

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PELATIHAN
DAN PENGEMBANGAN, SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BPR BKK JATENG (PESERODA)
CABANG KARANGANYAR**

Erlina Sih Rahayu, Erni Widiastuti

Universitas Surakarta

Email : erlinasrsolo@gmail.com, erniwidiastutiunsa@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the influence of transformational leadership, training and development, and work motivation on the performance of PT employees. BPR BKK Central Java (Peseroda) Karanganyar Branch. The hypotheses in the research include: (1) transformational leadership has a significant effect on the performance of PT employees. BPR BKK Jateng (Peseroda) Karanganyar Branch, (2) Training and development have a significant effect on the performance of PT employees. BPR BKK Jateng (Peseroda) Karanganyar Branch, and (3) Work motivation has a significant effect on the performance of PT employees. BPR BKK Central Java (Peseroda) Karanganyar Branch. The research method used is a quantitative research method using primary data and secondary data. The sample in this study was 48 respondents. The sampling technique uses random sampling. The data collection method used in this research was by distributing questionnaires to respondents taken as samples. Data analysis used in this research was statistical tests including instrument tests, multiple linear regression tests, t tests, F tests, and coefficient of determination tests. The results of the t test and F test show that transformational leadership, training and development, and work motivation have a significant effect on the performance of PT employees. BPR BKK Central Java (Peseroda) Karanganyar Branch. The results of the coefficient of determination test show that transformational leadership (X1), training and development (X2), and work motivation (X3) have contributed to the performance of PT employees. BPR BKK JATENG (Peseroda) Karanganyar Branch was 87.9% while the remaining 12.1% was influenced by other factors such as organizational culture, work-life balance, reward and recognition system, working conditions and facilities, etc.

Keywords: *Transformational Leadership, Training and Development, Work Motivation and Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Dunia bisnis yang terus berubah, adaptasi dan peningkatan kinerja karyawan menjadi kunci utama bagi perusahaan untuk bertahan dan berkembang. Peran kepemimpinan transformasional, pelatihan dan pengembangan, serta motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan telah banyak diperdebatkan dan diteliti, mengingat pengaruhnya yang signifikan terhadap produktivitas dan keberhasilan organisasi.

Era digital saat ini, dinamika lingkungan kerja yang cepat berubah menuntut adaptasi yang fleksibel dari para karyawan dan manajemen. Kepemimpinan transformasional, pelatihan dan

pengembangan, serta motivasi kerja telah diidentifikasi sebagai kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menghadapi tantangan ini.

PT. BPR BKK Jateng (Peseroda) Cabang Karanganyar dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, sebagai salah satu perusahaan perbankan harus terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya. Namun, terdapat beberapa permasalahan inti yang perlu dipecahkan, yaitu efektivitas kepemimpinan dalam merubah budaya organisasi, kurangnya pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, serta tingkat motivasi kerja yang mungkin bervariasi di antara individu-individu dalam organisasi.

Kepemimpinan transformasional, yang menekankan inspirasi dan motivasi yang bertransformasi melalui visi yang kuat, telah dikaitkan dengan peningkatan kinerja organisasi (Wang, Waldman, & Zhang, 2020). Kepemimpinan transformasional terbukti berdampak signifikan pada inovasi dan komitmen karyawan (Smith & Peterson, 2020).

Pelatihan dan pengembangan terbukti secara efektif mengembangkan kompetensi karyawan, yang penting untuk inovasi dan adaptasi di tempat kerja (Gutierrez, Howard, & Cruz, 2021). Pelatihan dan pengembangan juga telah ditemukan memperkuat keterampilan karyawan serta kemampuan adaptasi mereka terhadap perubahan teknologi dan pasar (Chen et al., 2021). Pelatihan dan pengembangan secara signifikan berkorelasi dengan kenaikan kompetensi dan inovasi di tempat kerja (Gutierrez, Howard, & Cruz, 2021).

Motivasi kerja tidak hanya memengaruhi produktivitas individu tapi juga mendukung retensi karyawan yang lebih tinggi dan kepuasan kerja (Liu & Batt, 2020). Lebih jauh, penelitian oleh Jenkins dan Delbridge (2021) mengindikasikan bahwa motivasi kerja tidak hanya memperkuat produktivitas tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan. "Motivasi intrinsik karyawan terkait erat dengan peningkatan produktivitas dan retensi yang lebih tinggi" (Liu & Batt, 2020).

Meskipun literatur menyediakan bukti signifikan tentang keefektifan masing-masing faktor ini, penelitian yang mengintegrasikan ketiga aspek tersebut masih terbatas, terutama dalam mengeksplorasi bagaimana interaksi di antara mereka mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan dalam konteks variabel eksternal seperti perubahan industri atau pergeseran ekonomi global.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kepemimpinan transformasional, pelatihan dan pengembangan serta motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari tiga variabel utama: kepemimpinan transformasional, pelatihan dan pengembangan, serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR BKK Jateng (Peseroda) Cabang Karanganyar. Melalui pemahaman mendalam tentang bagaimana variabel-variabel ini saling berinteraksi, diharapkan penelitian ini mampu memberikan wawasan baru yang dapat menjadi landasan bagi pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif.

Perlu disadari bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor eksternal seperti persaingan pasar, tetapi juga oleh faktor-faktor internal yang meliputi keberdayaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini akan memberikan kontribusi yang signifikan dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri perbankan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana seorang karyawan berhasil memenuhi atau melebihi harapan pekerjaan yang ditetapkan oleh pengelola atau perusahaan. Kinerja ini sering diukur berdasarkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas serta kontribusinya terhadap tujuan organisasi (Armstrong & Taylor, 2020).

Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai indikator yang menilai aspek-aspek tertentu dari pekerjaan mereka yang meliputi: Kuantitas Output Kerja, Kualitas Output Kerja, Efisiensi Kerja, dan Inisiatif dan Kreativitas (Nguyen et al, 2020)

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mengubah dan menginspirasi karyawan untuk melampaui ekspektasi mereka melalui motivasi dan pemenuhan tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Bass dan Riggio (2006) menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu menciptakan perubahan signifikan dalam kinerja dan sikap pengikutnya dengan mempengaruhi, memotivasi, dan menawarkan diri sebagai contoh untuk diikuti.

Kepemimpinan transformasional sering kali diukur melalui empat komponen utama, yang sering disebut sebagai "Empat I" (Avolio & Bass, 1995; Bass & Riggio, 2006), yang meliputi: *Influence Idealized* (Pengaruh Ideal), *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif), *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), dan *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)

Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan adalah elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan serta organisasi secara keseluruhan. Noe et al. (2020) mendefinisikan pelatihan dan pengembangan sebagai proses sistematis untuk mengembangkan kompetensi dan pengetahuan yang diperlukan oleh karyawan dalam rangka mencapai tujuan kerja yang efektif.

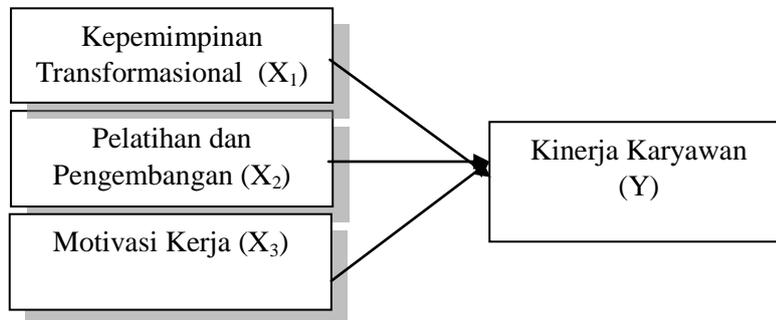
Menurut Gutierrez et al., (2021) indikator efektivitas program pelatihan dan pengembangan dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori utama, yang mencakup: Identifikasi Kebutuhan Pelatihan, Desain dan Pelaksanaan Program, Evaluasi Efektivitas Pelatihan, dan Pengembangan Karir dan Suksesi

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu proses internal yang memicu, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu menuju pencapaian tujuan tertentu. Ryan dan Deci (2020) menggambarkan motivasi sebagai faktor kunci yang menentukan intensitas dan persistensi usaha yang diinvestasikan seseorang dalam suatu aktivitas. Indikator motivasi sering kali dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik, yang keduanya memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku dan kinerja individu (Wagner et al., 2021)

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional, seperti yang diartikulasikan oleh Bass dan Avolio (1994), merupakan gaya kepemimpinan yang memotivasi pengikut untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dengan meningkatkan kesadaran dan penerimaan terhadap tujuan kelompok dan pekerjaan. Penelitian oleh Wang, Waldman, dan Zhang (2020) menyatakan bahwa pemimpin transformasional dengan mengadopsi perilaku seperti menginspirasi karyawan melalui visi yang jelas, mendorong pemikiran inovatif, dan memberikan perhatian kepada kebutuhan individu karyawan, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Efek ini, pada gilirannya, cenderung berdampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wang, Waldman, & Zhang (2020) dan Smith & Peterson (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Hipotesis pertama dalam penelitian ini

H₁: Kepemimpinan Transformatif Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja karyawan

Melalui program pelatihan yang efektif diharapkan, karyawan akan mengembangkan keahlian dan pengetahuan yang akan membantu mereka meningkatkan produktivitas dan efektivitas dalam pekerjaan mereka. Pelatihan dan pengembangan merupakan investasi kritis bagi perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya. Menurut Noe et al. (2020), pelatihan memberikan karyawan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas saat ini dan masa depan lebih efektif, sementara pengembangan berfokus pada pertumbuhan karyawan untuk posisi masa depan. Kedua aspek ini diharapkan meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kompetensi dan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gutierrez, Howard, & Cruz (2021), Chen et al., (2021), serta Gutierrez, Howard, & Cruz (2021) dimana hasil

penelitian menunjukkan pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Hipotesis kedua dalam penelitian ini

H₂: Pelatihan dan Pengembangan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dalam konteks kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi pilihan perilaku, intensitas, dan persistensi seseorang dalam aktivitas kerjanya. Ryan dan Deci (2020) menekankan bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memainkan peran krusial dalam memobilisasi energi karyawan untuk mencapai tujuan dan efisiensi yang lebih tinggi. Menurut Wagner et al. (2021), motivasi intrinsik yang berkaitan dengan kepuasan pribadi dan pencapaian pribadi dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi, sedangkan motivasi ekstrinsik, yang seringkali dihubungkan dengan insentif dan penghargaan, dapat memperkuat perilaku yang diinginkan oleh organisasi dalam jangka pendek. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liu & Batt (2020) dan Jenkins dan Delbridge (2021) dimana hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Hipotesis ketiga dalam penelitian ini

H₃: Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR BKK JATENG (Pesroda) Cabang Karanganyar berjumlah 119 orang. Menurut Suharsimi Arikunto, (2006: 117) karena populasi diatas 100 orang maka dapat diambil 10-15%, 15-25%, 25-40%, dst. Dalam penelitian ini sampel diambil sebesar 40% dari total populasi dalam penelitian ini sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 48 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebar kuisioner kepada responden yang diambil sebagai sampel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan kriteria penilaian yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Cukup Setuju (CS) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik diantaranya dengan uji instrumen, uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk semua pernyataan variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Item Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Taraf Signifikasi	Sig.	Keterangan
$X_{1.1}$	0,268	0,557	0,05	0,000	Valid
$X_{1.2}$	0,268	0,596	0,05	0,000	Valid
$X_{1.3}$	0,268	0,747	0,05	0,000	Valid
$X_{1.4}$	0,268	0,778	0,05	0,000	Valid
$X_{1.5}$	0,268	0,762	0,05	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan terhadap pernyataan dari variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut dinyatakan Valid, karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ atau r_{hitung} lebih besar dari 0,268 dan nilai signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Pelatihan dan Pengembangan (X_2)

Item Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Taraf Signifikasi	Sig.	Keterangan
$X_{2.1}$	0,268	0,803	0,05	0,000	Valid
$X_{2.2}$	0,268	0,723	0,05	0,000	Valid
$X_{2.3}$	0,268	0,415	0,05	0,000	Valid
$X_{2.4}$	0,268	0,521	0,05	0,000	Valid
$X_{2.5}$	0,268	0,595	0,05	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan terhadap pernyataan dari variabel Pelatihan dan Pengembangan (X_2) dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut dinyatakan Valid, karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ atau r_{hitung} lebih besar dari 0,268 dan nilai signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_3)

Item Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Taraf Signifikasi	Sig.	Keterangan
$X_{3.1}$	0,268	0,477	0,05	0,000	Valid
$X_{3.2}$	0,268	0,449	0,05	0,000	Valid
$X_{3.3}$	0,268	0,347	0,05	0,000	Valid
$X_{3.4}$	0,268	0,372	0,05	0,000	Valid
$X_{3.5}$	0,268	0,577	0,05	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan terhadap pernyataan dari variabel Motivasi Kerja (X_3) dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut dinyatakan Valid, karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ atau r_{hitung} lebih besar dari 0,268 dan nilai signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r tabel	r hitung	Taraf Signifikansi	Sig.	Keterangan
Y	0,268	0,752	0,05	0,000	Valid
Y	0,268	0,684	0,05	0,000	Valid
Y	0,268	0,680	0,05	0,000	Valid
Y	0,268	0,708	0,05	0,000	Valid
Y	0,268	0,680	0,05	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan terhadap pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut dinyatakan Valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau r_{hitung} lebih besar dari 0,268 dan nilai signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas untuk semua variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,725	0,60	Reliabel
Pelatihan dan Pengembangan (X_2)	0,818	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,694	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,840	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa semua instrumen yang digunakan untuk variabel dalam penelitian ini Reliabel, karena hasil *output* SPSS menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan transformasional (X_1), pelatihan dan pengembangan (X_2), dan motivasi kerja (X_3) serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ sehingga instrumen ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig
Konstanta	0,389	0,214	0,831
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,389	3,533	0,001
Pelatihan dan Pengembangan (X_2)	0,902	7,689	0,000
Motivasi Kerja (X_3)	0,362	2,439	0,000
F hitung	124,882		
Sig F	0,000		

Adjusted R Square

0,879

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil olah data pada tabel 6 diatas, maka menghasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,389 + 0,389 X_1 + 0,902 X_2 + 0,362 X_3 + e$$

2. Dari hasil uji t dengan maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel dan p-value dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa:

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan nilai t hitung > t tabel (3,533 > 2,011) dan p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti Hipotesis pertama diterima, artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK JATENG (Pesroda) Cabang Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK JATENG (Pesroda) Cabang Karanganyar terbukti kebenarannya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif akan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh: Wang, Waldman, & Zhang (2020) dan Smith & Peterson (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan nilai t hitung > t tabel (7,689 > 2,011) dan p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti Hipotesis kedua diterima, artinya pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK JATENG (Pesroda) Cabang Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menerangkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK JATENG (Pesroda) Cabang Karanganyar terbukti kebenarannya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan, serta memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh: Gutierrez, Howard, & Cruz (2021), Chen et al (2021), serta Gutierrez, Howard, & Cruz (2021) dimana hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan nilai t hitung > t tabel (2,439 > 2,011) dan p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti Hipotesis ketiga diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK JATENG (Pesroda) Cabang Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menerangkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK JATENG (Pesroda) Cabang Karanganyar terbukti kebenarannya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa termotivasi akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik, dan hal ini akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh: Liu & Batt (2020) dan Jenkins dan

Delbridge (2021), dimana hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Dari hasil Uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung $>$ F tabel ($124,882 > 2,79$) dan p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti kepemimpinan transformasional, pelatihan dan pengembangan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK JATENG (Peseroda) Cabang Karanganyar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan karyawan dalam mencapai target-target perusahaan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, tetapi oleh kombinasi dari berbagai faktor yang saling berinteraksi. Kepemimpinan transformasional yang mampu memberikan arah yang jelas, pelatihan dan pengembangan yang memperkuat keterampilan dan pengetahuan karyawan, serta motivasi kerja yang tinggi akan secara bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan dinamis. Oleh karena itu, manajemen PT. BPR BKK Jateng (Peseroda) Cabang Karanganyar dapat mengambil langkah-langkah strategis yang lebih efektif dengan memperhatikan integrasi holistik dari ketiga faktor tersebut dalam merancang kebijakan dan program-program pengembangan karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa sumber daya manusia mereka menjadi aset yang paling berharga dalam mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan yang berkelanjutan.
4. Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,879. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan transformasional (X_1), pelatihan dan pengembangan (X_2), dan motivasi kerja (X_3) mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK JATENG (Peseroda) Cabang Karanganyar sebesar 87,9% sedangkan sisanya sebesar 12,1% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya seperti budaya organisasi, keseimbangan kerja-hidup, sistem penghargaan dan pengakuan, kondisi kerja dan fasilitas, dan sebagainya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pemilihan variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat dalam penelitian ini sudah tepat mengingat nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini relatif besar yaitu 0,879 atau 87,9%.

5. KESIMPULAN

Simpulan

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK JATENG (Peseroda) Cabang Karanganyar.
2. Pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK JATENG (Peseroda) Cabang Karanganyar.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK JATENG (Peseroda) Cabang Karanganyar.

Saran

1. Peran pemimpin dalam merancang visi harus inspiratif, memotivasi karyawan, serta membangun hubungan yang kuat dengan tim untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Perusahaan dalam meningkatkan investasi dalam program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan karyawan dan tuntutan industri. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga akan meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan.

3. Manajemen PT. BPR BKK Jateng (Peseroda) Cabang Karanganyar dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan semangat dan keterlibatan karyawan. Ini dapat mencakup pengakuan atas prestasi, peningkatan kesempatan pengembangan karir, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (14th ed.). Kogan Page.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). *Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership*. *Leadership Quarterly*.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Chen, G., Li, X., & Zhou, M. (2021). *The role of training and development in career progression*. *Journal of Career Development*, 48(5), 457-473.
- Gutierrez, B. J., Howard, P. J., & Cruz, K. S. (2021). *The impact of training and development on employee performance and innovation in new businesses*. *Journal of Entrepreneurship Education*, 24(1), 1-12.
- Gutierrez, B. J., Smith, P. J., & Clark, K. S. (2021). *Training needs assessment practices in today's business environment*. *Human Resource Management Review*, 31(1), 100738.
- Jenkins, R., & Delbridge, R. (2021). *The impact of intrinsic motivation on employee performance: Insights from a tech company*. *Human Resource Management Journal*, 31(2), 345-362.
- Liu, S., & Batt, R. (2020). *The impact of workplace motivation on employee performance in the digital era: A study of tech firms*. *Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 34-50. DOI: 10.1111/joip.12156
- Nguyen, T. D., Newby, M., & Macaulay, M. J. (2020). *Evaluating the impact of employee output in manufacturing performance*. *Journal of Manufacturing Systems*, 56, 417-426.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (11th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Intrinsic and extrinsic motivation*. Oxford University Press.
- Smith, J., & Peterson, M. (2020). *Transformational leadership and employee innovation: The moderating role of organizational culture*. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 27(3), 256-270.

- Wagner, T., Bérubé, N., & Zheng, W. (2021). *Intrinsic motivation and employee creativity: Evidence from the field*. *Journal of Management*, 47(3), 454-480. DOI: 10.1177/0149206320938640
- Wang, Z., Waldman, D. A., & Zhang, H. (2020). *A meta-analysis of shared leadership and team effectiveness*. *Journal of Applied Psychology*, 105(3), 255-278. DOI: 10.1037/apl0000451