

The Influence Of Education And Training, Transformational Leadership On Employee Performance At Sibarrung Sauan Credit Union

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Credit Union Sauan Sibarrung

Evans Bandaso^{1*}, Adriana Madya Marampa², Mey Enggane³

Universitas Kristen Indonesia Toraja^{1,2,3}

evansbandaso544@gmail.com¹, ana.marampa@yahoo.com²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Education and Training on Employee Performance at the Sauan Sibarrung Credit Union, to determine the influence of Transformational Leadership on Employee Performance at the Sauan Sibarrung Credit Union, Tana Toraja Regency and to determine the influence of Education and Training, Transformational Leadership influences Employee Performance at Sauan Sibarrung Credit Union. The data collection procedure in this research was carried out through distributing questionnaires. The population in this study were CU employees. Sauan Sibarrung as many as 32 people. This research uses quantitative research. Data analysis uses a program (SPSS 25) with data analysis techniques, validity testing, reliability testing, multiple linear regression analysis, classical assumption testing, hypothesis testing, coefficient of determination and correlation coefficient. The results of calculations using the t test on the education and training variable $t_{count} > t_{table}$ with a value of $(3,773) > (1,699)$ and on the transformational leadership variable $t_{count} > t_{table}$ with a value of $(2,293) > (1,699)$. The conclusion of this research is that Education and Training, Transformational Leadership have a positive and significant effect on employee performance at the Sauan Sibarrung Credit Union.

Keywords: Education and Training, Transformational Leadership, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Credit Union Sauan Sibarrung, Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Tranformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Credit Union Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja dan Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Credit Union Sauan Sibarrung. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CU. Sauan Sibarrung sebanyak 32 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif. Data analisis menggunakan program (SPSS 25) dengan teknik analisis data, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, koefisien determinasi dan koefisien korelasi. Hasil perhitungan dengan uji t pada variabel pendidikan dan pelatihan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $(3,773) > (1,699)$ dan pada variabel kepemimpinan Transformasional $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $(2,293) > (1,699)$. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Sauan Sibarrung.

Kata Kunci: Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, untuk itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Hasil dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan membentuk kinerja pegawai yang baik, yang berdampak positif pada efektivitas kinerja didalam perusahaan secara keseluruhan (Remen et al., 2023). Setiap karyawan dalam suatu organisasi perlu berkomitmen untuk menumbuhkan kinerja organisasi yang baik. Salah

satu jenis entitas yang membutuhkan pentingnya sumber daya manusia yang baik adalah bidang perkoperasian, salah satunya adalah CU. Sauan Sibarrung.

CU. Sauan Sibarrung adalah salah satu lembaga keuangan yang bergerak di bidang simpan pinjam yang melakukan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan kepada pegawai, maka pegawai akan merasa mempunyai dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dan meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat dengan baik.

CU. Sauan Sibarrung merupakan salah satu koperasi simpan pinjam yang ada di kabupaten Tana Toraja. CU. Sauan Sibarrung berdiri dan beroperasi sejak tahun 2006 untuk memberikan pelayanan di wilayah Sulawesi Selatan. Sampai saat ini, CU. Sauan Sibarrung sudah memiliki 15 kantor cabang pelayanan yang tersebar di wilayah Sulawesi Selatan. Berdasarkan data periode September 2023, CU. Sauan Sibarrung memiliki 47.657 anggota dengan 219 pegawai. Dalam praktek manajemen sumber daya manusia, CU. Sauan Sibarrung memiliki kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui visi pemberdayaan yang dituangkan dalam nilai-nilai inti perusahaan.

Pendidikan dan pelatihan karyawan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan baik untuk waktu sekarang maupun diwaktu yang akan datang sesuai dengan perkembangan zaman. Akan tetapi, ada beberapa karyawan yang kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menurunkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, untuk menangani permasalahan seperti ini, suatu perusahaan perlu mengadakan suatu program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Program pendidikan dan pelatihan yang disusun secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, memaksimalkan laba dan tetap dapat mempertahankan perusahaannya di antara para pesaing. Pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas berlangsung lama, sedangkan Pelatihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat. Sinaga & Sitinjak, (2021). Dilihat dari penelitian terdahulu pentingnya meneliti Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap melalui pendidikan/pelatihan, diharapkan kinerja karyawan juga dapat meningkat (Yasin *et al.*, 2021). Oleh karena itu, variabel pendidikan dan pelatihan perlu diteliti karena diyakini memiliki pengaruh penting terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga hasil penelitiannya berguna bagi perbaikan kebijakan terkait.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri. Kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat (Nababan *et al.*, 2016).

Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan, sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang (Malik *et al.*, 2020).

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Eliana, E 2022). Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan (training) lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau ketrampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dengan kata lain, pelatihan menekankan kepada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap, sedangkan dalam pendidikan ketiga area kemampuan tersebut (pengetahuan, sikap dan ketrampilan/psikomotor) memperoleh penekanan yang merata.

Selain pendidikan dan pelatihan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi kinerja karyawan (Badung, 2022). Kepemimpinan Transformasional yaitu seorang pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan dalam diri setiap individu yang terlibat atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi. Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, kepemimpinan Transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok (Nugroho, 2019). Dengan adanya kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu perusahaan dengan baik maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan berkaitan dengan kepemimpinan Transformasional antara lain penelitian dilakukan oleh (Prayudi, 2020) menyimpulkan kepemimpinan Transformasional penting karena memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana pemimpin dapat menginspirasi dan mengubah organisasi mereka. Ini membantu dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan Transformasional organisasi memperbaiki hubungan antara pemimpin dan pengikut, dan mempromosikan budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif. Studi ini juga dapat mengidentifikasi praktik terbaik dalam Kepemimpinan Transformasional yang dapat diterapkan dalam berbagai konteks organisasi. Overall, penelitian ini memberikan landasan yang kuat untuk mengembangkan pemimpin yang efektif dan mendorong pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang organisasi.

Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan dalam diri setiap individu yang terlibat/ atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi (Novitasari Dewiana, 2020). Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat terhadap pimpinan serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang (Nugroho, 2019). Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang fokus pada menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan para pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama. Kesimpulannya, Kepemimpinan Transformasional ini mampu menghasilkan perubahan yang signifikan dalam organisasi melalui pengaruh dan inspirasi dari seorang pemimpin yang karismatik dan visioner.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian dan tingkat keberhasilan serta hasil dari usaha seseorang yang dapat dilihat berdasarkan kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja serta kerjasama.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu (Sariningrum & Febrian, 2023). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama (Remen *et al.*, 2023). Kinerja ialah hasil kerja dan sikap kerja yang sudah dicapai dalam menuntaskan tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan pada suatu periode tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat

pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu

Berdasarkan survei pra penelitian dengan melakukan wawancara terbuka dengan staf CU. Sauan Sibarrung, peneliti menemukan fenomena yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan yang terjadi yaitu karyawan yang diberikan pelatihan belum mampu mengikuti secara maksimal nilai dan norma yang ada dan berlaku di CU. Sauan Sibarrung karena mayoritas karyawan yang ada tersebut berasal dari luar daerah sehingga masih kurang beradaptasi dan membutuhkan waktu yang lama untuk proses penyesuaian tersebut. Selain itu, permasalahan juga terjadi karena faktor kendala waktu dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diberikan relatif lama dengan durasi waktu kisaran satu minggu lebih sehingga karyawan cenderung mengabaikan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh organisasi. Selain fenomena yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan, juga ditemukan fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional yaitu masih kurangnya kepemimpinan transformasional yang ada di organisasi tersebut. Hal ini di indikasikan dengan sebagian dari karyawan yang belum mampu mengikuti dan menaati peraturan yang berlaku secara maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kepemimpinan Transformasional Terhadap kinerja Karyawan Pada Credit Union Sauan Sibarrung.

2. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif karena data penelitian yang digunakan merupakan data dalam bentuk angka-angka yang dianalisis dan diolah dengan menggunakan statistika. Penelitian ini berfokus terhadap masalah-masalah yang berupa fakta-fakta saat ini yang diperoleh dari suatu populasi. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor CU. *Sauan Sibarrung*, Jl Pongtiku, No. 477B, Mandetek Toraja, Sulawesi Selatan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik sebuah kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CU. Sauan Sibarrung sebanyak 32 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *non probability sampling* berupa *saturation sampling* (sampel jenuh) dimana semua populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing parsial variabel independent yaitu Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Tabel statistik menunjukkan nilai t_{tabel} dengan taraf 0,05 dan $df = n - k$ dimana n adalah total sampel dalam regresi dan K merupakan jumlah total variabel (independent + dependen). Maka, $df = 32 - 2 = 30$. Hasil t_{tabel} menunjukkan nilai 1,697 hasil pengujian hipotesis yaitu:

Tabel 1. Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.419	5.487		.988	.332		
	Pendidikan dan Pelatihan	.335	.089	.528	3.773	.001	.908	1.101

Kepemimpinan Transformasional	.246	.107	.321	2.293	.002	.908	1.101
-------------------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 25 (2024)

Data pada Tabel 1 dijelaskan hubungan parsial antara variabel independen dan variabel dependent, sehingga pengujian hipotesis dapat diasumsikan sebagai berikut:

1. Pada variabel Pelatihan (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.773. Sedangkan nilai t_{tabel} yang diisyaratkan adalah 1,697. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ selain itu, nilai signifikan untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan sebesar $0,01 < 0,05$.

Dengan demikian, H1 diterima artinya X1 berpengaruh terhadap Y.

2. Nilai signifikansi untuk variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar $0.002 < 0.05$. nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel Kepemimpinan Transformasional adalah 2.293 dan nilai t_{tabel} yang telah dihitung sebesar 1,697 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CU. Suan Sibarrung.

Uji Simultan (Uji F)

Dasar pengambilan keputusan Uji F adalah jika nilai signifikan < 0.05 , maka secara simultan terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan sebaliknya jika nilai signifikan > 0.05 , maka secara simultan tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$F = (k - 1; n - k)$$

Diketahui : F = Nilai F-hitung
n = Sampel (32 sampel)
k = variabel penelitian (3 variabel)

Maka penelitian nilai F-hitung adalah :

$$F = (k - 1; n - k)$$

$$F = (3 - 1; 32 - 3)$$

$$F = (2; 29)$$

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.664	2	76.332	13.618	.000 ^b
	Residual	162.555	29	5.605		
	Total	315.219	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Pendidikan dan Pelatihan

Sumber: Output SPSS versi 25 (2024)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13.618 dengan nilai signifikan 0.000 pada F_{tabel} dengan signifikan 0.05 nilai F_{tabel} sebesar 3.33 maka diperoleh $F_{hitung} 13.618 > F_{tabel} 3.33$ dengan nilai signifikan 0.000 dibawah nilai 0.05 yang menunjukkan variabel Pendidikan dan pelatihan, Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CU. Suan Sibarrung.

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada CU. Suan Sibarrung.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, nilai koefisien regresi dari variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1) adalah 0,335 memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel

Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dilihat dari nilai signifikan $0,01 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,773 > t_{tabel} 1,699$. Artinya terdapat pengaruh dan signifikan Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan Pendidikan dan Pelatihan serta kehadiran pegawai dalam Pendidikan dan Pelatihan secara positif mampu meningkatkan kinerja pada Karyawan itu sendiri. Sehingga semakin banyak Pendidikan dan Pelatihan yang diadakan dan semakin banyak Karyawan yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan, maka semakin meningkat juga kinerja yang diperoleh karyawan Pada CU. Sauan Sibarrung.

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Kerja berperan dalam meningkatkan kinerja Karyawan pada CU. Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja. Hal ini berarti bahwa apabila semakin banyak pegawai yang ikut dalam pelatihan dan semakin rutin pelatihan yang diberikan, maka kinerja pegawai akan meningkat, sesuai dengan tanggapan responden mengenai pelatihan yang mencakup 1) Fasilitator, yaitu mampu berinteraksi dengan baik dan mampu menyampaikan materi pelatihan dengan jelas dan mudah dipahami, 2) Peserta Pelatihan, sesuai jabatan atau divisi, memiliki semangat mengikuti pelatihan, 3) Metode, menggunakan metode yang sesuai dengan topik yang dibahas, menggunakan metode yang mudah dipahami dan inovatif, 4) Materi Pelatihan, sesuai dengan kebutuhan kerja, dapat memberikan manfaat baik pengetahuan maupun keterampilan, 5) Tujuan Pelatihan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori menurut (Mukti & Adawiyah, 2019), yang mengatakan Pendidikan dan Pelatihan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pada saat sekarang atau yang akan datang guna meningkatkan keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perluasan wawasan pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu terkait variabel Pelatihan yaitu penelitian yang dilakukan oleh (M.M Mardiana & Hanafi, 2021) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan pengolahan data versi 25, maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan dan hasil analisis data yang lebih jelas tentang bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan CU. Sauan Sibarrung.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear bergandai, nilai koefisien regresi dari variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 0,246 memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari nilai signifikan $0,02 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} 3,468 > t_{tabel} 1,699$. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CU. Sauan Sibarrung Kabupaten Tana Toraja.

Dari hasil pengujian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat memberi arti jika Kepemimpinan Transformasional baik dengan terdapat pemimpin yang mempunyai kelebihan dibandingkan bawahannya sehingga dapat menunjukan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, dan berupaya tinggi untuk mencapai tujuan maka kinerja pegawai juga meningkat, nilai signifikan tersebut bermakna bahwa Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi kinerja pegawai sebagai salah satu faktor penunjang kerja Karyawan. Hasil penelitian didukung oleh penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi kinerja karyawan Pada Karyawan Pd Pembangunan Kota Binjai (Prayudi, A. 2020)

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan pengolah data versi 25, maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan dan hasil analisis data yang lebih jelas tentang bagaimana Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada CU. Sauan Sibarrung.

Hasil pengujian hipotesis uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi berdasarkan tabel di atas adalah Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13.618 dengan nilai signifikan 0.000 pada F_{tabel} dengan signifikan 0.05 nilai F_{tabel} sebesar 3.33 maka diperoleh F_{hitung} 13.618 > F_{tabel} 3.33 dengan nilai signifikan 0.000 dibawah nilai 0.05. Hal ini berarti Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini dapat dikatakan bahwa kinerja Karyawan berperan penting sebagai variabel terikat dalam penelitian ini, Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan Transformasional yang memadai akan membuat Karyawan lebih meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerjanya.

Apabila Karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan semakin bertambah dan pendidikan dan pelatihan yang diberikan semakin rutin maka kinerja Karyawan pun akan lebih meningkat, sedangkan hasil nyata pengaruh dari Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Karyawan CU. Sauan Sibarrung, Yaitu pegawai semakin disiplin terhadap waktu, bertanggung jawab pada pekerjaan baik ada pimpinan maupun tidak ada pimpinan di lokasi kerja, karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu terkait variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Yasin *et al.*, 2021) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan (Silaban & Siregar, 2023)

4. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Credit Union Sauan Sibarrung menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan pada Credit Union Sauan Sibarrung; Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan pada Credit Union Sauan Sibarrung; serta Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CU. Sauan Sibarrung. Diharapkan bagi Staf HRD hendaknya meningkatkan lagi pelayanan di bidang pendidikan dan pelatihan agar dapat menambah pengetahuan, keterampilan dan keahlian di divisi masing-masing selain itu lebih memperhatikan keikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan.

Daftar Pustaka

- Badung, T. (2022). *Jurnal Emas*. 3, 231–242.
- Ekonomi, F., Kanjuruhan, U., Kinerja, T., Negeri, P., & Pada, S. (2021). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang I Ketut Dartha*. 140–160.
- Eliana, E. (2022). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai pada BPSDM Aceh. *ZONAsi: Jurnal Sistem Informasi*, 2(2), 84–95. <https://doi.org/10.31849/zn.v2i2.4864>

- Fauzi, A. (2015). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Optimisme Berkinerja Pengurus Koperasi Di Kabupaten Rokan Hilir*. 34.
- Hordiyah, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan kompetensi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung. *Buana Ilmu*, 1(1), 16–62.
- Irwan, & Kusumayadi, F. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD. *Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa Di Bima*, 1(4).
- Lie, D., Butarbutar, M., & Julyanthry. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan (Disperindag) Pematangsiantar. *Jurnal Maker*, 3(1), 49–56.
- M.M, Mardiana, & Hanafi. (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu* (p. 16010014).
- Malik, D., Tumbel, S., Pendidikan, I. T., & Aqua, T. I. (2020). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Effect Of Education And Training On Employee Performance Pt . Tirta Investama-Airmadidi (Aqua)*. 8(1), 2189–2197.
- Mukti, M., & Adawiyah, R. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang* (Vol. 6, Issue 3, pp. 177–188).
- Nababan, Y. R., Tawas, H. N., Uhing, J., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2016). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pt.pln (persero) area manado influence of education and job training on employees performance at pt. pln (persero) area manado*. 4(3), 751–759.
- Novitasari Dewiana, A. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja. *Manajemen*, 10(2), 84–99.
- Nugroho, R. E. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kontrak Proyek*. 9(2), 341–354.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Pujilestari, W. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bidang Perumahan Provinsi Jambi. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, 4(2), 70. <https://doi.org/10.33087/sms.v4i2.142>
- Remen, M., Marampa, A. M., & Tammu, R. G. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Toraja. *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 16(3), 583–595. <https://doi.org/10.35508/jom.v16i3.11934>
- Rivai, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(September), 213–223.
- Sariningrum, T. B., & Febrian, W. D. (2023). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 136–142.
- Sibarani, L. M. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIGROUP Cabang Central Medan* (pp. 1–23).
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan*

- Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Horti jaya lestari Cabang Doka. 2(01), 16–26.*
- Sinaga, K., & Sitinjak, P. A. (2021). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kawasan Industri Modern (Persero) Medan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik, 1(2)*, 225–241. <https://doi.org/10.51622/jispol.v1i2.410>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif (R. Kualitatif Dan Campuran & D. (eds.))*. Cv Alfabeta.
- Sularmi, L., Putra, G. T., Manajemen, P. S., Pamulang, U., & Kerja, L. (2022). *Koperasi Dan Ukm Republik Indonesia Effect Of Education Training And Work Environment On Performance Of Ministry Of Cooperatives And Sme. 10*, 36–44.
- Umiyati, H., Anwar, K., & Ustadztama, M. G. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pemeriksa Pada Direktorat Jenderal Pajak. *Jurnal Sekretari & Administrasi (Serasi), 18(2)*, 57–68.
- Yasin, N., Gunawan, Fattah, M. N., & Parenden, A. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan(Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review Pengaruh, 1(1)*, 17–28.