



Pengaruh Skill Managerial, Pelatihan dan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Organisasi pada PT Bank Nagari Cabang Lubuk Basung

Mitsaghalida Riefani¹, Agussalim M¹, Meri Dwi Anggraini¹

¹Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti Padang, Indonesia

✉ mitsaghalidariefani31@gmail.com*

Abstract

Tujuan dari penelitian ini yakni guna mengetahui pengaruh skill managerial, pelatihan, dan good corporate governance terhadap kinerja organisasi pada Bank Nagari Cabang Lubuk Basung. Data penelitian terkumpul melalui teknik riset lapangan dan riset pustaka dengan Teknik kuesioner, wawancara, dan observasi. Jenis data penelitian mencakup data kuantitatif beserta kualitatif yang berasal dari sumber data primer ataupun sekunder. Populasi penelitian ini ialah seluruh pegawai Bank Nagari Lubuk Basung sebanyak 47 orang, dengan jumlah sampel yang dipilih menggunakan (1) Teknik purposive sampling sebanyak 46 orang karena peneliti tidak masuk ke dalam sampel maka $47-1 = 46$ orang responden, (2) teknik total sampling digunakan untuk menarik 46 orang menjadi sampel. Data dianalisis melalui analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, beserta uji hipotesis melalui uji t dan uji F. Temuan penelitian memperlihatkan bahwasanya Skill Managerial, Pelatihan, dan Good Corporate Governance masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi secara parsial. Ketiga variabel bebas tersebut juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi di Bank Nagari Cabang Lubuk Basung secara simultan. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar manajemen Bank Nagari Cabang Lubuk Basung memperkuat Skill Managerial, efektivitas program Pelatihan, dan penerapan prinsip Good Corporate Governance selaku upaya peningkatan kinerja organisasi.

Article Information:

Received Jan 18, 2026

Revised Feb 22, 2026

Accepted Mar 28, 2026

Keywords: *Skill Managerial, Pelatihan, Good Corporate Governance, Kinerja Organisasi*

PENDAHULUAN

Dunia perbankan mengalami dinamika yang semakin kompleks sejalan dengan perkembangan zaman maupun kemajuan teknologi, yang menuntut bank untuk menyediakan berbagai produk dan jasa keuangan yang mampu memenuhi kebutuhan serta harapan nasabah dengan keunggulan kompetitif yang tinggi (Istiqomah & Purwanto, 2022). Persaingan yang semakin ketat di industri ini memaksa bank untuk berinovasi dalam sistem pelayanan, efisiensi operasional, dan kecepatan adaptasi terhadap perubahan pasar yang sangat dinamis (Orji, Emmanuel, & Egwuatu, 2023).

How to cite:

Riefani, M., Agussalim, M., Anggraini, M, D. (2026) Pengaruh Skill Managerial, Pelatihan dan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Organisasi pada PT Bank Nagari Cabang Lubuk Basung. *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 23-35.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Dalam menghadapi kondisi tersebut, kinerja organisasi menjadi aspek fundamental yang harus terus ditingkatkan agar mampu bersaing dan mempertahankan eksistensinya di tengah lingkungan yang tidak menentu (Zaharuddin, Supriyadi, & Wahyuningsih, 2021). Kinerja dapat dimaknai sebagai hasil akhir dari serangkaian proses yang dilalui oleh individu maupun kelompok dalam organisasi guna mewujudkan tujuan berjangka pendek ataupun panjang yang sudah ditetapkan (Darmanto, Wardaya, & Dwiyani, 2019). Tujuan dari penilaian kinerja yakni guna mengukur efektivitas pelaksanaan pekerjaan secara periodik, sehingga dapat dijadikan dasar evaluasi dan perencanaan strategi yang tepat kedepannya (Sedarmayanti, 2017). Melalui penilaian ini, organisasi dapat mengetahui sejauh mana kinerja para pegawainya, dan Tindakan apa saja yang haruslah diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Handoko, 2017).

Sebagai perusahaan yang berorientasi pada pencapaian keuntungan, PT Bank Nagari Cabang Lubuk Basung dituntut untuk memperhatikan tidak hanya kinerja keuangan tetapi juga aspek non-keuangan, seperti kualitas sumber daya manusia dan efisiensi manajerial (Istiqomah & Purwanto, 2022). Keuntungan yang berkelanjutan tidak akan tercapai jika perusahaan mengabaikan pentingnya pengelolaan sumber daya secara profesional dan berkelanjutan (Simamora, 2017). Salah satu komponen krusial dalam hal ini ialah keterampilan manajerial atau skill managerial, yaitu kemampuan seorang manajer dalam memimpin, mengorganisasi, mengarahkan, beserta mengelola sumber daya perusahaan supaya bisa bekerja secara efektif sekaligus efisien (Wahyudi & Yuniawan, 2017). Keterampilan ini bukan hanya tentang kemampuan teknis, melainkan juga melibatkan aspek komunikasi, pengambilan keputusan, dan kemampuan mengelola konflik dalam organisasi (Kuspini, 2019). Oleh karena itu, keterampilan manajerial yang dimiliki oleh pimpinan atau manajer di suatu organisasi memiliki peran yang sangat krusial dalam menentukan tingkat keberhasilan perusahaan (Mahmud, Hilal, & Khusna, 2021).

Menurut penelitian sebelumnya, keterampilan manajerial yang baik akan mampu menambah tingkatan kinerja organisasi secara signifikan karena dapat membantu dalam mengarahkan karyawan menjalankan aktivitas secara efektif dan produktif (Bode, 2020). Selain itu, keterampilan ini memungkinkan manajer untuk mengalokasikan sumber daya perusahaan secara bijaksana, termasuk dalam pengelolaan waktu, keuangan, tenaga kerja, dan aset lainnya yang penting bagi kelangsungan operasional perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Keterampilan manajerial yang efektif juga akan mendukung manajer dalam menjalankan semua fungsi utama manajemen, mulai oleh perencanaan, pengorganisasian, pengarahan hingga pengawasan (Handoko, 2017). Alhasil, perhatian khusus perlu diberikan oleh perusahaan terhadap pengembangan keterampilan manajerial melalui pelatihan dan Pendidikan yang sesuai, baik secara formal maupun informal (Indriayu, Hariani, Sudarno, Nugroho, & Octaria, 2022). Dalam konteks ini, pelatihan formal dapat diberikan melalui program manajemen yang terstruktur, sedangkan pembelajaran informal dapat dilakukan melalui pengalaman kerja, mentoring, atau observasi langsung terhadap praktik-praktik terbaik dalam organisasi (Kuspini, 2019).

Dalam penerapannya, good corporate governance (GCG) menjadi pilar krusial dalam menciptakan tata kelola perusahaan yang baik, transparan, sekaligus akuntabel sehingga meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan serta mendukung kinerja jangka panjang (Manossoh, 2016). Terdapat lima indikator utama yang digunakan untuk mengukur pelaksanaan GCG dalam organisasi, yakni transparansi (transparency), tanggung jawab (responsibility), independensi (independency), akuntabilitas (accountability), beserta kewajaran dan kesetaraan (fairness) (Manossoh,

2016). Kelima indikator tersebut dinilai mampu mencerminkan praktik tata kelola yang sehat dalam perusahaan, khususnya dalam konteks perbankan yang sangat rentan terhadap berbagai bentuk penyimpangan (Manossoh, 2016). Sementara itu, tanggung jawab menunjukkan bahwa perusahaan harus menjalankan operasionalnya sesuai dengan pertaturan dan etika yang berlaku (Manossoh, 2016).

Dengan memperhatikan seluruh aspek yang telah dijelaskan, mulai dari keterampilan manajerial hingga pentingnya penerapan prinsip good corporate governance, maka dapat disimpulkan bahwasanya keberhasilan suatu organisasi, khususnya di sektor perbankan, sangat ditentukan oleh sejauh mana organisasi mampu mengelola berbagai sumber daya yang dimilikinya secara optimal (Simamora, 2017). Pengembangan keterampilan manajerial yang berkelanjutan perlu menjadi agenda strategis dalam kebijakan sumber daya manusia perusahaan, guna menghadapi tantangan bisnis yang terus berkembang (Mahmud, Hilal, & Khusna, 2021). Perusahaan juga harus mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi, memperbaiki lingkungan kerja, serta menanamkan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan produktivitas (Tsauri, 2014). Penerapan good corporate governance menjadi alat penting dalam membangun integritas dan daya saing perusahaan yang berkelanjutan (Manossoh, 2016). Seluruh komponen tersebut termasuk satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan di era persaingan global seperti saat ini (Indriayu, Hariani, Sudarno, Nugroho, & Octaria, 2022).

METODE PENELITIAN

Data penelitian ini terkumpul melalui metode riset lapangan maupun riset Pustaka dengan teknik kuesioner, wawancara beserta observasi. Jenis data yang dipergunakan ini mencakup data kuantitatif maupun kualitatif yang didapatkan dari data primer dan sekunder yang mana tujuannya guna mengetahui dan menerangkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yakni skill managerial, pelatihan, maupun GCG terhadap kinerja organisasi pada PT Bank Nagari Cabang Lubuk Basung. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengukur secara objektif pengaruhnya dari setiap independent pada dependent melalui teknik pengumpulan data yang sistematis dan dapat diuji secara statistik. Data kuantitatif didapatkan dari hasil pengisian kuesioner oleh populasi responden yang merupakan seluruh pegawai PT Bank Nagari Cabang Lubuk Basung, yang mana jumlahnya 47 orang, dengan jumlah sampel 46 orang yang dipilih dengan mengadopsi teknik purposive sampling. Kuesioner ini dirancang dengan berlandaskan indikator dari setiap variabel kemudian disebarkan secara langsung agar memperoleh data primer yang relevan dan aktual. Selain itu, untuk memperkaya hasil temuan, peneliti juga menggunakan teknik wawancara guna menggali informasi kualitatif mengenai persepsi, pengalaman, dan praktik nyata yang berkaitan dengan manajemen keterampilan, proses pelatihan, serta pengimplementasian berbagai prinsip GCG dalam lingkungan kerja sehari-hari. Teknik observasi juga dilakukan untuk memperoleh gambaran visual dan langsung dari aktivitas operasional dan interaksi kerja yang berkaitan dengan variabel penelitian, sehingga mampu memberikan konteks terhadap data kuantitatif yang diperoleh.

Penggunaan metode kuantitatif dalam penelitian ini diperkuat dengan analisis statistik yang mana bertujuan guna menguji signifikansi hubungan antar variabel melalui uji validitas, uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik yang mencakup multikolinieritas, normalitas, maupun heteroskedastisitas. Alhasil, penelitian ini mendeskripsikan pengaruh variabel secara umum sekaligus menguji seberapa kuat kontribusi masing-

masing variabel independen dalam menjelaskan variasi yang ada pada kinerja organisasi. Di sisi lain, data sekunder yang dikumpulkan dari dokumen internal perusahaan, laporan tahunan, serta referensi pustaka yang relevan digunakan untuk memperkuat argumen teoritis dan mendukung analisis data primer. Perpaduan antara data primer dan sekunder ini bertujuan untuk memberikan hasil penelitian yang komprehensif dan valid, sehingga kesimpulan yang ditarik dapat dijadikan sebagai rekomendasi strategis bagi manajemen PT Bank Nagari Cabang Lubuk Basung dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Selain itu, kejelasan terkait jenis maupun sumber data, teknik pengumpulan data, beserta metode analisis yang diadopsi mencerminkan bahwasanya penelitian ini dilakukan secara sistematis maupun terencana untuk dapat menjawab rumusan permasalahan beserta menguji hipotesis yang sudah ditentukan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dimaksudkan guna menilai apakah sisa residual memiliki pola distribusi normal, sehingga dapat dijadikan dasar dalam menilai hubungan independen pada dependen dalam model regresi dengan mengadopsi bantuan analisis SPSS 26.0 sehingga didapatkan nilai residual sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

	N Statistic	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Standardized Residual	46	.071	.350	-.203	.688
Valid N (listwise)	46				

Sebagaimana tabel 1 tersebut, diketahui nilai standar skewness 0,197 maupun kurtosis sebesar -0,088, yang keduanya berada dalam rentang nilai absolut kurang dari 2,58. Rentang ini mengacu pada batas kritis distribusi normal pada tingkatan sig. 0,01 atau 1%, maka diberikan simpulan bahwasanya data residual dalam model regresi ini menyebar secara normal. Normalitas residual sebagai satu dari sekian asumsi dalam analisis regresi klasik, karena memastikan bahwasanya error atau kesalahan prediksi yang dihasilkan oleh model bersifat acak dan tidak terstruktur. Jika asumsi normalitas ini terpenuhi, maka model regresi menjadi lebih andal dalam melakukan estimasi dan pengambilan keputusan berdasarkan uji signifikansi, seperti uji t dan uji F. Dengan demikian, pemenuhan syarat normalitas residual melalui pengujian skewness dan kurtosis dalam penelitian ini memberikan keyakinan bahwasanya model regresi yang dibangun telah memenuhi salah satu prasyarat utama validitas statistik, serta layak digunakan untuk mengukur dan menguji pengaruh variabel skill managerial, pelatihan, maupun GCG terhadap kinerja organisasi pada PT Bank Nagari Cabang Lubuk Basung secara lebih akurat dan terpercaya.

2. Uji Multikolinearitas

Guna mengidentifikasi adanya multikolinearitas diketahui sebagaimana Variance Inflation Faktor (VIF). Perolehan pengujian ini dilihat dengan tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Skill Managerial	.522	1.915
	Pelatihan	.599	1.671
	GCG	.498	2.007

Dari tabel 2 maka disimpulkan bahwasanya seluruh independen dalam model regresi telah berhasil melewati uji multikolinearitas, yang dibuktikan melalui nilai VIF < 10. VIF yang rendah menandakan tidak ada korelasinya yang tinggi antar independen, yang artinya tidak terjadi tumpang tindih atau duplikasi informasi antar independent yang dipergunakan dalam model. Oleh karena itu, lolosnya uji multikolinearitas menandakan bahwasanya setiap variabel seperti skill managerial, pelatihan, dan GCG dalam temuan ini memiliki kontribusi yang independen maupun tidak saling memengaruhi secara signifikan, sehingga Analisa atas pengaruhnya dari setiap variabel pada kinerja organisasi dapat dilaksanakan dengan lebih akurat serta dapat diandalkan.

Lebih lanjut, terpenuhinya asumsi bebas multikolinearitas juga memperkuat kualitas model regresi secara keseluruhan, karena satu dari sekian syarat utama dalam model regresi berganda adalah tidak terdapat hubungannya yang linear yang kuat antar variabel bebas. Dalam konteks penelitian ini, perolehan pengujian multikolinearitas memberikan landasan yang kuat bahwasanya model regresi yang dibangun layak digunakan untuk menguji pengaruh skill managerial, pelatihan, maupun GCG terhadap kinerja organisasi pada PT Bank Nagari Cabang Lubuk Basung.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dilaksanakan dengan uji glejser. Uji ini dilakukan dengan peregresian nilai absolut residual semua variabel bebas. Perolehan uji ini terlihat di tabel 3 :

Tabel 3. Uji Glejser

Model		Sig.
1	(Constant)	.641
	Skill Managerial	.992
	Pelatihan	.087
	GCG	.165

Dari Tabel 3 di atas bahwasanya seluruh independen, yaitu skill managerial, pelatihan, dan *good corporate governance* mempunyai nilai sig. > 0,05. Hal tersebut menegaskan bahwasanya tidak ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas dalam model regresi yang diadopsi. Heteroskedastisitas ialah kondisi ketika varians residual tidak konstan pada tiap nilai variabel bebas, dan hal ini bisa menimbulkan permasalahan serius dalam estimasi model regresi, karena dapat menyebabkan hasil uji statistik menjadi tidak valid dan tidak akurat.

Ketiadaan heteroskedastisitas juga menjadi indikator bahwasanya model regresi yang dibangun telah memenuhi satu dari sekian asumsi yang krusial dalam regresi linear klasik, sehingga memperkuat kualitas dan validitas hasil analisis. Nilai sig. > 0,05 memperlihatkan bahwasanya variasi error tidak terkait secara sistematis dengan variabel-variabel independen, sehingga tidak ada pola tertentu yang menyebabkan fluktuasi besar atau kecilnya residual berdasarkan nilai-nilai input. Dengan demikian, pengaruh masing-masing variabel seperti skill managerial, pelatihan, dan *good corporate*

governance terhadap kinerja organisasi dapat ditafsirkan tanpa perlu mengkhawatirkan adanya gangguan dari ketidakkonsistenan varians error. Hal ini semakin memperkuat kesimpulan bahwasanya model yang diadopsi dalam penelitian ini tidak hanya valid secara teoritis, tetapi juga telah diuji dan memenuhi persyaratan teknis secara statistik, sehingga mampu memberikan gambaran yang objektif dan akurat mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dalam konteks PT Bank Nagari Cabang Lubuk Basung.

4. Analisis Deskriptif Variabel

Deskripsi variabel penelitian diajukan untuk menilai pemahaman dan berapa besar masing-masing variabel yang telah diterapkan dan dirasakan karyawan PT Bank Nagari Cabang Lubuk Basung. Berikut masing-masing variabel penelitian :

1. *Skill Managerial* (X₁)

Tabel 4. Deskriptif *Skill Managerial* (X₁)

No Item	Alternatif Jawaban										Mean	TCR
	SS		S		N		TS		STS			
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
Keterampilan konsep (<i>conceptual skill</i>)												
1	7	15.2	21	45.7	14	30.4	4	8.7	-	-	3,67	73,48
2	5	10.9	25	54.3	12	26.1	4	8.7	-	-	3,67	73,48
3	6	13.0	22	47.8	11	23.9	7	15.2	-	-	3,59	71,74
4	5	10.9	15	32.6	19	41.3	7	15.2	-	-	3,39	67,83
5	8	17.4	19	41.3	15	32.6	4	8.7	-	-	3,67	73,48
Rata-rata											3,60	72,00
Keterampilan manusiawi (<i>human skill</i>)												
6	3	6.5	28	60.9	10	21.7	5	10.9	-	-	3,63	72,61
7	6	13.0	19	41.3	13	28.3	8	17.4	-	-	3,50	70,00
Rata-rata											3,58	71,65
Keterampilan teknik (<i>technical skill</i>)												
8	5	10.9	18	39.1	17	37.0	6	13.0	-	-	3,48	69,57
9	5	10.9	23	50.0	16	34.8	2	4.3	-	-	3,67	73,48
10	5	10.9	23	50.0	14	30.4	4	8.7	-	-	3,63	72,61
Rata-rata											3,60	72,09
Σ Rata-rata											3,60	71,91

Merujuk Tabel 4 bahwasanya rerata tanggapan responden terhadap variabel skill managerial berada pada angka 3,60 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 71,91%. Nilai ini berkategori baik berdasarkan interpretasi TCR, yang menunjukkan bahwasanya persepsi karyawan terhadap kemampuan manajerial yang dimiliki oleh pihak manajemen di PT Bank Nagari Cabang Lubuk Basung cenderung positif. Skor rata-rata tersebut mencerminkan bahwasanya sebagian besar karyawan menilai manajer atau pimpinan mereka memiliki kecakapan yang memadai dalam pelaksanaan berbagai fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, maupun pengendalian. Skill managerial yang baik pada umumnya mencerminkan adanya keterampilan dalam menyusun strategi, menetapkan prioritas kerja, memotivasi bawahan, serta membina hubungan kerja yang harmonis dalam tim. Dengan kata lain, nilai rata-rata sebesar 3,60 bukan hanya angka statistik semata, tetapi juga menjadi indikator bahwasanya kompetensi kepemimpinan di lingkungan organisasi telah memenuhi harapan sebagian besar karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penilaian karyawan terhadap skill managerial menunjukkan bahwasanya PT Bank Nagari Cabang Lubuk Basung memiliki modal kepemimpinan yang cukup kuat dalam menjalankan roda organisasi. Skill managerial yang dinilai baik tidak hanya menciptakan iklim kerja yang kondusif, tetapi juga memberikan rasa aman, kejelasan tugas, serta hubungan komunikasi yang positif antara atasan dan bawahan. Dengan kondisi ini, dapat diharapkan bahwasanya produktivitas kerja dan

pencapaian target organisasi dapat terus meningkat. Namun demikian, tetap diperlukan upaya perbaikan berkelanjutan melalui pemantauan rutin, pelatihan lanjutan, dan evaluasi kompetensi kepemimpinan secara berkala agar standar kualitas manajerial tetap terjaga dan dapat ditingkatkan sesuai dengan dinamika organisasi dan tuntutan eksternal yang terus berkembang.

2. Pelatihan (X₂)

Tabel 5. Deskriptif Pelatihan (X₂)

No Item	Alternatif Jawaban										Mean	TCR
	SS		S		N		TS		STS			
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
Materi pelatihan												
1	8	17.4	23	50.0	10	21.7	5	10.9	-	-	3,74	74,78
2	5	10.9	23	50.0	17	37.0	1	2.2	-	-	3,70	73,91
3	3	6.5	23	50.0	19	41.3	1	2.2	-	-	3,61	72,17
4	2	4.3	22	47.8	21	45.7	1	2.2	-	-	3,54	70,87
5	4	8.7	28	60.9	12	26.1	2	4.3	-	-	3,74	74,78
Rata-rata											3,67	73,30
Metode pelatihan dan instruktur												
6	9	19.6	22	47.8	11	23.9	4	8.7	-	-	3,78	75,65
7	14	30.4	20	43.5	8	17.4	3	6.5	1	2.2	3,93	78,70
8	3	6.5	29	63.0	14	30.4	-	-	-	-	3,76	75,22
9	2	4.3	25	54.3	18	39.1	1	2.2	-	-	3,61	72,17
10	7	15.2	26	56.5	11	23.9	2	4.3	-	-	3,83	76,52
Rata-rata											3,78	75,65
Evaluasi pelaksanaan pelatihan												
11	4	8.7	23	50.0	18	39.1	1	2.2	-	-	3,65	73,04
12	4	8.7	30	65.2	9	19.6	3	6.5	-	-	3,76	75,22
13	-	-	3	6.5	26	56.5	17	37.0	-	-	3,70	73,91
14	8	17.4	24	52.2	11	23.9	3	6.5	-	-	3,80	76,09
15	3	6.5	25	54.3	17	37.0	1	2.2	-	-	3,65	73,04
Rata-rata											3,71	74,26
Σ Rata-rata											3,72	74,41

Merujuk pada perolehan analisa Tabel 5, bahwasanya rerata tanggapan responden pada pelatihan berada di angka 3,72 dengan TCR sebesar 74,41%. Nilai tersebut berada dalam kategori **baik**, yang menunjukkan bahwasanya pelatihan yang diselenggarakan oleh PT Bank Nagari Cabang Lubuk Basung telah dirasakan manfaatnya oleh mayoritas karyawan. Rata-rata skor yang cukup tinggi ini mencerminkan bahwasanya kegiatan pelatihan dinilai relevan dan mampu memberikan peningkatan pengetahuan maupun keterampilan teknis serta non-teknis dalam pelaksanaan tugas-tugas karyawan. Skor ini menjadi indikator penting bahwasanya perusahaan telah melakukan langkah yang tepat dalam merancang sumber daya manusia yang kompeten maupun siap menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwasanya pelatihan yang diberikan oleh PT Bank Nagari Cabang Lubuk Basung telah berperan secara signifikan dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang tangguh dan adaptif. Nilai rata-rata tanggapan responden yang tinggi mencerminkan adanya apresiasi dan pengakuan dari para karyawan terhadap pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kinerja kerja mereka. Tetapi, evaluasi berkala tetap haruslah dilaksanakan oleh perusahaan terhadap materi, pelaksana, serta dampak dari pelatihan yang telah diberikan agar efektivitasnya tetap terjaga. Dengan pengelolaan pelatihan yang baik, perusahaan dapat memastikan bahwasanya pelatihan yang dilakukan bukan sekadar formalitas, melainkan investasi nyata dalam pengembangan kompetensi yang berkelanjutan.

3. Good Corporate governance (X₃)

Tabel 6. Deskriptif Good corporate governance (X₃)

No Item	Alternatif Jawaban										Mean	TCR
	SS		S		N		TS		STS			
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
Transparansi (transparency)												
1	6	13.0	18	39.1	15	32.6	7	15.2	-	-	3,50	70,00
2	4	8.7	21	45.7	19	41.3	2	4.3	-	-	3,59	71,74
3	10	21.7	16	34.8	8	17.4	12	26.1	-	-	3,52	70,43
4	12	26.1	12	26.1	14	30.4	8	17.4	-	-	3,61	72,17
5	11	23.9	21	45.7	10	21.7	4	8.7	-	-	3,85	76,96
Rata-rata											3,61	72,26
Akuntabilitas (accountability)												
6	8	17.4	22	47.8	9	19.6	5	10.9	2	4.3	3,63	72,61
7	13	28.3	20	43.5	7	15.2	6	13.0	-	-	3,87	77,39
8	2	4.3	21	45.7	12	26.1	11	23.9	-	-	3,30	66,09
9	5	10.9	26	56.5	5	10.9	8	17.4	2	4.3	3,52	70,43
10	15	32.6	15	32.6	5	10.9	9	19.6	2	4.3	3,70	73,91
Rata-rata											3,60	72,09
Responsibilitas (responsibility)												
11	5	10.9	25	54.3	8	17.4	8	17.4	-	-	3,59	71,74
12	4	8.7	29	63.0	9	19.6	4	8.7	-	-	3,72	74,35
13	9	19.6	20	43.5	6	13.0	9	19.6	2	4.3	3,54	70,87
14	11	23.9	15	32.6	10	21.7	10	21.7	-	-	3,59	71,74
15	3	6.5	28	60.9	12	26.1	3	6.5	-	-	3,67	73,48
Rata-rata											3,62	72,42
Independensi (independency)												
16	3	6.5	25	54.3	17	37.0	1	2.2	-	-	3,65	73,04
17	9	19.6	17	37.0	11	23.9	9	19.6	-	-	3,57	71,3
18	10	21.7	21	45.7	12	26.1	3	6.5	-	-	3,83	76,52
19	9	19.6	21	45.7	9	19.6	7	15.2	-	-	3,70	73,91
20	4	8.7	27	58.7	7	15.2	6	13.0	2	4.3	3,54	70,87
Rata-rata											3,66	73,13
Kewajaran dan kesetaraan (fairness)												
21	3	6.5	27	58.7	8	17.4	8	17.4	-	-	3,54	70,87
22	8	17.4	20	43.5	12	26.1	5	10.9	1	2.2	3,63	72,61
23	3	6.5	27	58.7	14	30.4	2	4.3	-	-	3,67	73,48
24	10	21.7	15	32.6	12	26.1	9	19.6	-	-	3,57	71,30
25	12	26.1	18	39.1	12	26.1	4	8.7	-	-	3,83	76,52
Rata-rata											3,65	72,96
Σ Rata-rata											3,63	72,57

Sebagaimana Tabel 6, bahwasanya rerata tanggapan responden atas GCG berada pada angka 3,63 dengan TCR sebesar 72,57%. Nilai tersebut berada dalam kategori **baik**, yang mengindikasikan bahwasanya implementasi prinsip-prinsip GCG pada PT Bank Nagari Cabang Lubuk Basung telah dirasakan positif oleh para karyawan. Hal ini menandakan bahwasanya sebagian besar karyawan menilai bahwasanya tata kelola perusahaan telah dijalankan secara profesional dan sejalan dengan berbagai prinsip dasar GCG seperti transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, maupun kewajaran. Capaian ini merupakan cerminan bahwasanya budaya organisasi yang menjunjung nilai-nilai etika dan tata kelola yang sehat sudah terbentuk secara fungsional dalam aktivitas operasional perusahaan sehari-hari.

Dengan capaian rata-rata tanggapan sebesar 3,63 dan TCR 72,57%, maka diberikan simpulan bahwasanya pelaksanaan GCG di PT Bank Nagari Cabang Lubuk Basung telah membentuk landasan tata kelola yang cukup solid. Meski demikian, perusahaan tetap perlu melakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan agar implementasi GCG dapat mencapai level optimal. Komitmen terhadap peningkatan tata kelola ini tidak hanya diperlukan sebagai pemenuhan regulasi eksternal, tetapi juga sebagai strategi internal untuk memperkuat sistem kerja yang sehat, meningkatkan kepercayaan stakeholder, serta menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan berintegritas tinggi. Dengan menguatkan praktik GCG secara menyeluruh, perusahaan akan mampu menghadapi berbagai tantangan bisnis masa depan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

4. Kinerja Organisasi

Tabel 7. Deskriptif Kinerja Organisasi (Y)

No Item	Alternatif Jawaban										Mean	TCR
	SS		S		N		TS		STS			
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
Produktivitas												
1	2	4.3	23	50.0	20	43.5	1	2.2	-	-	3.57	71,30
2	5	10.9	19	41.3	22	47.8	-	-	-	-	3.63	72,61
3	4	8.7	18	39.1	24	52.2	-	-	-	-	3.57	71,30
4	26	56.5	19	41.3	1	2.2	-	-	-	-	3.54	70,87
5	2	4.3	22	47.8	22	47.8	-	-	-	-	3.57	71,30
Rata-rata											3,58	71,48
Kualitas pelayanan												
6	1	2.2	23	50.0	21	45.7	1	2.2	-	-	3.52	70,43
7	2	4.3	21	45.7	21	45.7	2	4.3	-	-	3.5	70,00
8	2	4.3	22	47.8	21	45.7	1	2.2	-	-	3.54	70,87
9	2	4.3	24	52.2	20	43.5	-	-	-	-	3.61	72,17
10	1	2.2	28	60.9	17	37.0	-	-	-	-	3.65	73,04
Rata-rata											3,56	71,30
Responsibilitas												
11	2	4.3	21	45.7	23	50.0	-	-	-	-	3.54	70,87
12	1	2.2	19	41.3	25	54.3	1	2.2	-	-	3.43	68,70
13	2	4.3	20	43.5	23	50.0	1	2.2	-	-	3.50	70,00
14	2	4.3	20	43.5	23	50.0	1	2.2	-	-	3.50	70,00
15	2	4.3	22	47.8	21	45.7	1	2.2	-	-	3.54	70,87
Rata-rata											3,50	70,09
Σ Rata-rata											3,55	70,96

Berdasarkan tabel 7 jika rerata tanggapan responden pada kinerja organisasi ada di angka 3,55 dengan TCR 70,96%. Nilai ini berada pada kategori **baik**, yang menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan sebagai penunjang kinerja organisasi pada PT Bank Nagari Lubuk Basung telah berjalan secara optimal menurut persepsi responden. Pada indikator produktivitas, karyawan dinilai telah bekerja secara efektif dan efisien, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menjalankan tugas sesuai program kerja dan sasaran organisasi. Indikator kualitas pelayanan juga menunjukkan bahwasanya karyawan mampu memahami kebutuhan nasabah, Menyusun agenda pelayanan, serta memberikan layanan secara cermat, tepat dan cepat. Karyawan juga tidak terdistraksi oleh kegiatan lain di luar tugas utama.

Sementara itu, indikator responsibilitas mencerminkan bahwasanya karyawan telah melaksanakan kegiatan sesuai prosedur, mematuhi peraturan yang berlaku, dan merespons keluhan nasabah secara cepat serta menjadikannya sebagai dasar perbaikan pelayanan. Dengan demikian, disimpulkan bahwasanya kinerja organisasi yang telah dicapai oleh PT Bank Nagari Cabang Lubuk Basung telah berperan secara signifikan dan berjalan secara optimal.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini diadopsi guna menelaah arah keterkaitan antara independen maupun dependen, apakah hubungan yang terbentuk bersifat positif ataupun negatif, sekaligus memprediksi perubahan nilai dependen ketika independen meningkat atau menurun. Adapun persamaan regresi linier berganda yang diperoleh yakni:

Tabel 8. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.746	2.143		3.615	.001
	Skill Managerial	.094	.043	.213	2.194	.034
	Pelatihan	.103	.047	.199	2.200	.033
	GCG	.249	.042	.596	6.005	.000

Dari tabel 8, bisa disusun persamaan regresinya menjadi: $Y = 7,746 + 0,094 X_1 + 0,103 X_2 + 0,249 X_3 + e$. Nilai konstanta sebesar 7,746 menunjukkan bahwasanya jika variabel skill managerial (X_1), pelatihan (X_2), dan *good corporate governance* (X_3) berada pada posisi nol, maka kinerja organisasi (Y) tetap berada pada angka 7,746 satuan. Koefisien regresi skill managerial sebesar 0,094 mengindikasikan bahwasanya kinerja organisasi akan meningkat sebesar 0,094 satuan untuk tiap peningkatan satu satuan pada variabel ini, yang mencerminkan hubungan positif. Begitu pun dengan variabel pelatihan yang mempunyai koefisien sebesar 0,103, artinya peningkatan satu satuan pelatihan akan mendorong kenaikan kinerja organisasi sebesar 0,103 satuan. Sementara itu, variabel *good corporate governance* memiliki pengaruh paling besar dengan koefisien sebesar 0,249, memperlihatkan bahwasanya tiap peningkatan satu satuan pada variabel ini akan menaikkan kinerja organisasi sebesar 0,249 satuan. Ketiga variabel tersebut berkontribusi secara positif terhadap kinerja organisasi, yang berarti bahwasanya kinerja organisasi pada PT Bank Nagari Cabang Lubuk Basung akan semakin meningkat seiring semakin baiknya skill managerial, pelatihan, beserta penerapan GCG.

6. Analisa Koefisien Determinasi

Koefisien Korelasi (R) dikuadratkan guna menghitung koefisien determinasi.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.779	1.808

Tabel 9 memperlihatkan nilai *Adjusted R Square* variabel *skill managerial*, pelatihan, dan *good corporate governance* ialah 0,779. Maknanya, kapasitas variabel *skill managerial*, pelatihan, dan *good corporate governance* guna menguraikan varians dari variabel kinerja organisasi ialah sebesar 77,9%. Maknanya, terdapat 22,1% (100% - 77,9%) varians variabel kinerja organisasi yang diuraikan oleh variabel lainnya.

7. Uji t

Tujuan dari uji ini yakni guna menguji variabel terikat diberi pengaruh signifikan oleh variabel bebas secara individual. Hasil uji t dari penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji t

Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.615	.001
	Skill Managerial	2.194	.034
	Pelatihan	2.200	.033
	GCG	6.005	.000

Menurut Tabel 10, uji dua arah dengan derajat kebebasan $df\ n-k-3 = 46-3-1 = 42$ (n ialah jumlah responden dan k ialah jumlah variabel bebas) dilakukan dengan nilai t tabel 2,018 beserta tingkat sig 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan t tabel pada tingkat sig 0,05.

Temuan uji t menunjukkan bahwasanya kinerja organisasi diberi pengaruh signifikan oleh ketiga variabel bebas dalam penelitian ini, yakni *skill managerial*, pelatihan beserta GCG secara parsial. Terlihat dari nilai t hitung tiap variabel yang melebihi t tabel beserta nilai sig $< 0,05$. Kesimpulannya, kinerja organisasi diberi pengaruh positif sekaligus signifikan oleh ketiga variabel tersebut secara individual.

8. Uji F

Nilai F beserta nilai sig. Tabel ANOVA dari hasil output SPSS dilihat dalam uji ini. Hasil uji nya ialah:

Tabel 11. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	53.923	.000 ^b
Residual		
Total		

Berdasarkan tabel 11 terlihat nilai F hitung $53.923 > 2,83$ (F tabel) dan nilai probabilitas dari perhitungan ialah 0,000 kurang dari α yakni sebesar 5%. Kesimpulannya, kinerja organisasi pada PT Bank Nagari Cabang Lubuk Basung diberi pengaruh signifikan oleh variabel *skill managerial*, pelatihan, beserta *good corporate governance* secara simultan.

Pembahasan

Hasil pembahasan secara keseluruhan menunjukkan bahwasanya kinerja organisasi pada PT Bank Nagari Cabang Lubuk Basung diberi pengaruh positif sekaligus signifikan oleh ketiga variabel bebas yakni *skill managerial*, pelatihan, beserta *good corporate governance* secara parsial ataupun simultan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwasanya penguatan kompetensi manajerial dijadikan salah satu faktor utama dalam mendorong efektivitas kerja organisasi. Kemampuan manajerial yang baik mencakup kemampuan dalam merumuskan strategi, memimpin tim, mengambil keputusan yang tepat, dan menyelesaikan masalah secara efektif. Semakin tinggi *skill managerial* yang dimiliki oleh pimpinan atau pegawai, semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh. *Skill* ini juga berdampak pada terciptanya lingkungan kerja yang terstruktur, efisien, dan responsif terhadap perubahan. Selain itu, pelatihan yang diberikan kepada pegawai terbukti memberikan dampak langsung terhadap peningkatan pengetahuan beserta keterampilan yang dibutuhkan untuk pengerjaan tugas secara optimal. Pelatihan yang terencana dan berkelanjutan bisa meningkatkan kompetensi individu sekaligus menguatkan kinerja tim dan organisasi. Pelatihan juga mendorong pegawai untuk lebih adaptif terhadap perubahan teknologi, prosedur kerja, maupun standar pelayanan yang diterapkan dalam perusahaan.

Lebih jauh lagi, penerapan prinsip *good corporate governance* menjadi elemen penting dalam menciptakan organisasi yang sehat, profesional, dan dipercaya oleh seluruh pemangku kepentingan. Tata kelola yang baik mencakup pengambilan keputusan yang transparan, akuntabilitas atas hasil kerja, tanggung jawab terhadap tiap tugas ataupun peran, serta keadilan dalam perlakuan terhadap semua pihak di dalam organisasi. Penerapan *good corporate governance* yang konsisten akan mendorong efisiensi operasional dan memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada etika dan integritas. Ketika ketiga variabel ini yaitu *skill managerial*, pelatihan, dan *good corporate governance* digabungkan dalam sebuah sistem manajemen yang terpadu, hasilnya menunjukkan adanya pengaruh yang kuat sekaligus signifikan secara simultan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Hal ini membuktikan bahwasanya kesuksesan suatu organisasi ditetapkan dari sejumlah aspek, yakni kolaborasi antara kemampuan individu, pembekalan yang berkelanjutan, dan sistem tata kelola yang menjamin kepatuhan serta profesionalisme. Maka, strategi peningkatan kinerja organisasi harus diarahkan pada penguatan manajemen internal secara menyeluruh, dimulai dari pengembangan

SDM, peningkatan pelatihan, hingga pembentukan budaya organisasi yang berpedoman pada sejumlah prinsip tata kelola yang baik.

KESIMPULAN

Menurut penelitian yang sudah dilaksanakan terkait pengaruh skill managerial, pelatihan, beserta good corporate governance terhadap kinerja organisasi pada PT Bank Nagari Cabang Lubuk Basung, ditemukan bahwasanya ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh positif sekaligus signifikan terhadap kinerja organisasi secara parsial ataupun simultan. Skill managerial terbukti mampu mendorong karyawan maupun pimpinan untuk menjalankan fungsi manajerial secara efektif, seperti merencanakan strategi, mengorganisasi sumber daya, mengarahkan pekerjaan, serta mengendalikan pelaksanaan operasional agar sesuai dengan target yang ditetapkan. Kemampuan manajerial yang baik juga menciptakan kepemimpinan yang kuat, komunikasi yang efisien, dan pengambilan keputusan yang tepat, sehingga memberikan dampak nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, pelatihan yang diberikan kepada karyawan secara berkelanjutan turut meningkatkan kapasitas dan kompetensi kerja, memperbarui pengetahuan serta keterampilan, dan membentuk sikap kerja yang lebih profesional. Pelatihan juga menjadi sarana dalam menyosialisasikan prosedur kerja terbaru, penggunaan teknologi, dan peningkatan pelayanan, yang secara langsung berdampak pada kinerja organisasi dalam menghadapi tantangan bisnis yang terus berkembang.

Selanjutnya, penerapan good corporate governance berperan sangat krusial guna memastikan keberlangsungan operasional yang transparan, akuntabel, dan berintegritas. Prinsip-prinsip seperti keterbukaan informasi, tanggung jawab, dan keadilan menjadi dasar dalam menciptakan sistem kerja yang profesional dan terpercaya di mata publik. Hal ini sangat relevan dalam industri perbankan yang sangat mengandalkan kepercayaan nasabah dan kepatuhan terhadap regulasi. Governance yang baik mampu menurunkan risiko penyimpangan, meningkatkan efisiensi manajemen risiko, serta memperkuat budaya kerja yang menjunjung etika dan kepatuhan. Ketika skill managerial, pelatihan, dan good corporate governance dijalankan secara bersamaan, hasilnya menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Sinergi ketiga faktor ini memperkuat fondasi sistem kerja di lingkungan PT Bank Nagari Cabang Lubuk Basung, baik dari sisi manajemen, pengembangan sumber daya manusia, maupun pengelolaan tata kelola yang efektif, sehingga organisasi mampu mencapai target kinerja dengan lebih optimal dan berkelanjutan.

PT Bank Nagari Cabang Lubuk Basung disarankan untuk meningkatkan keterampilan manusiawi pimpinan melalui komunikasi yang lebih baik, keterbukaan terhadap masukan, dan pemberian apresiasi atas kinerja. Materi pelatihan juga perlu disesuaikan dengan kebutuhan kerja agar lebih efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Selain itu, penerapan prinsip Good corporate governance (GCG) perlu diperkuat, khususnya dalam aspek akuntabilitas dan tanggung jawab. Perusahaan juga perlu memberikan bimbingan teknis dan penghargaan secara berkala guna meningkatkan responsibilitas pegawai dalam pelayanan public. Peneliti berikutnya direkomendasikan supaya memperbanyak variabel lain dan memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh nantinya lebih komprehensif.

REFERENSI

Darmanto, Wardaya, S., & Dwiyani, T. (2019). Bauran Orientasi Strategi dan Kinerja

- Organisasi. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Handoko, T. H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. In Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriayu, M., Hariani, Sudarno, Nugroho, J. A., & Octoria, D. (2022). Pendidikan Kewirausahaan Berbasis Keterampilan Non Kognitif Dapat Membentuk Generasi yang Job Creator. Yogyakarta: Deepublish.
- Kuspini, A. (2019). Manajemen Pendidikan. Jawa Barat: LovRinz Publishing.
- Mahmud, H., Hilal, M. I., & Khusna, A. (2021). Manajemen (Management Fundamentals). Sulawesi Selatan: Aksara Timur.
- Manossoh, H. (2016). Good Corporate Governance Untuk Meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan. Jakarta Selatan: PT. Norlive Kharisma Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2017, January). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY.
- Tsauri, S. (2014). Manajemen Kinerja Performance Management. Jember: STAIN Jember Press.
- Zaharuddin, Supriyadi, & Wahyuningsih, S. (2021). Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi. PT Nasya Expanding Management.
- Bode, B. B. (2020). A Review on The Influence of Managerial Skills of Managers on Performance of Corporate Organizations in Nigeria. *International Journal of Management Science and Entrepreneurship*, 19(7), 196–207.
- Istiqomah, H. M., & Purwanto, M. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, TBK Kantor Cabang Pekayon). *Ecopreneur : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1–16.
- Istiqomah, H. M., & Sadana, S. M. S. (2022). Strategi Work Engagement sebagai Variabel Laten dengan Faktor Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Good Corporate Governance dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Educational Strategies and Tactics*, 1(1), 23–43. Retrieved from <https://ejournal.muhajirien.org/index.php/est>.
- Orji, M. G., Emmanuel, A., & Egwuatu, C. M. (2023). The Role of Managerial Skills on the Performance of Small and Medium Enterprise (SMES) in Jabi District, Abuja , Nigeria. *Economit Journal: Scientific Journal of Accountancy, Management and Finance*, 3(2), 112–122.
- Wahyudi, D. Y. A., & Yuniawan. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Pimpinan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada KSP Pamardi Utomo Semarang. *Jurnal Ekonomi Undip*, 1–8.

Copyright holder:

© Riefani, M., Agussalim, M., Anggraini, M, D (2026)

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA