasil uji regresi dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.296 X_1 + 0.473 X_2 + 0,303 X_3 + e$$

Hasil interpretasi persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mempunyai  $\beta_1 = 0,296$  bertanda positif, yang berarti bilamana kepemimpinan meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat.

- 2) Pelatihan terhadap kinerja karyawan mempunyai  $\beta_2 = 0,473$  bertanda positif, yang berarti bilamana pelatihan meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat.
- 3) Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan mempunyai  $\beta_3 = 0,303$  bertanda positif, yang berarti bilamana motivasi meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat.

### Uji Model

#### Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara keseluruhan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.14, diperoleh Adjusted R Square sebesar 0.598= 59.8%. Dengan demikian menunjukkan kepemimpinan, pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 59.8% dan sisanya 40.2% dipengaruhi oleh faktor kinerja karyawan yang juga dikaji dalam penelitian ini.

#### Uji F (Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji F dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS. Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} = 25.828$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan  $F_{hitung}$  signifikan dan model persamaan regresi dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

#### Uji Hipotesis

Uji hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil perhitungan yang dapat dilihat di tabel 4.14 menunjukkan bahwa:

1. Hipotesis 1 (H1): Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  
Nilai  $\beta_1$  pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.296 (+), dengan nilai  $t_{hitung} = 2.776$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis 1 diterima.
2. Hipotesis 2 (H2): Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  
Nilai  $\beta_2$  pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,473 (+), dengan nilai  $t_{hitung} = 5.065$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis 2 diterima.
3. Hipotesis 3 (H3): Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  
Nilai  $\beta_3$  pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan sebesar 0,303 (+) dengan nilai  $t_{hitung} = 2.920$  dengan signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis 3 diterima.

### 5. Penutup

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan
2. Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dapat diinterpretasikan bahwa jika pelatihan di tingkatkan maka berpengaruh dengan kinerja karyawan.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik dengan sumber daya manusia.

#### Daftar Pustaka

- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *FORUM EKONOMI*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/JFOR.V23I4.10155>
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.
- Islam, U., Raden, N., & Lampung, I. (2019). TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 4(02), 208–215. <https://e-journal.ejournal.metrouniv.ac.id/riayah/article/view/1883>
- Johan, M., Nyoman Budiadnyana, G., Asbari, M., Novitasari, D., Tinggi Ilmu Ekonomi Insan Pembangunan, S., & Insan Pembangunan, S. (2021). Kepemimpinan Karismatik dalam Perspektif Karyawan UMKM: dari Motivasi Intrinsik hingga Tacit Knowledge Sharing. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 598–613. <https://doi.org/10.33487/EDUMASPUL.V5I1.1303>
- Kiranie, D., Prihadi, D., & Suryaman, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Di Kelurahan Cigugur Tengah. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(2), 899 – 906–899 – 906. <https://doi.org/10.37676/PROFESSIONAL.V10I2.4497>
- Manalu, I., Panggabean, D. M., & Purba, H. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LINTONGNIHUTA. *ECOJURNAL - Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 67–71. <http://ecojurnal.usxiitapanuli.ac.id/index.php/ej/article/view/27>
- Pramesrianto, A., Edward, E., & Amin, S. (2023). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jambi Media Grafika & Tribun Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(3), 140–149. <https://doi.org/10.22437/jdm.v11i3.28060>
- Rivanka, W., & Aslami, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Dukungan Bisnis PT Sucofindo Cabang Medan. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 2(1), 111–124. <https://doi.org/10.59059/JUPIEKES.V2I1.840>
- Salim, N. A., Sutrisno, S., Maango, H., Yusuf, M., & Haryono, A. (2023). EMPLOYEE PERFORMANCE AND THE EFFECTS OF TRAINING AND THE WORKPLACE. *Jurnal Darma Agung*
- Sharhana, Z. A., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAKMUR TERUS ABADI. *JURNAL ECONOMINA*, 2(11), 3276–3288. <https://doi.org/10.55681/ECONOMINA.V2I11.971>
- Tukan, P. B., Timuneno, T., Neno, M. S., & Nursiani, N. P. (2023). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM INA GELEKAT LARANTUKA. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(6), 1541–1549. <https://doi.org/10.35508/GLORY.V4I6.11783>
- Yunita, A. (2022). Training and Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction at PT.Taspen (Persero) KCU Makassar. *Scientium Management Review*, 1(3), 179–195. <https://doi.org/10.56282/SMR.V1I3.169>