

**PENGARUH PELATIHAN, KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA PERUSAHAAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BJB SYARIAH CABANG BOGOR**

Anisa Husnul Khotimah¹ Ahmad Juwaini² Amir Tengku Ramly³ Abdul Aziz⁴
Universitas Ibn Khaldun Bogor Indonesia¹²³, Institut Ummul Quro Al Islami Bogor⁴
anisahusnulkh@gmail.com

Naskah masuk: 15-02-2022, direvisi: 29-02-2022, diterima: 15-03-2022, dipublikasi: 20-03-2022

ABSTRAK

Masalah yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah pelatihan yang tidak tepat sasaran yang dapat dilihat dari peserta pelatihan terhadap materi yang diberikan. Pelaksanaan kepemimpinan yang belum efektif. Pemahaman tentang budaya perusahaan yang belum maksimal sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa: 1) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bank bjb Syariah Cabang Bogor. 2) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank bjb Syariah Cabang Bogor. 3) Untuk menganalisis budaya perusahaan karyawan pada PT Bank bjb syariah Cabang Bogor. 4) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kepemimpinan dan budaya perusahaan kinerja karyawan pada PT Bank bjb syariah Cabang Bogor. Teknik pengambilan data menggunakan kuisioner yang diberikan kepada responden yang merupakan karyawan Bank bjb Syariah Cabang Bogor sebanyak 60 Responden. Hipotesis yang digunakan adalah **SPSS (Statistical Product and Service Solutions)**. Dari hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat nilai signifikansi adalah 0.000, dan nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.005. Maka dari hasil diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa : Variabel bebas Pelatihan (X1), Kepemimpinan (X2) Budaya Perusahaan (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Pelatihan, Kepemimpinan, Budaya Perusahaan dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The problem that is used as the object of research is the training that is not on target which can be seen from the training participants regarding the material provided. Ineffective leadership implementation. An understanding of the corporate culture that has not had a maximum effect on employee performance. This study aims to analyze: 1) To analyze the performance analysis of employees at PT Bank bjb Syariah Bogor Branch. 2) To analyze leadership leadership on employee performance at PT Bank bjb Syariah Bogor Branch. 3) To analyze the corporate culture of employees at PT Bank bjb syariah Bogor Branch. 4) To analyze the effect of training, leadership and corporate culture on employee performance at PT Bank bjb Syariah Bogor Branch. The data collection technique used a questionnaire given to 60 respondents who were employees of PT Bank bjb Syariah Bogor Branch. The hypothesis used is SPSS (Statistics for Product and Service Solutions). The results show that the significance value is 0.000, and this significance value is less than 0.005. So from the above results it can be concluded that: Training Variables (X1), Leadership (X2) Corporate Culture (X3) together have a significant effect on the dependent variable, namely Employee Performance (Y).

Keywords: Training, Leadership, Company Culture and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan peran sumber daya manusia sangatlah penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Suatu perusahaan harus mencari suatu cara atau sistem persiapan tenaga kerja yang tidak hanya diidentikkan dengan pemimpin bagi para pekerjanya, dimana beban itu diberikan kepada staf kantor dalam perusahaan, untuk mendapatkan tenaga kerja. Maka dari itu perusahaan harus melaksanakan program pelatihan serta peranan kepemimpinan yang digunakan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Hal ini juga disampaikan oleh (Mangkunegara 2012:56), bahwa proses pelatihan sumber daya manusia menjadi suatu kebutuhan untuk perusahaan, karena proses penempatan karyawan secara langsung tidak menjamin karyawan berhasil dalam melakukan pekerjaannya. Melalui program pelatihan permintaan karyawan dan pekerjaan harus seimbang karyawan yang telah memiliki kemampuan dan pengetahuan diperlukan peran kepemimpinan untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawan dalam beraktivitas agar dapat meningkatkan kinerjanya karyawan dalam perusahaan, kepemimpinan harus dapat mempengaruhi dan mengarahkan seluruh aktivitas tugas karyawannya. Sehingga sangat penting untuk mengetahui tingkat pengaruh pelatihan dan kepemimpinan serta budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Keberhasilan dengan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan hanya dapat dicapai melalui budaya perusahaan yang baik, Setiap individu memiliki kepribadian yang unik dan berbeda antara satu dengan lainnya. Untuk menggambarkan ciri ciri kepribadian kita adalah Ketika kita menggambarkan seseorang sebagai orang yang terbuka, hangat, agresif, santai, atau pemalu. Budaya dapat diartikan sebagai kepribadian suatu organisasi. Budaya suatu perusahaan berkaitan dengan bagaimana persepsi pegawai terhadap karakteristik budaya dari suatu perusahaan, bukan dengan apa mereka suka dari budaya tersebut atau tidak. Dapat diartikan budaya adalah suatu istilah deskriptif.

Metode yang digunakan agar mencapai kinerja yang representatif melalui disiplin kerja dan perilaku karyawan di tempat kerja. Disiplin kerja seorang karyawan didalam perusahaan terdiri dari kehadiran dan kepatuhan karyawan terhadap jam kerja, kepatuhan terhadap intruksi kerja serta mematuhi peraturan yang berlaku, penggunaan dan sarana dan prasarana sehingga dapat menunjang seluruh kegiatan kantor dapat berjalan sesuai dengan apa yang di inginkan oleh perusahaan, hal ini juga disertai dengan perilaku karyawan yang mampu untuk bekerjasama, berkomitmen, memiliki integritas, berorientasi pada pelayanan, memiliki budaya perusahaan serta kepemimpinan yang baik sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja yang baik bagi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Kantor Bank bjb Syariah, Kantor Cabang Utama Bogor yang terletak di Jalan Raya Pajajaran No. 35 Bogor. Peneliti memilih Bank bjb Syariah dikarenakan peneliti adalah seluruh karyawan di bank tersebut, sehingga memudahkan peneliti untuk menyebarkan kuesioner. Peneliti ini akan melakukan penelitian pada bulan Juli Sampai dengan September 2020. Penelitian yang digunakan



yaitu penelitian penjelasan. Dalam proses penelitian ini, uji hipotesis diarahkan untuk memperjelaskan pangaruh dari pelatihan, kepemimpinan, dan budaya perusahaan terhadap kemampuan karyawan tersebut. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Strategi pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner dengan jumlah responden 60 orang. Data dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder. Data primer adalah informasi yang langsung dikumpulkan dari lokasi penelitian berupa survei yang disampaikan dan disebarakan kepada calon sampel di dalam organisasi. Data sekunder adalah informasi penelitian yang diperoleh dari karya ilmiah sebelumnya dan informasi internal yang dimiliki oleh organisasi. Proses pengolahan data statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi *software* program komputer (PC) atau *software Statistical Product and Service Solution (SPSS) 20 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas dihitung dari setiap variabel yaitu pelatihan, kepemimpinan, budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan. Pada r tabel diatas diketahui dengan responden berjumlah 60 responden untuk $df = (N-2)$ maka didapat hasil untuk responden adalah 60. Dan r tabel untuk 58 dengan sig (signifikansi) 0.01 didapat hasil r tabel adalah 0.3301. Hasil uji validitas diketahui nilai r tabel dengan $df = 60 - 2 = 58$. Dapat diketahui nilai r hitung > yaitu 0.3301 (r tabel). Dan signifikan (sign.) < dari 0.01 dan 0,05 dengan pearson correlation bernilai positif sehingga hasil uji 36 pertanyaan dinyatakan VALID.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang dengan metode uji reabilitas yang sering digunakan adalah *Cronbachs Alpa*. Metode ini sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (conoh 1 sampai 4, 1 sampai 5) atau skor rentangan (missal 1-10), (0-30). Untuk mengetahui apakah instrument reliabel atau tidak, untuk bisa digunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reliabilitas dapat dilakukan secara Bersama-sama dapat dilakukan secara Bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam kuisisioner penelitian. Adapun dasar dalam pengambilan keputusan pada uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

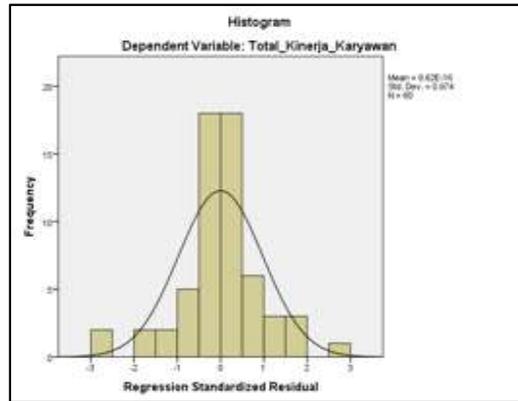
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.930	Sangat Reliable
Kepemimpinan (X2)	0.852	Sangat Reliable
Budaya Perusahaan (X3)	0.944	Sangat Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0.930	Sangat Reliable

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 20 (2020)

Dari tabel hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan, didapat nilai rata-rata Cronbachs Alpha = 0,914 > 0,9 sehingga bisa dikatakan bahwa variabel pertanyaan dalam kuisisioner

Pelatihan, Kepemimpinan, Budaya Perusahaann dan Kinerja Karyawan adalah sangat konsisten/dapat dipercaya.

c. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji NormalitasGrafik Histogram

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah nilai yang diperoleh dari model regresi terdistribusi dengan hasil normal atau tidak normal. Jadi hasil uji normalitas bukan derdasarkan masing-masing variabel independent dan dependen, tetapi nilai yang dihasilkan berasal dari model regresi. Adapun cara untuk mendeteksi adalah dengan cara melihat bentuk grafik membenuk lonceng maka distribusi normal.

d. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas untuk menguji hasil regresi ditemukan suatu korelasi yang tinggi antara variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. Metode pengujian yang biasa digunakan taitu dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF). Dan Tolerance pada model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance dari 0,1 maka model regresi bebas dari Multikolinieritas.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.393	2.792		.141	.889		
	Total Pelatihan	.241	.103	.244	2.345	.023	.348	2.872
	Total Kepemimpinan	.337	.135	.292	2.487	.016	.271	3.684
	Total Budaya Perusahaan	.401	.110	.420	3.641	.001	.283	3.536

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

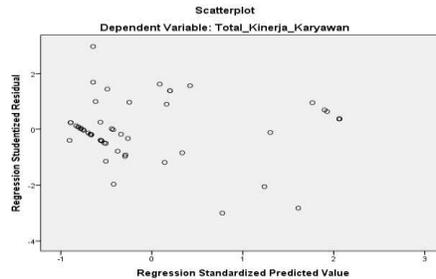
Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 20 (2020)

Berdasarkan Sumber 5.22 Uji Multikolinieritas bahwa nilai Tolerance keseluruhan variabel independent (bebas) lebih besar dari 0.10 sehingga dapat diputuskan bahwa Tidak Terjadi Multikolinieritas dalam model regresi. Dan pada tabel Uji Multikolinieritas bahwa nilai VIF (Variant Inflation Factor) keseluruhan variabel independent (bebas) lebih kecil dari 10.00 sehingga dapat diputuskan bahwa Tidak Terjadi Multikolinieritas dalam model regresi.



e. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pada suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang sesuai yaitu suatu proses heteroskedastisitas yang tidak terjadi.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 20 2020, Bogor

Pada analisa output Scatterplot SPSS diatas untuk mengetahui bahwa :

1. Titik — titik penyebaran diatas maupun di bawah berada disekitar angka 0.
2. Titik — titik tersebut tidak hanya berkumpul pada bagian atas ataupun bawah.
3. Penyebaran pada titik-titik data tidak memiliki pola yang bergelombang melebar dan kemudian berubah menyempit dan kembali melebar.
4. Titik — titik memiliki data yang berpola Berdasarkan beberapa hal diatas dapat mengambil kesimpulan bahwa **Tidak Terjadinya Masalah Heteroskedastisitas**, sehingga model regresi ideal dan baik.

f. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah suatu korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Uji Durbin watson yang akan menghasilkan nilai Durbin Watson (DW) nantinya akan di perbandingkan dengan dua (2) nilai Durbin Watson Tabel, yaitu Durbin Upper (DU) dan Durbin Lower DL). Dinyatakan tidak terdapat autokorelasi jika nilai $DW > DU$, dan $(4-DW) > DU$ atau bisa diumpamakan juga sebagai berikut: $(4-DW) > DU < DW$.

Tabel 3. Uji Auto Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.889 ^a	.790	.778	1.580	1.914

a. Predictors: (Constant), Total_Budaya_Perusahaan, Total_Pelatihan, Total_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 20 (2020)

Berdasarkan Sumber 5.23 uji autokorelasi diatas didapat hasil nilai dari Durbin Watson (DW) adalah 1.914. Nilai $dU = 1.6889$. Nilai $DW = 1.914 >$ dari batas atas dU yakni 1.6889 dan kurang dari $(4-dU) = 4 - 1.6889 = 2.3111$ sehingga dapat disimpulkan Tidak Terdapat Autokorelasi.



g. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda juga digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen, dengan satu variabel dependen yang di tampilkan dalam suatu bentuk persamaan regresi. Untuk persamaan regresi berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.393	2.792		.141	.889
Total Pelatihan	.241	.103	.244	2.345	.023
Total Kepemimpinan	.337	.135	.292	2.487	.016
Total BudayaPerusahaan	.401	.110	.420	3.641	.001

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 20 (2020)

Jika nilai sigg. <0.05 maka artinya variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel independen (Y).

1. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian kepada 60 karyawan bank bjb Syariah cabang Bogor hasil penelitian menunjukkan pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan bank bjb syariah cabang bogor menunjukkan hasil positif atau signifikan Pelatihan (X1) adalah 0.023 memiliki nilai sig. < 0.05. Hal itu dihasilkan dari tiga indikator yang terdapat dari Pelatihan, yaitu Pengetahuan, Keahlian dan Meningkatkan Produktivitas.

2. Pengaruh Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian kepada 60 karyawan bank bjb Syariah cabang Bogor hasil penelitian menunjukkan pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bank bjb syariah cabang bogor menunjukkan hasil positif atau signifikan Kepemimpinan (X2) adalah 0.016 memiliki nilai sig. < 0.05. Hal itu dihasilkan dari tiga indikator yang terdapat dari Kepemimpinan, yaitu Kemampuan mengendalikan bawahan. Tanggung Jawab, dan kemampuan mengambil keputusan.

3. Pengaruh Budaya Perusahaan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian kepada 60 karyawan bank bjb Syariah cabang Bogor hasil penelitian menunjukkan pengaruh Budaya Perusahaan terhadap kinerja karyawan bank bjb syariah cabang bogor menunjukkan hasil positif atau signifikan Budaya Perusahaan (X3) adalah 0.001 memiliki nilai sig. < 0.05. Hal itu dihasilkan dari tiga indikator yang terdapat dari Budaya Perusahaan, yaitu Perilaku, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama.

4. Pengaruh Pelatihan (X1), Kepemimpinan (X2), Budaya Perusahaan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bjb Syariah Cabang Bogor (Y).

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 60 karyawan bank bjb Syariah Cabang Bogor hasil penelitian menunjukkan pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bjb Syariah Cabang Bogor dengan nilai signifikansi adalah 0.000, dan nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.005 (Sign. 0,000 < 0,005) Bahwa “Variabel bebas Pelatihan (X1), Kepemimpinan (X2), Budaya Perusahaan



(X3 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian mendukung hipotesis menunjukkan bahwa Variabel Pelatihan (X1), Kepemimpinan (X2), Budaya Perusahaan (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan (Y). Dari ketiga variabel independen masing-masing memiliki pengaruh yang sangat besar untuk kinerja karyawan Bank Bbjb Syariah Cabang Bogor. Besaran pengaruh dari hasil penelitian dapat di lihat dari presentase variabel independen (Pelatihan, Kepemimpinan, Budaya Perusahaan) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 79%. Sedangkan sisanya ($100 - 79\% = 21\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, dan Budaya terhadap Kinerja Karyawan Bank Bjb Syariah Cabang Bogor adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank bjb Syariah Cabang Bogor, menunjukkan hasil Positif dan Signifikan, karena dengan adanya pelatihan mampu meningkatkan Pengetahuan, Keahlian serta Produktivitas kerja karyawan yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank bjb Syariah Cabang Bogor, menunjukkan hasil Positif dan Signifikan, Karena Kepemimpinan yang terdapat di Bank bjb Syariah Cabang Bogor menunjukkan bahwa pemimpin memiliki kemampuan mengendalikan bawahan, memiliki Tanggung Jawab yang baik serta kemampuan mengambil keputusan, hal ini sangat di butuhkan oleh karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal.
3. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Bank bjb Syariah Cabang Bogor, menunjukkan hasil Positif dan Signifikan, dimana budaya perusahaan dengan nilai budaya "IKHLAS" (Integritas, Kompeten, Harmoni, Layanan, dan Solusi) mampu menjadi landasan setiap karyawan dalam beraktivitas di lingkungan perusahaan, hal itu juga di buktikan dengan adanya budaya perusahaan yang mampu menciptakan perilaku karyawan yang baik, Lingkungan kerja yang kondusif, serta Kerjasama yang dimiliki oleh seluruh karyawan, hal itu sendiri akan sangat berpegaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Pelatihan Kepemimpinan dan Budaya Perusahaan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Saat kinerja karyawan meningkat maka akan berpegaruh pula terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Fahmi. 2014, *HRD Syariah Teori dan Implementasi MSDM Berbasis Syariah*, PT Gramedia. Jakarta
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Cetakan Kedua. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2012 "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*". Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP.. 2012. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610



- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2018. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”*. Bandung: Alfabeta.
- Ahmad, Mappaenre, 2014 *“Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Kepemimpinan Diri Guru dan Sekolah Efektif”* . Jurnal Ilmu Administrasi Negara. 12(4):h: 217:288
- Dudung Juhana, Rani Ambarsari 2012. *“Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat. Jurnal Ekonomi Bisnis & Entrepreneurship”*. 6(1):h:15-25
- Paramita, W., W. H., & Handaru, A. W. (2013). *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Cabang Bekasi. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia”*, Vol. 4, No 1

