Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 24, No 3 (2024): Oktober, 2746-2752
DOI: 10.33087/jiubj.v24i3.5419

Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Semarong Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat

Ardias Arezzo
Universitas Terbuka Pontianak
Correspondence: ardiasarezzo11@gmail.com

Abstrak. Peneelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di KSP Credit Union Semarong, Kabupaten Sanggau, Provinsi Kalimantan Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala ordinal model Likert yang disebarkan kepada 296 karyawan KSP Credit Union Semarong, dan sampel sebanyak 170 responden diambil dengan pendekatan slovin. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, pelatihan, dan komitmen kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP Credit Union Semarong. Peningkatan dalam ketiga faktor ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan menguntungkan KSP Credit Union Semarong dalam mencapai tujuan organisasionalnya.

Kata Kunci: kepemimpinan, pelatihan, komitmen kerja, dan kinerja

Abstract. *The study aims to evaluate the impact of leadership, training, and job commitment on employee performance at KSP Credit Union Semarong, Sanggau District, West Kalimantan Province. The research employed a quantitative, descriptive approach. Data were collected through a questionnaire using an ordinal Likert scale (range 1 to 5) distributed among 296 employees of KSP Credit Union Semarong, with a sample of 170 respondents selected using the Slovin approach. Data analysis utilized multiple linear regression. The findings indicate that leadership, training, and job commitment significantly influence employee performance at KSP Credit Union Semarong. Enhancements in these three factors can lead to improved employee performance, thereby benefiting KSP Credit Union Semarong in achieving its organizational goals.*

Keywords: *leadership, training, job commitment, performance*

PENDAHULUAN

Koperasi adalah sebuah badan usaha yang terdiri dari individu atau badan hukum koperasi yang menjalankan aktivitasnya berdasarkan prinsip-prinsip koperasi. Koperasi juga merupakan bagian dari gerakan ekonomi masyarakat yang berlandaskan asas kekeluargaan, berperan penting dalam distribusi pendapatan yang lebih merata, peningkatan kesejahteraan masyarakat, serta mendorong pertumbuhan ekonomi (Ichsan dkk, 2021). Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Credit Union Semarong merupakan sebuah Koperasi Simpan Pinjam yang berada di Desa Sosok, Kecamatan Tayan Hulu, Kabupaten Sanggau, Provinsi Kalimantan Barat. KSP Credit Union Semarong berdiri sejak 30 tahun lalu tepatnya 7 Maret 1993. Didirikan 20 orang anggota awal yang termotivasi untuk membantu masyarakat sekitar untuk mengubah pola pengaturan keuangan rumah tangga agar lebih mandiri.

Berdasarkan Laporan Keuangan Statistik Bulanan (LKSB) per 31 Desember 2022 penilaian PEARLS pada S10 (pertumbuhan Anggota) dengan rasio 9,03% yang secara kesehatan koperasi ideal adalah minimal 12%. Dari sisi penyaluran pinjaman (pinjaman beredar/E1) rasio sebesar 60,73% dengan tingkat ideal 70% - 80%. Selain itu penilaian kinerja karyawan juga dapat diukur dengan melihat analisis PEARLS pada laporan LKSB bulan Desember 2022 pada rasio pertumbuhan aset. LKSB rasio pertumbuhan aset sebesar 7,44% dengan rasio ideal adalah minimal 12%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan secara corporate dilihat dari LKSB bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Pencapaian target belum maksimal dan penilaian kesehatan koperasi melalui analisis PEARLS belum ideal. Data tersebut merupakan penilaian kinerja secara organisasi, laporan LKSB melalui analisis

PEARLS adalah gambaran penilaian corporate. Selain penilaian berbasis PEARLS penilaian kinerja karyawan juga bisa dilihat dari pencapaian nilai key performance indicator (KPI) secara corporate. Pada KSP Credit Union Semarong penilaian kinerja berbasis KPI harus terpenuhi minimal 68,50% dari seluruh karyawan. Jika penilaian kinerja corporate berbasis KPI dibawah 68,50% artinya kinerja karyawan dibawahnya belum maksimal atau tidak mencapai target yang ditetapkan lembaga.

Penilaian kinerja secara corporate berdasarkan data KPI yang tercapai sebanyak 163 orang atau 55% dari jumlah karyawan yang artinya secara kinerja kelembagaan masih dibawah 68,50% sehingga bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan KSP Credit Union Semarong secara pencapaian KPI corporate belum terpenuhi. Tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas secara keseluruhan dalam waktu tertentu bisa disebut juga sebagai kinerja. Kinerja berkaitan langsung dengan sumber daya manusia, sehingga perhatian pimpinan sangat diperlukan. Karena apabila kinerja meningkat maka tujuan organisasi untuk mendapatkan keuntungan juga meningkat. Kinerja menurut Rummler & Brache (1990); Sudarmanto (2018) memaparkan bahwa ada tiga level dalam kinerja yaitu: (1) kinerja organisasi, (2) kinerja proses dan (3) kinerja individu/karyawan. Kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2014) dan Silaen dkk (2021), kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Sedangkan kinerja organisasi merupakan hasil dari proses yang dilakukan oleh individu-individu yang ada didalamnya berdasarkan perencanaan yang telah ditetapkan. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa kinerja organisasi menggambarkan atau memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Semakin baik kinerja organisasi maka semakin baik juga kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya.

Memperhatikan hal tersebuat Departmen HRM terus malakukan analisisnya untuk menjawab semua permasalahan yang terjadi. Beberapa pergantian pada Kepala Cabang dan Kepala bagian dilakukan Department HRM untuk merotasi Kepemimpinan Kantor Cabang yang kurang maksimal. Selain itu dilakukan juga program pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kondisi saat ini kepemimpinan dalam organisasi sudah kuat tetapi pelatihan yang dilaksanakan guna meningkatkan kinerja dirasakan hasil belum maksimal, sehingga diindikasikan komitmen karyawan terhadap organisasi mulai diragukan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan, dan mendukung aktivitas sumber daya manusia agar mereka memberikan komitmen dan kontribusi terbaik demi tercapainya tujuan organisasi (Wibowo, 2018). Kepemimpinan mencakup penggunaan pengaruh serta semua hubungan yang melibatkan pemimpin dan proses komunikasi. Kejelasan dan ketepatan komunikasi sangat mempengaruhi perilaku dan kinerja anggota, serta kepemimpinan berfokus pada pencapaian tujuan. Seorang pemimpin yang efektif harus mempertimbangkan tujuan individu, kelompok, dan organisasi (Suwatno, 2019). Kepemimpinan menekankan pentingnya proses komunikasi, di mana kejelasan dan ketepatan komunikasi sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja para pengikutnya (Tisnawati & Priansa, 2018). Dengan kepemimpinan yang baik maka dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Demikian halnya juga dengan pelatihan.

Penelitian Fakhri dkk (2020); Basit dkk (2018) dan Habeeb & Ibrahim (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi penelitian Purwaningrum (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dipengaruhi oleh pelatihan. Menurut Hasibuan (2009) pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan, sesuai dengan kebutuhan pekerjaan jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pelatihan merupakan suatu aktivitas yang umum dilakukan agar pekerja dalam suatu perusahaan dapat bekerja lebih produktif serta efisien. Disamping itu pelatihan berusaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta sikap kerja yang baik dalam menjalankan pekerjaannya (Sudiro & Putri, 2022), dengan pelatihan maka pengetahuan, ketrampilan dan sikap karyawan bisa masuk dalam standar yang ditetapkan organisasi. Program pelatihan adalah sesuatu aktivitas yang sudah direncenakan untuk peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian Rilo & Maharani (2020); Afroz & Nahida (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat juga dipengaruhi oleh komitmen karyawan pada organisasi. Komitmen karyawan merupakan loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui pencapaian sasaran, nilai, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi (Idrus, 2022), Komitmen kerja karyawan terhadap organisainya dapat menjadi pendorong keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya. Penelitian Kristian & Ferijani (2020); Rembet dkk (2020); Dinku (2018) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian Purwaningrum (2019) menyatakan bahwa komitmen karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

KSP Credit Union Semarong merupakan salah satu koperasi di Indonesia yang tidak lepas dari ketiga permasalahan diatas. Menurunnya kinerja karyawan pada KSP Credit Union Semarong ditenggarai kepemimpinan, pelatihan dan komitmen karyawannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Semarong, Kabupaten Sanggau, Provinsi Kalimantan Barat.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitaif dengan jenis penelitian deskriptif yakni untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antar variabel penelitan. Penelitian menggunakan kuantitatif karena masalah yang ada pada penelitian perlu pendekatan secara kuantitatif karena perlunya ukuran yang jelas antar pengaruh variabel. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner ke sejumlah responden sedangkan Interview atau wawancara mendalam tidak peneliti lakukan dalam penelitian ini. Jawaban atas pertanyaan dan pernyataan terkait indikator tersebut akan menggunakan skala ordinal model likert yang memiliki rentang 1 sampai 5 dengan masing-masing nilai pengukuran adalah (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) cukup, (2) tidak setuju dan (1) sangat tidak setuju. Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2022).

Populasinya yaitu seluruh karyawan KSP Credit Union Semarong yang berjumlah 296 orang, karena terhitung besar, maka pengambilan sampel dilakukan dengan pendekatan slovin yaitu didapatkan sebesar 170 sampel. Analisis digunakan yaitu dengan cara analisis regresi linier berganda adalah analisis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu hubungan antar variabel (Sugiyono, 2018), variabel yang dimaksud adalah pengaruh variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen). Pada penelitian ini variabel X terdiri dari tiga yaitu (X1) kepemimpinan, (X2) pelatihan, (X3) komitmen kerja. Sedengan variabel Y adalah kinerja karyawan.

HASIL

Tabel 1 menjelaskan bahwa data responden berdasarkan jenis kelamin mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 91 orang (54%) sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 79 orang (46%). Sedangkan Tabel 2 responden berdasarkan usia yang paling dominan adalah usia antara 31 – 40 tahun sebanyak 69 orang atau sebesar 40%, yang diikuti responden dengan usia 20 – 30 tahun sebanyak 41 orang atau sebesar 24%, selanjutnya responden dengan usia antara 41 – 50 tahun sebanyak 35 orang atau sebesar 21%. Dan responden dengan usia >50 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 15%. Usia responden dalam penelitian ini didominasi dengan usia antara 31 – 40 tahun. Usia karyawan yang didominasi antara usia 31 - 40 tahun menunjukkan bahwa karyawan KSP Credit Union Semarong didominasi oleh karyawan yang sudah siap dan dewasa dalam bekerja serta mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Tabel 1
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Persentase (%)
Laki-Laki	91	54
Perempuan	79	46
Jumlah	170	100

Sumber: data olahan

Tabel 2
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Persentase (%)
20 – 30 tahun	41	24
31 – 40 tahun	69	40
41 – 50 tahun	35	21
> 50 tahun	25	15
Jumlah	170	100

Sumber: data olahan

Tabel 3
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frequency	Persentase (%)
2 – 5 tahun	31	18
6 – 10 tahun	64	38
11 – 15 tahun	48	28
> 16 tahun	27	16
Jumlah	170	100

Sumber: data olahan

Tabel 3 hasil deskripsi data responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa karyawan yang telah bekerja 6 – 10 tahun sebanyak 64 orang (38%), yang telah bekerja 11 – 15 tahun sebanyak 48 orang (28%), yang telah bekerja 2 – 5 tahun sebanyak 31 orang (18%), yang telah bekerja >16 tahun sebanyak 27 orang (16%), hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pekerjaan di KSP Credit Union Semarong didukung oleh karyawan yang memang sudah profesional dan terbiasa melakukan pekerjaan di bidangnya.

Tabel 4
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency	Persentase (%)
SMA	54	32
Diploma	26	15
S1	90	53
Jumlah	170	100

Sumber: data olahan

Tabel 4 responden berdasarkan pendidikan terakhir yang paling dominan adalah responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 90 orang atau sebesar 53%, yang diikuti responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 54 orang atau sebesar 32%, selanjutnya responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 26 orang atau sebesar 20%. Pendidikan responden dalam penelitian ini didominasi dengan pendidikan Sarjana dibandingan dengan pendidikan Diploma dan SMA. Hal ini menunjukkan bahwa secara teknis karyawan KSP Credit Union Semarong didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan berwawasan luas.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.051	1.221		4.138	.000
	Kepemimpinan (X1)	.101	.047	.221	2.141	.034
	Pelatihan (X2)	.177	.039	.450	4.544	.000
	Komitmen Kerja (X3)	.277	.120	.214	2.319	.022

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 5 hasil persamaan regresi guna mengetahui angka konstanta dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

Y = 5.051 + 0.101X1 + 0.177X2 + 0.277X3

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: onstanta sebesar 5.051 memberi arti bahwa jika kepemimpinan, pelatihan dan komitmen kerja diangap tidak ada maka menunjukkan kinerja karyawan akan sama dengan 5.051. Kemudian koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0.101 mempunyai arti bahwa setiap penambahan satu kali kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.101. Kemudian koefisien regresi pelatihan sebesar 0.177 mempunyai arti bahwa setiap penambahan satu kali pelatihan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.177. Selanjutnya koefisien regresi komitmen kerja sebesar 0.277 mempunyai arti bahwa setiap penambahan satu kali komitmen kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.277.

Hasil analisis ini menghasilkan nilai positif memiliki arti bahwa kepemimpinan, pelatihan dan komitmen kerja memiliki

hubungan positif dengan kinerja karyawan. Apabila kepemimpinan, pelatihan dan komitmen kerja ditingkatkan dan dievaluasi maka akan menunjukan hasil yang semakin membaik sehingga kinerja karyawan secara langsung akan semakin baik dan menguntungkan pihak KSP Credit Union Semarong, sedangkan apabila kepemimpinan, pelatihan dan komitmen kerja tidak mengalami peningkatan dalam waktu yang lama dikhawatirkan akan membentuk sikap dan perilaku yang dapat menurunkan kinerja karyawan dalam lingkungan KSP Credit Union Semarong.

Nilai koefisien determinasi yang diukur menggunakan *Adjusted R Square* sebesar 0,718 menunjukkan bahwa 71,8% dari variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor kepemimpinan, pelatihan, dan komitmen kerja. Dengan kata lain, 71,8% dari kinerja karyawan yang diamati dapat dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut. Sedangkan sisanya 28,2% dari variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan Tabel 5 nilai t-hitung variabel kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh adalah 2,141, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,654; hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,034 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan nilai Beta atau Standarized Coefficients sebesar 0,221 atau 22,1%, dinyatakan bahwa kepemimpinan secara sebagian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam kerangka penelitian ini. Setiap meningkatnya kepemimpinan akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Fakhri dkk (2020); Basit dkk (2018); Yusrab & Masyadi (2020), Yusuf & Ibrahim (2017); Setiadi & Lutfi (2021); Husna (2020), Marjaya & Fajar (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Hakim & Rahmat (2020) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian Suwatno (2019); Wibowo (2018); Tisnawati & Priansa (2018) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mendorong bawahan melalui proses komunikasi, serta memfasilitasi aktivitas semua sumber daya manusia agar memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil perhitungan pada variabel pelatihan pada Tabel 5, diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,544 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,654. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, memperkuat kesimpulan tersebut. Dengan nilai Beta atau Standarized Coefficients sebesar 0,450 atau 45%, variabel pelatihan secara parsial menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan pelatihan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Rilo & Maharani (2020); Sendawula dkk (2018); Afroz (2018); Amandani & Wirakusuma (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian Sudiro & Putri (2022); Hasibuan (2009); dan Handoko (2012), yang menyatakan pelatihan merupakan adalah suatu aktivitas yang umum dilakukan agar pekerja dalam suatu perusahaan dapat bekerja lebih produktif serta efisien. Di samping itu, pelatihan berusaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang baik dalam menjalankan pekerjaannya. Pelatihan juga sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Hasil perhitungan pada Tabel 5, variabel komitmen kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,319 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,654; hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,022 yang lebih kecil dari 0,05 mendukung kesimpulan tersebut. Dengan nilai Beta atau Standarized Coefficients sebesar 0,214 atau 21,4%, variabel komitmen kerja secara parsial menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Setiadi & Lutfi (2021); Husna (2020); Rembet dkk (2020); dan Ratna (2018) yang menyatakan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Purwaningrum (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Sudiro & Putri (2022); Hasibuan (2009); dan Handoko (2012), yang menyatakan pelatihan merupakan adalah suatu aktivitas yang umum dilakukan agar pekerja dalam suatu perusahaan dapat bekerja lebih produktif serta efisien. Selain itu, pelatihan berusaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang baik dalam menjalankan pekerjaannya. Pelatihan juga sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan, pelatihan dan komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Semarong Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat

DAFTAR PUSTAKA

Afroz, N. 2018. Effects of Training on Employee Performance: A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh. *Global Journal of Economic and Business*, 4(1), 111-124

Ayu Purwaningrum, Silvia & Fauzan, 2019, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen Organisasi, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar), *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Basit, Abdul & Sebastian, Veronica & Hassan, Zubair. 2018. Impact of Leadership Style on Employee Performance (A Case Study on A Private Organization In Malaysia). *Journal of Accounting & Business Management*. 5(2).

Dinku, Gilo. 2018. Effects of employees commitment on organizational performance at Arjo Didessa Sugar Factory. *African Journal of Business Management*. 12. 252-257.

Fakhri, Mahendra & Pradana, Mahir & Syarifuddin, Syarifuddin & Suhendra, Yozi. 2020. Leadership Style and its Impact on Employee Performance at Indonesian National Electricity Company. *The Open Psychology Journal*. 13(1), 321-325.

Gielhan Abraham Rembet, Achmad Firdiansjah, & Sutriswanto. 2020. The Effect of Organizational Commitment and Employee Engagement towards Employee Performance through Organization Citizenship Behaviors. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering (IJASRE)*, 6(9), 7-13

Husna. Asmaul, 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BNI (Persero) Tbk Kantor Cabang Probolinggo. *Tesis.* Universitas Jember.

Hakim, & Alhakim, R. 2020. Effect of motivation, leadership, and work discipline on employees' performance (Case study of PT. Injakayu Terpadu, Gunung Putri - Bogor). *The Management Journal of Binaniaga*, 5(1), 23-34

Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P..2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Idrus, Ali 2022, *KOMITMEN (Kajian Emperis Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen).* Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia Anggota Ikapi Jawa Barat

Ichsan, Reza Nurul, Sarman Sinaga, dan Lukman Nasution. 2021. *Ekonomi Koperasi Dan UMKM*. Medan: CV Sentosa Deli Mandiri

Kristian, Bagas & Ferijani, Agatha. 2020. The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables. *Journal of Management and Business Environment (JMBE)*. 2(1).

Marjaya, Indra & Pasaribu, Fajar. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2. 129-147.

Regina Amandani, Ni Made & Wirakusuma, Made Gede. 2017, Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Profesi pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 19(2), 916-942

Rilo, Wahyu Bagus & Anita Maharani. (2020). The Relationship Between Training Methods, Competence, Employee Engagement and Employee Performance. J*ournal of Research in Business, Economic and Education*. 2(6), 1468-1478.

Rummler, G. & Brache, A., 1990. *Improving Performance: How to Manage the White Space on the Organization Char*t. San Francisco: Jossey-Bass.

Sudiro, Achmad., dan Putri, Oktaria Ardika, 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Setiadi., Muhamad Teguh, & Lutfi, 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRMBT)*. 5(2), 200-217

Sari, Ratna Tunjung, 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional pada Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai BLUD RSUD Dr. Moewardi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (Journal of Business and Management)*. 18(2). 11-22

Sabban, Yusrab & Masyadi, 2020. Effect of Work Discipline, Leadership Style and Training on Employee Performance In Rsud Haji Makassar. *Manajemen Bisnis*. 10(2), 27-35

Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Sendawula, Kasimu & Kimuli, Saadat & Juma, Bananuka & Muganga, Grace. 2018. Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*. 5(1)

Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani , Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany, Anis Masyruroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri I. Lestari, Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, Surya Putra. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Sudarmanto, 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatig, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Suwatno, 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.

Tisnawati., Erni & Priansa, Donni Juni, 2018. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan*. Bandung: Refika Aditama

Wibowo, 2018. Kepemimpinan Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Yusuf-Habeeb, Munirat., Ibrahim.,Yusuf, 2017. Effect of Leadership Style on Employee Performance in Nigerian Universities. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 17(7). 26-33