

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPRS
MAGETAN**

SKRIPSI



Oleh :

Dhienda Noveoleta Aditya Pradana

NIM 402190197

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2023

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPRS
MAGETAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1)**



Oleh :

Dhienda Noveoleta Aditya Pradana

NIM 402190197

Pembimbing:

Ajeng Wahyuni, M.Pd.

NIP. 199307072019032030

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2023

ABSTRAK

Pradana, Dhienda Noveoleta Aditya. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Magetan. Skripsi. 2023. Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing : Ajeng Wahyuni, M.Pd.

Kata Kunci : Kinerja, Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan pada saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dipercayakan kepadanya. Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan juga menjadi pengaruh dari kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis secara parsial maupun secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan BPRS Magetan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh, dengan teknik pengumpulan data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan penyebaran kuesioner dan jumlah responden sebanyak 35. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis yang terdiri dari uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji *koefisien determinasi* (R square).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Magetan. 2). Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPRS Magetan. 3). Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Magetan. 4). Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi dengan atas nama :

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL SKRIPSI
1.	Dhienda Noveoleta Aditya Pradana	402190197	Perbankan Syariah	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Etos Kerja Karyawan BPRS Magetan

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya telah disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Muhtadin Amri, M.S.AK.

NIP. 198907102018011001

Ponorogo, 2 Mei 2023

Menyetujui,

Dosen Pembimbing Skripsi

Aiend Wahyuni, M.Pd.

NIP. 199307072019032030




KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo


LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI:


Judul : Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Magetan
Nama : Dhienda Noveoleta Aditya Pradana
NIM : 402190197
Jurusan : Perbankan Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Perbankan Syariah.

DEWAN PENGUJI:

Ketua Sidang :
Dr. Hj. Ely Masykuroh, M.SI
NIP. 197202111999032003
()

Penguji I :
Yunaita Rahmawati, M.Si., Ak.
NIP. 198406042019032012
()

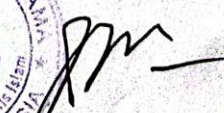
Penguji II :
Ajeng Wahyuni, M.Pd
NIP. 199307072019032030
()

Ponorogo, 17 Mei 2023

Mengesahkan,

Dekan FEBI IAIN Ponorogo




Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.
NIP. 497207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dhienda Noveoleta Aditya Pradana

NIM : 402190197

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Magetan

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 22 Mei 2023



Dhienda Noveoleta Aditya Pradana

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Dhienda Noveoleta Aditya Pradana

NIM : 402190197

Jurusan : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BPRS MAGETAN”**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 2 Mei 2023



Dhienda Noveoleta Aditya Pradana

NIM 402190197

DAFTAR ISI

COVER	ii
ABSTRAK.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
LEMBAR KEASLIAN TULISAN.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II. LANDASAN TEORI (Kinerja, Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan).....	12
A. Deskripsi Teori	12
1. Kinerja	12
2. Kepemimpinan.....	17
3. Motivasi	19
4. Pelatihan	24
B. Kajian pustaka	30
C. Kerangka pemikiran.....	36
D. Hipotesis Penelitian	36
BAB III. METODE PENELITIAN	40
A. Rancangan Penelitian.....	40

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	40
C. Lokasi Penelitian	43
D. Populasi dan Sampel.....	43
E. Jenis dan Sumber Data.....	44
F. Metode Pengumpulan Data.....	45
G. Instrumen Penelitian	45
H. Validitas dan Realibilitas Instrumen.....	46
I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	48
BAB IV. PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA	54
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	54
B. Hasil Pengujian Instrumen (Validitas Dan Realibilitas)	62
C. Hasil Pengujian Deskriptif.....	68
D. Hasil Pengujian Hipotesis.....	73
E. Pembahasan	75
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	76
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	77
3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja	78
4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja	79
BAB V. PENUTUP.....	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Definisi Operasional	41
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Likert	46
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Isi Indeks Iken	62
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	63
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Isi Indeks Iken	63
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Motivasi	64
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Isi Indeks Iken	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Pelatihan	65
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Isi Indeks Iken	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja	68
Tabel 4.13 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4.14 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	69
Tabel 4.15 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	70
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas	71
Tabel 4.18 Hasil Uji Linieritas	72
Tabel 4.19 Hasil Uji Linieritas	72
Tabel 4.20 Hasil Uji Heterokedastisitas	73
Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolonieritas	74
Tabel 4.22 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4.23 Hasil Uji t	76
Tabel 4.24 Hasil Uji F	77
Tabel 4.25 Hasil Uji Koefisien Determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir 36



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Draft Kuesioner	85
Lampiran 2 Data Tabulasi.....	89
Lampiran 3 Uji validitas dan Reliabilitas.....	95



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perbankan menjadi salah satu sektor yang mempunyai derajat kompetensi yang tinggi, sehingga tujuan perusahaan tidak hanya untuk mencapai laba yang maksimal saja, tetapi efektivitas dari perusahaan juga menjadi perhatian untuk pihak perbankan. Aspek yang mendukung berkembangnya Bank Syariah di Indonesia tidak hanya dapat dilihat dari produk yang ditawarkan tetapi juga melalui sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Perusahaan bisa mencapai target kalau karyawannya saling bekerjasama dengan baik. Supaya tetap dapat bertahan dalam bisnis yang mempunyai derajat kompetensi yang tinggi dan mencapai kinerja perusahaan dalam memenangkan persaingan global, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Memiliki kinerja yang unggul dan etos kerja yang tinggi merupakan suatu kebanggaan bagi perusahaan maupun karyawan, karena itu merupakan hasil kerja keras yang telah karyawan dedikasikan melalui proses peningkatan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan.¹

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai pada saat melaksanakan tugasnya sesuai

¹ Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-2 (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2013).

dengan tugas yang dipercayakan kepadanya.² Kinerja memiliki keterkaitan dengan etos kerja dimana kinerja memperhatikan hasil kerja, prestasi kerja, tercapainya target, dan motivasi dalam bekerja. Dalam pelaksanaannya kinerja perlu dilengkapi dengan etos kerja, karena karyawan yang mempunyai etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan kinerja, sikap, watak dan rasa percaya diri dalam melakukan suatu pekerjaan secara maksimal.

Kualitas karyawan seringkali tercermin dari kinerja dan semangat kerja yang dimilikinya. Kinerja dan semangat kerja sendiri mencerminkan sikap dan ciri khas dari seorang pekerja yang penuh semangat, kerja keras, ketekunan, kedisiplinan, dan pencapaian target dalam melaksanakan tugas/kegiatan kerja sesuai dengan nilai-nilai moral positif di tempat kerja.³

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai suatu tujuan organisasi.⁴ Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan arahan kepada karyawannya. Oleh karena itu seorang pemimpin diharapkan bisa

² Mangkunegara., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2013).

³ Neneng Maesyarah, Dicky Jhoansyah, dan Resa Nurmala, "Pengaruh Etos Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Sinar Sosro KP Sukabumi," *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Volume 3, (4), 2022.

⁴ Hasibuan Malayu., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012).

memberdayakan karyawannya, menumbuhkan motivasi kerja, rasa percaya diri karyawannya dalam melaksanakan tugasnya agar tercapai tujuan organisasi. Sukses tidaknya suatu perusahaan juga bergantung pada kepemimpinannya dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin kerja karyawan akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi. Seorang pemimpin memiliki posisi tertentu dan penting dalam suatu organisasi, tanpa seorang pemimpin, karyawan tidak bisa mencapai visi misi organisasi dengan maksimal. Jadi seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi karyawannya untuk bekerja dengan maksimal supaya menghasilkan kinerja karyawan yang baik.⁵

Selain kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan.⁶ Motivasi baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang karyawan akan menghasilkan etos kerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja dan semangat kerja dari karyawan itu sendiri.⁷

Keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dapat dicapai

⁵ Yoel Melsaro Larosa, Meiman Hidayat Waruwu, dan Otanius Laia, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai," *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (Jamane)*, Volume 1, Nomor 1, 2022. 124-30.

⁶ Hasibuan Malayu., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012).

⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Depok: Rajawali Pers, 2018)

dengan rasa disiplin dan menjadi tugas bagi seorang pemimpin untuk dapat menggerakkan, membimbing serta memotivasi karyawan agar tujuan organisasi tercapai. Motivasi mendorong kondisi mental seorang karyawan dalam mengambil tindakan. Sehingga karyawan mau bekerja dengan giat dan mengarah pada pencapaian kebutuhan. Karyawan juga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik apabila mereka mempunyai motivasi yang tinggi dan pada akhirnya karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi dan kinerja yang bagus.⁸

Selain motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.⁹ Pelatihan juga sebagai usaha pengenalan untuk mengembangkan keahlian dimana mereka akan mendapatkan pelajaran dengan hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab, seperti sikap, perilaku, pengetahuan, kemampuan serta meningkatkan kinerja seseorang agar lebih memahami pekerjaannya. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan. Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem

⁸ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2007)

⁹ Hasibuan Malayu., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012).

pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.¹⁰

Dari hasil wawancara dengan Ibu Kristina selaku Kepala Bagian (KABAG) Operasional mengatakan bahwa BPRS Magetan mempunyai penilaian kinerja yang biasa disebut dengan Penilaian Karya Pegawai (PKP) dengan metode penilaian kinerja karyawan yang mengkombinasikan dari beberapa unsur meliputi karakter, sifat, tingkah laku, dan hasil kerja karyawan yang tentunya berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Skor untuk masing-masing item penilaian meliputi kinerja, *capacity*, *attitude*. Untuk item kinerja yang dinilai terkait pencapaian target, pembiayaan dan pencairan sudah sesuai target atau belum, pencapaian penetapan dana sudah tercapai atau belum. Untuk item *capacity* yang dinilai terkait kemauan individu karyawan untuk belajar, mengembangkan kemampuan diri masing-masing, pemenuhan SOP. Yang terakhir yaitu item *attitude* yang dinilai terkait kedisiplinan, loyalitas, kerjasama, kepatuhan, dan penampilan diri. Penilaian kinerja karyawan dilakukan dua kali dalam setahun atau per semester yaitu 6 bulan sekali. Penilaian karyawan tersebut terdiri dari 4 point kategori yang meliputi kurang, cukup (1), cukup baik (2), baik (3), istimewa (4). Rata-rata karyawan mendapatkan penilaian cukup dan cukup

¹⁰ Uswatun Khasanah, Fauzan Muttaqien, dan Noer Aisyah Barlian, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang," *Jurnal Progress Conference*, Volume 2, 2019.

baik yang mencerminkan bahwa penilaian belum sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan yaitu mendapat penilaian atau predikat istimewa.¹¹

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Slamet Pramono selaku Kepala Bagian (KABAG) Marketing mengatakan bahwa kinerja karyawan menurun padahal pemimpin sudah baik dalam memimpin perusahaan dan pemimpin juga sudah memberi motivasi penuh dan pelatihan yang cukup untuk semua karyawan. Kinerja dari karyawan BPRS Magetan dapat diukur dari rasio-rasio keuangan yang ada. Jumlah pembiayaan dan jumlah nasabah yang menerima pembiayaan di BPRS Magetan mengalami fluktuasi atau ketidakstabilan, karena pembiayaan yang disalurkan merupakan salah satu indikator keberhasilan suatu bank yang menandakan bank dapat menyalurkan pembiayaan-pembiayaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan sehingga visi, misi, dan tujuan bank tersebut tercapai.

Tabel

Jumlah Nasabah BPRS Magetan

No	Tahun	Jumlah Nasabah
1.	2020	1784
2.	2021	1951
3.	2022	1789

Sumber: Kabag Marketing

¹¹ “Kristina, Wawancara Maret 2023”

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari selama tiga tahun terakhir jumlah nasabah mengalami naik turun. Dari seluruh pembiayaan tercatat di tahun 2020 jumlah nasabah sebanyak 1.784, di tahun 2021 jumlah nasabah meningkat menjadi 1.951, dan di tahun 2022 jumlah nasabah mengalami penurunan menjadi 1.789.¹²

Namun, setiap cara yang diberikan pemimpin juga akan memengaruhi persepsi karyawan. Di BPRS Magetan ini cara pemimpin dalam memimpin karyawan dan memotivasi semua karyawan sudah baik meliputi memberikan kesempatan untuk menjadi karyawan tetap, kenaikan gaji dan promosi jabatan apabila mendapatkan predikat penilaian yang diharapkan oleh perusahaan bahkan perusahaan pun juga memberikan pelatihan yang cukup kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan karyawan supaya kinerja dari karyawan juga meningkat, tetapi faktanya kinerja karyawan terlihat mengalami penurunan.¹³

Dari hasil wawancara dengan Ibu Destina Ardhianti yang menjabat sebagai divisi Kepatuhan dan Manajemen Resiko mengatakan bahwa motivasi setiap karyawan itu berbeda-beda tidak bisa disamakan dan menurutnya motivasi kerja karyawan itu dipengaruhi oleh gaji dan yang telah menetap cukup lama akan memiliki motivasi tinggi sedangkan yang masih karyawan kontrak kinerja mereka dipengaruhi oleh beberapa faktor baik eksternal maupun internal. Perusahaan juga sudah memberikan

¹² “Slamet Pramono, Wawancara Maret 2023”

¹³ Ibid,

pelatihan yang cukup untuk semua karyawan, pelatihan juga diikuti oleh semua karyawan baik yang sesuai dengan divisi materi pelatihan maupun yang tidak sesuai dengan divisi materi pelatihan. Karyawan di setiap bulan juga diberikan sosialisasi terkait OJK,SOP,dll. Walaupun motivasi dan pelatihan yang diberikan perusahaan sudah cukup baik tetapi kinerja dan etos kerja karyawan masih terlihat menurun, hal ini dilihat dari hasil penilaian karya pegawai (PKP) yang rata-rata karyawan mendapat penilaian di kategori cukup, dan cukup baik belum mencapai hasil yang diharapkan yaitu kategori istimewa, selain PKP juga dapat dilihat dari tabel rekap jumlah nasabah yang tidak stabil mulai tahun 2020 sampai 2022.¹⁴

Hasil penelitian yang dilakukan Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai” menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh negative terhadap kinerja. Apabila kepemimpinan semakin tinggi, maka kinerja karyawan juga tinggi.¹⁵

Hasil penelitian yang dilakukan Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai” menjelaskan bahwa motivasi memiliki hubungan positif namun

¹⁴ “Destina Ardhianti, Wawancara Maret 2023”

¹⁵ Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019): 129–47. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 2, Nomor 1, 2019.

tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.¹⁶

Hasil penelitian yang dilakukan Mashuri Yusuf Naim, Mursalim Umar Gani, dan Rini Purnamasari “Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Makasar” menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Apabila pelatihan semakin baik, maka etos kerja juga semakin meningkat.¹⁷

Adapun fakta dilapangan yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan di BPRS Magetan tergolong baik dan maksimal tetapi kinerja dari karyawan nya masih tergolong kurang baik atau bisa dibilang menurun. Hal tersebut berbanding terbalik dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan yang menjelaskan, apabila kepemimpinan , motivasi, dan pelatihan yang diberikan perusahaan itu baik, maka kinerja karyawan pun juga akan baik atau meningkat, dan sebaliknya apabila kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kurang baik maka kinerja dari karyawan juga kurang baik atau kurang maksimal. Dijelaskan juga bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan, motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.¹⁸

¹⁶ Ibid,

¹⁷ Yusuf naim, “Pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja pada PT.Bank Syariah Mandiri kantor area makasar”, *Jurnal Balanca*, Volume 1, Nomor 2, 2019.

¹⁸ Widodo, Alamsyah, dan Utomo, “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia cabang batam”. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, Volume 2, Nomor 1, 2018.

Berdasarkan hasil peneliti terdahulu menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variable motivasi juga menunjukkan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pelatihan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil peneliti terdahulu yang memiliki obyek serupa juga menunjukkan hasil yang masih belum sama dengan teori. BPRS Magetan dipilih sebagai lokasi penelitian dikarenakan terdapat kesenjangan antara teori dengan hasil wawancara lapangan mengenai kinerja karyawan, selain itu belum ada penelitian yang serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait kinerja karyawan di lokasi tersebut.

Berdasarkan paparan diatas, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan metode penelitian kuantitatif dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Magetan** ”.

B. Rumusan Masalah

- 1) Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Magetan ?
- 2) Apakah Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Magetan ?
- 3) Apakah Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Magetan ?
- 4) Apakah Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan mempunyai

pengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Magetan?

C. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPRS Magetan.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan BPRS Magetan.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan BPRS Magetan.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan BPRS Magetan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian di atas, maka manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan maupun wawasan yang bernilai ilmiah di ilmu Perbankan Syariah pada umumnya. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi dalam melakukan penelitian serupa mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan BPRS Magetan atau dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Secara Praktisi

Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan oleh instansi yang mungkin berguna untuk pemecahan masalah yang dihadapi terutama dalam mengantisipasi pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mendapatkan gambaran dan untuk mempermudah analisis materi dalam penulisan penelitian ini, maka penulis membagi penelitian ini menjadi lima bab yang dibagi sub bab, setiap sub bab mempunyai pembahasan sendiri yang saling berkaitan satu dengan lainnya.

Tujuan penelitian ini yaitu saling mendapat gambaran atau pembahasan dari masing bagian atau berkaitan, sehingga dalam hal ini akan memperoleh penelitian ilmiah dan sistematis dan dapat dipercaya faktanya. Adapun sistematika yang disusun penulis yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan kajian teori mengenai kinerja,

kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan. Serta hasil peneliti terdahulu yang relevan sebagai acuan dan referensi bagi peneliti, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian sebagai dasar untuk menjawab permasalahan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas instrumen, dan teknik pengolahan dan analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai deskripsi objek penelitian, pengujian, dan hasil analisis data serta pembahasan mengenai hasil analisis data (hasil hipotesis) yang bertujuan untuk memecahkan masalah yang diteliti dan menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian terkait pengaruh kepemimpinan,

motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan saran-saran yang ditujukan kepada penulis sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai pada saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dipercayakan kepadanya.¹ Beberapa pandangan di atas dapat menunjukkan bahwa kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja organisasi, dan terwujudnya tujuan organisasi tidak terlepas dari sumber daya yang dimiliki organisasi. Sumber daya tersebut digerakkan atau dioperasikan oleh pegawai, dan pegawai berperan aktif dalam usahanya, untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian atas hasil kerja seseorang.

Basri dan Rivai mengungkapkan beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam penilaian kinerja antara lain untuk perbaikan hasil kerja karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas dan tanggung

¹ Mangkunegara., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2013).

jawab yang diberikan organisasi, dan memperbaiki hubungan antar personal karyawan dalam aktifitas kerja dalam organisasi.²

b. Indikator Kinerja

1) Pemahaman tanggung jawab utama

Ketika bawahan melakukan tugas pokok dan fungsinya, mereka harus terlebih dahulu memahami tugas pokok dan fungsinya masing-masing, dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pembagian tanggung jawab.

2) Inovasi

Memiliki inovasi positif, melaporkan kepada atasan, dan mendiskusikan pekerjaan dengan rekan kerja.

3) Kecepatan kerja

Saat melakukan tugas, kecepatan kerja harus diperhatikan sesuai dengan metode kerja yang ada.

4) Keakuratan kerja

Bukan hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas, pegawai juga harus disiplin serta teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

5) Kerjasama

Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja lainya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.³

² Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, *Performance Appraisal. Cetakan Pertama*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005).

³ Fadel, Muhammad dan K. Rayendra L. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo), 2019.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

- 1) Motivasi
- 2) Disiplin kerja
- 3) Pendidikan dan pelatihan
- 4) Kepemimpinan
- 5) Gaji dan kesehatan
- 6) Jaminan social
- 7) Sarana dan prasarana
- 8) Lingkungan kerja.⁴

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Seorang pemimpin sehebat apapun beliau, sepandai apapun beliau, akan tetapi jika tidak jujur dan tidak bisa bertanggung jawab, tidak disiplin atau tidak loyal, apalagi tidak mampu bekerja sama, pasti akan merugikan organisasi. Tanpa kinerja yang bagus dan semangat kerja yang tinggi, perusahaan tidak mungkin meningkatkan produktivitas sebagaimana yang diharapkan. Menumbuhkan kinerja kepada karyawan itu tidak mudah, karena

⁴ Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: CV Mandar Maju, 2009).

etos kerja tidak dapat dipaksakan.⁵

Dengan kata lain, pemimpin dapat muncul dari dalam kelompok maupun oleh penunjukan yang resmi. Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk mengoptimalkan efektivitas. Pemimpin menciptakan visi masa depan, dan menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai visi. kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.⁶ Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan. Kepemimpinan yang efektif dihasilkan oleh pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif pula.⁷

Kepemimpinan diartikan sebagai proses yang dilakukan pemimpin atau pimpinan dalam memberikan arahan dan mempengaruhi karyawan agar mampu melaksanakan tugas yang telah diberikan. Kepemimpinan merupakan bagian terpenting dalam perusahaan karena kepemimpinan yang baik dan optimal bisa digunakan untuk mengelola SDM dan SDA perusahaan dan

⁵ Hasibuan Malayu., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012).

⁶ Muhammad Reza Anwar Nurdin, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Dki Jakarta," *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Volume, 17 Nomor 2, 2019.

⁷ Kartono Kartini., *Pemimpin dan Kepemimpinan*. (Jakarta : Rajawali, 2005).

memanfaatkannya secara optimal. Dalam perkembangan kinerja karyawan, unsur kepemimpinan dinilai sangat berpengaruh. Pemberian arahan dan motivasi perlu dilakukan oleh pemimpin perusahaan kepada karyawannya.⁸

b. Indikator kepemimpinan

Menurut Sedarmayanti menyatakan, berhasil dan gagalnya organisasi melaksanakan misinya dapat diketahui jika pemimpin menjalankan tugasnya dengan baik, sehubungan kepemimpinan dalam penelitian ini, indikator kepemimpinan yaitu:

- 1) Berkomunikasi dengan baik
- 2) Mampu mengkoordinasikan karyawan dan memberi semangat kepada karyawan
- 3) Memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan mempunyai kinerja baik
- 4) Perhatian pada kenyamanan kerja karyawan
- 5) Menjaga perasaan karyawan dan perhatian pada kesejahteraan karyawan.⁹

c. Variabel-variabel kepemimpinan menurut Gitosudarmo Indriyo & Sudita I Nyoman adalah:

- 1) Cara Berkomunikasi
- 2) Pemberian Motivasi

⁸ Maulida Nurhidayati dan Sovia Zahrianti Erika, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun)", *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah*. Volume 6, Nomor 2, 2020.

⁹ Sedarmayanti., *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (Bandung : PT. Refika Aditama, 2019).

- 3) Kemampuan Memimpin
- 4) Pengambilan Keputusan
- 5) Kekuasaan yang Positif.¹⁰

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan :

- 1) Kepribadian (personality)
- 2) Harapan dan perilaku atasan
- 3) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan
- 4) Kebutuhan tugas
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi.¹¹

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain “*Movere*” yang berarti “Dorongan atau Daya penggerak”. Sehingga motivasi diartikan sebagai dorongan atau daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.¹² Motivasi baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi untuk

¹⁰ Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai,”. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 2, Nomor 1, 2019. 129-47.

¹¹ Satria Tirtayasa, “Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai,” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 2, Nomor 1, 2019. 45-54

¹² Hasibuan Malayu., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012).

melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja dari karyawan itu sendiri.¹³

Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dapat dicapai dengan rasa disiplin dan menjadi tugas bagi seorang pemimpin untuk dapat menggerakkan, membimbing serta memotivasi karyawan agar tujuan organisasi tercapai.¹⁴ Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja dan semangat kerja yang maksimal.¹⁵

Seseorang akan termotivasi untuk bekerja dengan baik jika ada peluang untuk mendapatkan insentif. Pimpinan dapat menggunakan penghargaan atau hadiah sebagai alat untuk

¹³ Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Depok: Rajawali Pers, 2018)

¹⁴ Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-2 (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2013).

¹⁵ Fanny Hidayati Eka Putri, Fatahurrizak, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Bintan", *Jurnal Bahtera Inovasi* Vol. 4 No. 1 2020

memotivasi karyawannya, terlebih bagi karyawan yang memiliki prestasi maka perusahaan seharusnya memberikan apresiasi. Apresiasi dapat berupa pemberian promosi jabatan untuk pengembangan karir, pemberian insentif diluar gaji serta adanya jaminan keselamatan bagi karyawan dan keluarganya.¹⁶

Motivasi disetiap perusahaan bertujuan guna mendorong semangat kerja para karyawannya supaya dapat bekerja dengan memberikan semua kemampuannya guna terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Motivasi yang diberikan pimpinan akan membuat karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja lebih bertanggung jawab. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja yang tinggi dan pencapaian secara konsisten.

Motivasi yang baik, terdapat manajemen sumber daya manusia yang memiliki metode-metode guna memotivasi karyawannya. Ada 2 macam motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung. Motivasi langsung merupakan motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan supaya dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan. Sedangkan motivasi tidak langsung diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kinerja guna memperlancar pekerjaan yang diberikan perusahaan, sehingga membuat betah dan

¹⁶ Diki Iriansyah, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Oyo Hotel The Pippe House Palembang" (Skripsi Universitas Tridnanti Palembang, 2020).

bersemangat dalam pekerjaannya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.¹⁷

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggugah agar timbul keinginan dan kemauan nya untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat dirangsang oleh faktor dari luar yang dapat menumbuhkan motivasi dalam diri seseorang untuk belajar. Jadi yang dimaksud motivasi ialah suatu rangkaian usaha berbentuk kekuatan yang berfungsi mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.¹⁸

b. Macam Macam Motivasi :

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi instrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu di mana keduanya dapat terpuaskan.¹⁹

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi

¹⁷ Musarifah Ikhwana, dan Yulia Anggraini, "Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01", *Journal of Economics and Business Research*, Volume 1. Nomor 2, 2021.

¹⁸ Unun Roudlotul Jannah, "Peningkatan Motivasi dan Hasil Belajar Bahasa Indonesia Dengan Menggunakan Media Big Book Bagi Siswa Kelas 1 SDN Joresan Mlarak Ponorogo", (Skripsi, IAIN Ponorogo), 2021.

¹⁹ Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012),

yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.²⁰

c. Tujuan Motivasi :

- 1) Mendorong gairah kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 6) Meningkatkan establan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.²¹

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja :

1) Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat hidup meliputi memperoleh kompensasi yang memadai,

²⁰ Depi Nursiati, "Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syariah Kantor Cabang Madiun"(Skripsi, IAIN Ponorogo) 2019.

²¹ Hasibuan Malayu., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012).

pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- b) Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain, memperoleh status sosial yang lebih tinggi, dan nama baik.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan memperoleh pengakuan meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang kompak dan harmonis, serta pimpinan yang adil dan bijaksana.
- e) Keinginan untuk berkuasa, keinginan berkuasa mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga memiliki pengaruh pada motivasi yang meliputi sebagai berikut:

- a) Kondisi lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

- b) Kompensasi yang memadai, kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik.
- c) Supervisi yang baik, fungsi supervisi dalam pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan, karyawan dapat bekerja dengan baik apabila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan baik, jaminan promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan pengembangan potensi diri.
- e) Status dan tanggung jawab, dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.
- f) Peraturan yang fleksibel, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.²²

e. Indikator Motivasi :

1) Kebutuhan Fisiologis

²² Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Prenada Media Group, 2009),

Meliputi rasa lapar, haus, tempat perlindungan (pakaian dan rumah) yang ada pada kesesuaian kebutuhan dari manusia tersebut.

2) **Kebutuhan Rasa Aman**

Meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.

3) **Kebutuhan Sosial**

Meliputi rasa kasih sayang yang dapat diterima dengan baik misalnya hubungan dari persahabatan atau rekan kerja.

4) **Kebutuhan Penghargaan Diri**

Meliputi faktor rasa hormat yang dipengaruhi secara intern misalnya harga diri, prestasi, dan faktor hormat yang dipengaruhi secara ekstren misalnya status, pengakuan dari atasan kita dan perhatian dari seseorang.

5) **Kebutuhan Mengaktualisasikan Diri.**

Meliputi dorongan yang dapat membentuk individu untuk menjadi apa yang dapat mengembangkan dirinya seperti pertumbuhan, mencapai potensinya, dan instropeksi diri.²³

4. Pelatihan

a. **Pengertian Pelatihan**

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir

²³ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ponorogo: STAIN PO PRESS, 2007).

sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Semakin baik pelatihan, maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Pelatihan dan kinerja yang baik juga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya pelatihan dan kinerja yang baik akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi, sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya, jika etos kerja karyawan menurun maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.²⁴

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar”.²⁵ Pelatihan adalah kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, dan keterampilan serta pengetahuan dari karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.²⁶

Pelatihan mengacu pada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan

²⁴ Hasibuan Malayu., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012).

²⁵ Widodo Suparno Eko., *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2015).

²⁶ Nitisemito, A. S., *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga.(Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010).

keterampilan yang mereka butuhkan saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, ketrampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan disuatu perusahaan.²⁷

b. Indikator Pelatihan

Menurut Hanni Handoko, indikator pelatihan adalah :

1) Ketrampilan

Suatu kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang disengaja, sistematis, dan berkelanjutan untuk secara lancar dan adaptif melaksanakan aktivitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan yang melibatkan ide-ide seseorang.

2) Pengetahuan

Kemampuan yang berkaitan dengan keluasan dan kedalaman pengetahuan, meliputi pemahaman terhadap pengembangan diri dan profesi.

3) Prinsip Belajar

Prinsip belajar di dalam pelatihan pun perlu diperhatikan seperti pelatihan yang bersifat partisipatif, relevan, dan mampu

²⁷ Fanny Hidayati Eka Putri, Fatahurrak, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Bintan", *Jurnal Bahtera Inovasi* Vol. 4 No. 1, 2020

memberikan umpan balik sehingga terwujudnya kemajuan pada peserta pelatihan atau pegawai pada satu perusahaan.²⁸

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi pelatihan

- 1) Efektivitas biaya
- 2) Materi program yang dibutuhkan
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan²⁹

d. Tujuan pelatihan

- 1) Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.
- 2) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- 3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
- 4) Membantu memecahkan masalah operasional.
- 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- 6) Mengorientasikan karyawan baru terhadap organisasi.
- 7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.³⁰

²⁸ Handoko, Hanni. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2014).

²⁹ Yusuf naim, “Pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja pada PT.Bank Syariah Mandiri kantor area makasar”, *Jurnal Balanca*, Volume 1, Nomor 2, 2019.

³⁰ Vol Boy Rumapea, “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J & T

e. Manfaat pelatihan

- 1) Meningkatkan kuantitas dan pelatihan kerjativitas.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- 3) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- 4) Memenuhi kebutuhan pertencanaan sumber daya manusia.
- 5) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- 6) Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.³¹

Rivai dan sagala, menyatakan maanfaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu:

a) Manfaat untuk karyawan

- (1) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- (2) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- (3) Membatu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.

Medan” (Skripsi, Universitas Quality) 2020.

³¹ Nur Rahmi, “Pengaruh pelatihan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Perkebunan nusantara xiv (persero) makassar,” *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)* Volume 2, Nomor 1, 2019.

- (4) Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
 - (5) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 - (6) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
 - (7) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
 - (8) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
 - (9) Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan
 - (10) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan
 - (11) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
 - (12) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
- b) Manfaat untuk perusahaan
- (1) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 - (2) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
 - (3) Memperbaiki sumber daya manusia

- (4) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
- (5) Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
- (6) Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan
- (7) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan
- (8) Membantu pengembangan perusahaan
- (9) Belajar dari peserta
- (10) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
- (11) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan.
- (12) Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
- (13) Membantu pengembangan promosi dari dalam
- (14) Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek yang biasanya diperlihatkan pekerjaan.
- (15) Membantu meningkatkn efesiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja
- (16) Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, dan administrasi

- (17) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan
 - (18) Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen
 - (19) Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal
 - (20) Mendorong mengurangi perilaku merugikan
 - (21) Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan
 - (22) Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan
 - (23) Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stress dan tekanan kerja
- c) Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu.
- (1) Meningkatkan komunikasi antar group dan individual
 - (2) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi
 - (3) Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif.
 - (4) Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional
 - (5) Meningkatkan keterampilan interpersonal
 - (6) Membuat kebijakan perusahaan , aturan dan regulasi

- (7) Meningkatkan kualitas moral
 - (8) Membangun kohesivitas dalam kelompok
 - (9) Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi
 - (10) Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.³²
- f. Dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:
- 1) Materi Pelatihan (Isi Pelatihan) yaitu, apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan itu up to date.
 - 2) Metode Pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan telah sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
 - 3) Sikap dan Keterampilan Instruktur/Pelatih, apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
 - 4) Lama Waktu Pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajarinya dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

³² Rivai, V., & Sagala, E. J., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2011).

- 5) Fasilitas Pelatihan, apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah makananya memuaskan.³³

B. Kajian Pustaka

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun / Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Neneng Maesyarah, Dicky Jhoansyah, Resa Nurmala (2022) "Pengaruh Etos Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Sinar Sosro KP Sukabumi"	Hasil penelitian, berdasarkan hasil t test menunjukkan bahwa variabel etos kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sementara variabel beban kerja memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil F test menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan beban kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel	a. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif b. Pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobabilistik sampling c. Aplikasi pengolahan data penelitian yang akan dilakukan menggunakan SPSS. d. Variabel Y sama yaitu kinerja karyawan.	a. Variabel X yang digunakan hanya 2 sedangkan yang digunakan pada penelitian ini 3 X. ³⁴

³³ Sri Wahyuningsih, "Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan," *jurnal Warta Dharmawangsa*. Volume 13, Nomor 2, 2019.

³⁴ Maesyarah, Jhoansyah, dan Nurmala, "Pengaruh Etos Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Sinar Sosro KP Sukabumi." *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Volume 3, (4), 2022.

		kinerja karyawan		
2.	Yoel Melsaro Larosa, Meiman Hidayat Waruwu, Otanius Laia (2022) “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai”.	Hasil dari penelitian ini yaitu variabel X1 yaitu kepemimpinan memiliki hubungan positif atau pengaruh terhadap variabel Y yaitu etos kerja, Variabel X2 yaitu motivasi kerja memiliki hubungan positif atau pengaruh terhadap variabel Y yaitu etos kerja, Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ha di teima yaitu ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja pada kantor Kecamatan Alasa Kabupaten Nias Utara.	<p>a. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif</p> <p>b. Pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobabilit y sampling</p> <p>c. Aplikasi pengolahan data penelitian yang akan dilakukan menggunakan SPSS.</p> <p>d. Variabel X1 dan X2 sama yaitu kepemimpinan dan motivasi.</p>	<p>a. Variabel X hanya ada 2 sedangkan yang ada pada penelitian ini 3 X 1 Y.</p> <p>b. Variabel Y pada peneliti terdahulu yaitu etos kerja sedangkan yang akan dilakukan penelitian variabel Y yaitu kinerja³⁵</p>
3.	Hanif Nur Hidayah, Budi Santoso (2020) “Motivasi dan disiplin kerja sebagai determinan etos kerja guru”.	hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja ini baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap etos kerja guru. Secara parsial terdapat hubungan	<p>a. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif</p> <p>b. Sama – sama mempunyai 2 variabel X dan 1 variabel Y</p>	<p>a. Variabel X1 dan X2 pada penelitian ini yaitu motivasi dan disiplin kerja sedangkan pada</p>

³⁵ Larosa, Waruwu, dan Laia, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai.” *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (Jamane)*, Volume 1, Nomor 1, 2022.

		<p>positif antara motivasi kerja guru terhadap etos kerja guru, disiplin kerja guru juga memiliki hubungan positif terhadap etos kerja guru. Secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja guru juga memiliki hubungan yang positif terhadap etos kerja guru. Dengan demikian implikasi dari penelitian ini adalah sebagai upaya dalam meningkatkan etos kerja guru, perlu adanya peningkatan motivasi dan disiplin kerja guru secara berkelanjutan agar adanya peningkatan secara terus menerus.</p>	<p>c. Pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobabilty sampling</p> <p>d. Variabel Y pada penelitian ini sama dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu etos kerja.</p> <p>e. Metode pengumpulan data sama – sama menggunakan kuesioner</p>	<p>penelitian yang akan dilakukan X1 dan X2 nya yaitu kapemimpinan dan pelatihan.</p> <p>b. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan software program Microsoft Excel 2010 sedangkan aplikasi pengolahan data penelitian yang akan dilakukan menggunakan SPSS.³⁶</p>
4.	<p>Mardian Pratika Wibowo, I Ketut Surabagiarta, Wira Yudha Alam (2022) “Pengaruh Etos</p>	<p>Berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif</p>	<p>a. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif</p> <p>b. Pengambilan sampel</p>	<p>a. Variabel X1 dan X2 dan X3 pada penelitian ini yaitu etos kerja, disiplin dan</p>

³⁶ Hanif Nur Hidayah dan Budi Santoso, “Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Determinan Etos Kerja Guru,” *Jurnal pendidikan manajemen perkantoran*, Volume 5, Nomor 2, 2020. 202-13

	<p>Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”</p>	<p>dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa etos kerja yang tinggi, tingkat kedisiplinan yang tinggi dan lingkungan kerja yang maka akan meningkatkan produktivitas kerja. CV. Akar Teknik diharapkan untuk dapat memperhatikan etos kerja karyawan agar dapat meningkatkan kualitas bekerja, mempertahankan tingkat kedisiplinan serta menjaga kualitas lingkungan kerja sehingga produktivitas tetap terjaga dengan baik.</p>	<p>menggunakan teknik nonprobabilty sampling</p> <p>c. Metode pengumpulan data sama – sama menggunakan kuesioner</p> <p>d. Aplikasi pengolahan data penelitian sama seperti penelitian yang akan dilakukan menggunakan SPSS.</p>	<p>lingkungan kerja sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan X1 dan X2 nya yaitu kapemimpinan dan pelatihan.</p> <p>b. Pada penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas (X) dan 1 variabel terikat (Y)</p> <p>c. Pada penelitian ini variabel Y yang digunakan adalah produktivitas kerja sedangkan pada penelitian yang akan dilaksanakan yaitu etos kerja.³⁷</p>
--	--	---	--	--

³⁷ Wibowo, Surabagiarta, dan Alam, “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *Journal of Sustainability Business Research*, Volume 3, Nomor 3, 2022. 167

5.	Berliane Adinti Putri, dan Sonang Sitohang (2022) “Pengaruh Etos Kerja, Insentif, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ufo Elektronik Di Surabaya”	<p>Hasil dari penelitian ini adalah :</p> <p>a. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan UFO Elektronik di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui Etos Kerja.</p> <p>b. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kinerja Karyawan pada Perusahaan UFO</p>	<p>a. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif</p> <p>b. Pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobabilty sampling</p> <p>c. Metode pengumpulan data sama – sama menggunakan kuesioner</p> <p>d. Aplikasi pengolahan data penelitian sama seperti penelitian yang akan dilakukan menggunakan SPSS.</p>	<p>a. Variabel X1 dan X2 dan X3 pada penelitian ini yaitu etos kerja, insentif, dan pelatihan kerja sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan X1 dan X2 nya yaitu kapemimpinan dan pelatihan.</p> <p>d. Pada penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas (X) dan 1 variabel terikat (Y) sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan 2 variabel bebas (X) dan 1 variabel</p>
----	---	---	---	---

		<p>Elektronik di Surabaya. Hal ini mengindikasikan bahwa salah satu faktor yang dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui Insentif.</p> <p>c. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan UFO Elektronik di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dapat berpengaruh</p>	<p>terikat (Y)</p> <p>e. Pada penelitian ini variabel Y yang digunakan adalah kinerja karyawan sedangkan pada penelitian yang akan dilaksanakan yaitu etos kerja karyawan.³⁸</p>
--	--	--	---

³⁸ Putri dan Sitohang, "Pengaruh Etos Kerja, Insentif, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ufo Elektronik Di Surabaya.", *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 11, 2022.

		terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ini adalah melalui Pelatihan Kerja.		
6.	Aprialdo (2022) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Survey Pada Pegawai Dukcapil Jakarta Selatan)”.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap etos kerja namun tidak signifikan. Sedangkan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Kemudian lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.	<p>a. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif</p> <p>b. Pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling</p> <p>c. Metode pengumpulan data sama – sama menggunakan kuesioner</p> <p>d. Variabel Y pada penelitian ini sama dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu etos kerja karyawan.</p>	<p>a. Variabel X1 dan X2 dan X3 pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan X1 dan X2 nya yaitu kepemimpinan dan pelatihan.</p> <p>b. Pada penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas (X) dan 1 variabel</p>

				<p>terikat (Y) sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan 2 variabel bebas (X) dan 1 variabel terikat (Y)</p> <p>c. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan software program SmartPLS3 Sampel sedangkan aplikasi pengolahan data penelitian yang akan dilakukan menggunakan SPSS.³⁹</p>
7.	Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, Riris	Berdasarkan persamaan regresi linier, diketahui	a. Metode penelitian menggunakan	a. Pada penelitian ini variabel

³⁹ Aprialdo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Survey Pada Pegawai Dukcapil Jakarta Selatan)." (Skripsi, Jakarta Selatan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, 2022).

	<p>Lestiowati (2019) “Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pos indonesia cabang pemuda jakarta timur”</p>	<p>yang merupakan etos kerja sebesar 0,711 menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan.</p>	<p>pendekatan kuantitatif</p> <p>b. Pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobabiliti sampling</p> <p>c. Metode pengumpulan data sama – sama menggunakan kuesioner</p> <p>d. Aplikasi pengolahan data penelitian sama seperti penelitian yang akan dilakukan menggunakan SPSS.</p>	<p>etos kerja dijadikan variabel X sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan variabel etos kerja dijadikan variabel Y.</p> <p>b. Variabel Y pada penelitian ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabel yang digunakan pada penelitian yang akan dilakukan yaitu etos kerja</p> <p>c. Pada penelitian ini hanya menggunakan 1 variabel bebas (X) dan 1 variabel terikat (Y), sedangkan pada</p>
--	---	--	---	--

				penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan 2 variabel bebas (X) dan 1 variabel terikat (Y).
8.	Ravena Kristiani (2019) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Guru Pada Sekolah Lentera Harapan Curug”.	Dari hasil penelitian ini mengungkap adanya hubungan positif dan sedang antara variabel Disiplin Kerja dan variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Etos Kerja. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Etos Kerja Guru pada Sekolah Lentera Harapan Curug.	<p>a. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif</p> <p>b. Pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling</p> <p>c. Metode pengumpulan data sama – sama menggunakan kuesioner</p> <p>d. Aplikasi pengolahan data penelitian sama seperti penelitian yang akan dilakukan</p>	<p>a. Variabel X1 dan X2 yang digunakan pada penelitian ini yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja , sedangkan X1 dan X2 yang digunakan pada penelitian yang akan dilaksanakan yaitu kepemimpinan dan pelatihan.⁴⁰</p>

⁴⁰ Ravena Kristiani, “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Guru Pada Sekolah Lentera Harapan Curug “, (Skripsi, Fakultas Bisnis, Universitas Buddhi Dharma Tangerang, 2019).

			<p>menggunakan SPSS</p> <p>e. Penelitian ini juga menggunakan 2 variabel bebas (X) dan 1 variabel terikat (Y)</p> <p>f. Variabel Y yang digunakan sama yaitu etos kerja</p>	
9.	<p>Muhammad Reza Anwar Nurdin (2019) “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Dki Jakarta”</p>	<p>Hasil dari penelitian ini yaitu :</p> <p>a. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank DKI Jakarta.</p> <p>b. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja</p>	<p>a. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif</p> <p>b. Pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobabilty sampling</p> <p>c. Metode pengumpulan data sama – sama menggunakan kuesioner</p> <p>d. Aplikasi pengolahan data penelitian sama seperti penelitian</p>	<p>a. Variabel Y pada penelitian ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabel yang digunakan pada penelitian yang akan dilakukan yaitu etos kerja.⁴¹</p>

⁴¹ Muhammad Reza Anwar Nurdin, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Dki Jakarta,” *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Volume, 17 Nomor 2, 2019.

		<p>karyawan Bank DKI Jakarta.</p> <p>c. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank DKI Jakarta.</p>	<p>yang akan dilakukan menggunakan SPSS</p> <p>e. Penelitian ini juga menggunakan 2 variabel bebas (X) dan 1 variabel terikat (Y)</p> <p>f. Variabel X1 dan X2 pada penelitian ini sama dengan variabel yang digunakan pada penelitian yang akan dilaksanakan yaitu kepemimpinan dan pelatihan</p>	
10.	<p>Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu (2019) “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai”</p>	<p>Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap</p>	<p>a. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif</p> <p>b. Pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling</p> <p>c. Metode pengumpulan data sama –</p>	<p>a. Variabel X1 dan X2 dan X3 pada penelitian ini yaitu kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan sedangkan pada penelitian yang akan</p>

		<p>kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>sama menggunakan kuesioner</p> <p>d. Aplikasi pengolahan data penelitian sama seperti penelitian yang akan dilakukan menggunakan SPSS</p> <p>e. Variabel X1 pada penelitian ini sama dengan variabel X1 pada penelitian yang akan dilaksanakan yaitu kepemimpinan</p>	<p>dilakukan X1 dan X2 nya yaitu kapemimpinan dan pelatihan.</p> <p>d. Pada penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas (X) dan 1 variabel terikat (Y) sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan 2 variabel bebas (X) dan 1 variabel terikat (Y)</p> <p>e. Variabel Y pada penelitian ini adalah kinerja pegawai sedangkan variabel Y pada penelitian yang akan dilaksanaka</p>
--	--	---	--	---

				n adalah etos kerja karyawan. ⁴²
11.	Imelda Andayani, dan Satria Tirtayasa (2019) “Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak diperoleh nilai Fhitung 11,766 lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel 2,49 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H0. Dengan demikian secara serempak Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.	<p>a. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif</p> <p>b. Pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobabilistik sampling</p> <p>c. Metode pengumpulan data sama – sama menggunakan kuesioner</p> <p>d. Aplikasi pengolahan data penelitian sama seperti penelitian yang akan dilakukan menggunakan SPSS</p> <p>e. Variabel X1 pada penelitian ini sama dengan variabel X1 pada penelitian</p>	<p>a. Variabel X1 dan X2 dan X3 pada penelitian ini yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan X1 dan X2 nya yaitu kepemimpinan dan pelatihan.</p> <p>b. Pada penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas (X) dan 1 variabel terikat (Y) sedangkan pada penelitian yang akan</p>

⁴² Marjaya dan Pasaribu, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 2, Nomor 1, 2019.

			yang akan dilaksanakan yaitu kepemimpinan	dilakukan menggunakan 2 variabel bebas (X) dan 1 variabel terikat (Y) c. Variabel Y pada penelitian ini adalah kinerja pegawai sedangkan variabel Y pada penelitian yang akan dilaksanakan adalah etos kerja karyawan. ⁴³
12.	Mashuri Yusuf Naim, Mursalim Umar Gani dan Rini Purnamasari (2019) “Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: variabel kepemimpinan, pelatihan dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh positif	a. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif b. Pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling c. Metode pengumpulan	a. Pada penelitian ini variabel Y yang digunakan adalah kinerja karyawan sedangkan pada penelitian yang akan dilaksanakan

⁴³ Tirtayasa, “Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 2, Nomor 1, 2019.

	Kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor area Makassar”	dan signifikan terhadap etos kerja. Variabel Kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja.	data sama – sama menggunakan kuesioner d. Aplikasi pengolahan data penelitian sama seperti penelitian yang akan dilakukan menggunakan SPSS e. Variabel X1 dan X2 pada penelitian ini sama dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu kepemimpinan dan pelatihan	n yaitu etos kerja. ⁴⁴
13.	Vol Boy Rumapea (2020) “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J & T Medan”.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada J & T Express Medan dengan nilai signifikansi t-	a. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif b. Pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobabilit	a. Variabel yang digunakan pada penelitian ini hanya 1 variabel bebas (X) dan 1 variabel

⁴⁴ Yusuf naim, “Pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja pada PT.Bank Syariah Mandiri kantor area makasar”, *Jurnal Balanca*, Volume 1, Nomor 2, 2019.

		<p>hitung sebesar 6,977 lebih besar dari t-tabel (1,691). Besarnya nilai pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,596 atau 59,60 % yaitu persentase pengaruh pelatihan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 59,60 %.</p> <p>Sedangkan sisanya sebesar 40,40 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.</p>	<p>y sampling</p> <p>c. Metode pengumpulan data sama – sama menggunakan kuesioner</p> <p>d. Aplikasi pengolahan data penelitian sama seperti penelitian yang akan dilakukan menggunakan SPSS</p> <p>e. Variabel X pada penelitian ini sama dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu pelatihan</p>	<p>terikat (Y) sedangkan pada penelitian yang akan dilaksanakan yaitu 2 variabel bebas (X_1) dan (X_2) dan 1 variabel terikat (Y).</p> <p>b. Pada penelitian ini variabel Y yang digunakan adalah kinerja karyawan sedangkan pada penelitian yang akan dilaksanakan yaitu etos kerja.⁴⁵</p>
14.	Nur Rahmi (2019) “Pengaruh pelatihan, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Perkebunan	<p>Dari hasil penelitian terlihat bahwa pelatihan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif</p> <p>b. Pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobabilit</p>	<p>a. Penelitoan ini menggunakan 3 variabel bebas (X) dan 1 variabel terikat (Y) sedangkan</p>

⁴⁵ Vol Boy Rumapea, “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J & T Medan” Skripsi, Universitas Quality, 2020.

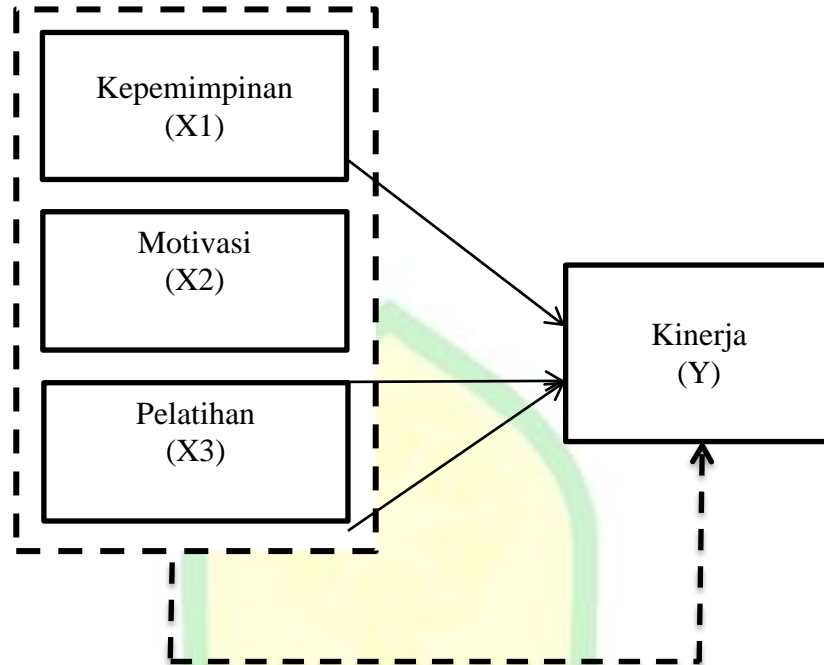
	nusantara xiv (persero) makassar”	Koefisien determinasi (R ²) menunjukkan angka sebesar 0,996 atau 99,6 %. Ini berarti bahwa semua variabel independen yang diteliti yaitu Pelatihan, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan atau secara serempak mampu menjelaskan hubungan Kinerja Karyawan.	<p>y sampling</p> <p>c. Metode pengumpulan data sama – sama menggunakan kuesioner</p> <p>d. Aplikasi pengolahan data penelitian sama seperti penelitian yang akan dilakukan menggunakan SPSS</p> <p>e. Variabel X1 dan X2 pada penelitian ini sama dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu kepemimpinan, dan pelatihan</p>	<p>pada penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan 2 variabel bebas (X) dan 1 variabel terikat (Y).</p> <p>b. pada penelitian ini variabel Y yang digunakan adalah kinerja sedangkan variabel Y yang digunakan pada penelitian yang akan dilaksanakan yaitu etos kerja.⁴⁶</p>
15.	Sri Wahyuningsih (2019) “Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap	<p>a. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif</p> <p>b. Pengambilan sampel</p>	a. Penelitian ini menggunakan 1 variabel bebas (X) dan 1

⁴⁶ Nur Rahmi, “Pengaruh pelatihan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Perkebunan nusantara xiv (persero) makassar,” *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)* Volume 2, Nomor 1, 2019.

	<p>Produktivitas Kerja Karyawan”</p>	<p>produktivitas kerja kerja, artinya apabila dilakukan pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.</p>	<p>menggunakan teknik nonprobability sampling</p> <p>c. Metode pengumpulan data sama – sama menggunakan kuesioner</p> <p>d. Aplikasi pengolahan data penelitian sama seperti penelitian yang akan dilakukan menggunakan SPSS</p> <p>e. Variabel bebas (X) pada penelitian ini sama dengan variabel yang ada pada penelitian yang akan dilakukan yaitu pelatihan.</p>	<p>variabel terikat (Y) sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan 2 variabel bebas (X) dan 1 variabel terikat (Y)</p> <p>b. Variabel bebas (Y) pada penelitian ini adalah produktivitas sedangkan pada penelitian yang akan dilaksanakan yaitu etos kerja.⁴⁷</p>
--	--------------------------------------	---	--	---

⁴⁷ Sri Wahyuningsih, “Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan,” *Jurnal Warta Dharmawangsa*. Volume 13, Nomor 2, 2019.

C. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Keterangan:

———— = secara parsial

- - - - - = secara silmutan

Berdasarkan kerangka berfikir di atas dapat diketahui bahwa secara parsial bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja, serta secara simultan kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.⁴⁸

Berdasarkan deskripsi teori, hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diajukan beberapa hipotesis penelitian yang masih berupa jawaban sementara dari masalah yang telah dirumuskan yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Seorang pemimpin sehebat apapun beliau, sependai apapun beliau, akan tetapi jika tidak jujur dan tidak bisa bertanggung jawab, tidak disiplin atau tidak loyal, apalagi tidak mampu bekerja sama, pasti akan merugikan organisasi. Tanpa kinerja yang bagus, perusahaan tidak mungkin meningkatkan produktivitas sebagaimana yang diharapkan.⁴⁹

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2010), 68.

⁴⁹ Sudarmanto, SIP, Msi, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009).

Hasil penelitian yang dilakukan Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai” menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh negative terhadap kinerja. Apabila kepemimpinan semakin tinggi, maka kinerja karyawan juga tinggi.⁵⁰

Ho1 : kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Ha1: kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Adanya motivasi yang dimiliki oleh karyawan dapat memicu kinerja yang lebih baik untuk mencapai kualitas dan produktifitas kerja yang maksimal.

Setiap individu yang memiliki motivasi tinggi, dengan sendirinya karyawan akan lebih terpacu dan menunjukkan kinerja yang baik untuk tetap mematuhi peraturan perusahaan dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Tujuan diberikan motivasi secara terus menerus untuk memunculkan semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih baik atau kinerja yang baik. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar

⁵⁰ Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 2, Nomor 1, 2019.

mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.⁵¹

Hasil penelitian yang dilakukan Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai” menjelaskan bahwa motivasi memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.⁵²

Ho2: motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Ha2: motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan menyebutkan bahwa “pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama”. Secara deskriptif Pelatihan cukup, karena pelatihan yang dirasakan karyawan kurang mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, seperti materi yang diberikan dinilai kurang cocok dengan kebutuhan karyawan, sehingga karyawan kurang antusias dalam mengikuti pelatihan tersebut. Selain itu kualifikasi peserta pelatihan berdasarkan pada rekomendasi dari atasan. Karyawan merasa bahwa ini tidak adil, sehingga memicu ketidakharmonisan di antara para pegawai. Dikarenakan Pelatihan sangat penting dan salah satu komponen untuk meningkatkan Kinerja

⁵¹ B. Uno, H. Dkk. Belajar Dengan Pendekatan PAILKEM. (Jakarta: Bumi Aksara, 2011)

⁵² Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 2, Nomor 1, 2019.

Karyawan.⁵³

Oleh karena itu, pihak perusahaan hendaknya benar-benar memperhatikan kegiatan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja karyawan untuk lebih memperbaiki prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Dengan demikian mengakibatkan kurangnya motivasi dan antusias para karyawan untuk mengikuti pelatihan. Sehingga pada akhirnya karyawanpun kurang profesional dan kompeten karena tidak dibekali pengetahuan dan keterampilan yang memadai.

Hasil penelitian yang dilakukan Mashuri Yusuf Naim, Mursalim Umar Gani, dan Rini Purnamasari “Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Makasar” menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Apabila pelatihan semakin baik, maka etos kerja juga semakin meningkat.⁵⁴

Ho3: Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Ha3: Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja

Menurut Sedarmayanti faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Motivasi, Disiplin kerja, Pendidikan dan pelatihan, Kepemimpinan, Gaji

⁵³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, (Bandung: Rajagrafindo persada, 2013)

⁵⁴ Yusuf naim, “Pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja pada PT.Bank Syariah Mandiri kantor area makasar”, *Jurnal Balanca*, Volume 1, Nomor 2, 2019.

dan kesehatan, Jaminan social Sarana dan prasarana, Lingkungan kerja.⁵⁵

Ho4: Kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Ha4: Kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.



⁵⁵ Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. (Bandung: CV Mandar Maju, 2009).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Magetan” bersifat langsung atau penelitian lapangan (*field research*). Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuisioner. Peneliti menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian dengan berupa angka angka atau besaran tertentu yang bersifat pasti. Dengan metode pendekatan yang digunakan pendekatan statistik. Penggunaan metode kuantitatif dapat dengan pasti membedakan signifikan hubungan antar variabel.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.¹ Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel yaitu tiga variabel *independent* (X1, X2, dan X3) dan satu variabel *dependent* (Y). Variabel *independent* adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat), sedangkan variabel *dependent* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.² Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1) dan motivasi(X2), dan pelatihan (X3) sedangkan variabel *dependent* nya

38. ¹ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,

² Ibid,

adalah kinerja karyawan (Y). Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut agar tidak menimbulkan kesalahan penafsiran terhadap variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Sumber
1.	Kepemimpinan (X1)	Menurut Hasibuan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai suatu tujuan organisasi. ³	<ul style="list-style-type: none"> a. Berkomunikasi dengan baik b. Mampu mengkoordinasikan karyawan dan memberi semangat kepada karyawan c. Memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan mempunyai kinerja baik d. Perhatian pada kenyamanan kerja karyawan e. Menjaga perasaan karyawan dan perhatian pada kesejahteraan karyawan.⁴ 	Sedarmayanti., <i>Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.</i> (Bandung : PT. Refika Aditama, 2019).
2.	Motivasi (X2)	Menurut Hasibuan motivasi merupakan dorongan atau	<ul style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan Fisiologis b. Kebutuhan Rasa Aman c. Kebutuhan Sosial d. Kebutuhan Penghargaan 	Edi Sutrisno, <i>Manajemen Sumber</i>

³ Hasibuan Malayu., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012).

⁴ Sedarmayanti., *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* (Bandung : PT. Refika Aditama, 2019).

		<p>daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.⁵</p>	<p>Diri e. Kebutuhan Mengaktualisasikan Diri.⁶</p>	<p><i>Daya Manusia</i>, (Ponorogo: STAIN PO PRESS, 2007).</p>
3.	Pelatihan (X3)	<p>Menurut Hasibuan Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.⁷</p>	<p>a. Ketrampilan b. Pengetahuan c. Prinsip Belajar.⁸</p>	<p>Hanni Handoko. <i>Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia</i>. (Yogyakarta : Anggota IKAPI. 2014).</p>
4.	Kinerja (Y)	<p>Mangkunegara mengemukakan Kinerja adalah</p>	<p>a. Pemahaman tanggung jawab utama b. Inovasi</p>	<p>Fadel, Muhammad dan K.</p>

⁵ Hasibuan Malayu., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012).

⁶ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ponorogo: STAIN PO PRESS, 2007).

⁷ Hasibuan Malayu., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012).

⁸ Hanni Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Anggota IKAPI. 2014).

	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai pada saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dipercayakan kepadanya. ⁹	c. Kecepatan Kerja d. Keakuratan Kerja e. kerjasama. ¹⁰	Rayendra L. <i>Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)</i> . (Jakarta: PT. Elex Media Komputind 2019).
--	---	--	--

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BPRS Magetan, yang beralamat di Jalan Yos. Sudarso No.52, Sukowinangun, Kec. Magetan, Kabupaten Magetan, Jawa Timur 63319.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah obyek/subyek yang ditentukan oleh peneliti dengan ketentuan memiliki kualitas dan karakter tertentu untuk dipelajari sehingga bisa ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini menggunakan populasi dari keseluruhan karyawan BPRS Magetan. BPRS Magetan yang beralamat di Jalan Yos. Sudarso No.52, Sukowinangun, Kec. Magetan, Kabupaten Magetan, Jawa Timur 63319. Lokasi tersebut dipilih dengan pertimbangan untuk mengetahui gaya kepemimpinan, cara memotivasi karyawan, dan pelatihan yang diberikan kantor BPRS Magetan yang

⁹ Mangkunegara., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2013).

¹⁰ Fadel, Muhammad dan K. Rayendra L. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo), 2019.

berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPRS Magetan sebanyak 35 orang. Karena keterbatasan jumlah populasi tersebut, maka dalam penelitian menggunakan teknik nonprobability Sampling yaitu dengan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini merupakan karyawan BPRS Magetan yang berjumlah 35 orang.¹¹

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu data berupa angka. Berdasarkan sumbernya data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, data yang diperoleh dari karyawan atau responden yang berupa jawaban dari keseluruhan item pertanyaan yang diajukan melalui daftar pertanyaan (angket).¹²

Subjek penelitian ini adalah karyawan BPRS Magetan. Dan objek penelitian yang akan diteliti adalah pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan pelatihan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPRS Magetan.

¹¹ Sugiyono, Statistika untuk Penelitian (Bandung: Alfabeta, 2002), 61.

¹² Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,

F. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuisisioner/angket, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan keadaan, kondisi, kenyataan, atau fakta yang terjadi sebenarnya.¹³ Dalam penelitian responden merupakan karyawan BPRS Magetan yang berjumlah 35 orang. Dalam penelitian ini terdapat skala pengukuran pada kuesioner yang digunakan pada penelitian ini untuk menganalisis hubungan antar variabel yaitu dengan menggunakan skala likert, yang mana terdapat alternatif 4 pilihan jawaban yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

G. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian merupakan alat ukur dalam penelitian yang berasal dari fenomena atau kejadian sosial yang diamati. Jumlah instrumen penelitian disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan, untuk penelitian yang akan dilakukan berjumlah tiga variabel. Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan dalam menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut dipergunakan dalam menghasilkan data kuantitatif yang berupa angka. Penelitian ini menggunakan skala likert.

¹³ Etta Mamang Sangadji dan Sopia MM, *Metodologi Penelitian*., 151

Skala likert adalah skala yang dapat mengukur sikap, pendapat, dan perspsi dari respon tentang sebuah fenomena dan gejala sosial. Lalu variabel yang dipergunakan harus dijabarkan menjadi indikator variabel sebagai tolak ukur menyusun pertanyaan sebagai bahan untuk membuat kuisisioner.

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Pada penelitian ini, menggunakan skala likert 4 poin dengan meniadakan pilihan jawaban ragu-ragu (undecided) ataupun netral. Hal ini dilakukan karena kategori ragu-ragu memiliki makna ganda yang diartikan belum bisa memberikan jawaban, netral dan ragu-ragu. Jawaban ragu-ragu juga mengakibatkan responden akan cenderung memilih jawaban di tengah-tengah terutama bagi responden yang ragu-ragu akan memilih jawaban yang mana. Selain itu responden memilih jawaban hanya untuk mencari amannya.

H. Validitas dan Realibilitas Instrumen

1. Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid juga berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk

mengukur apa yang seharusnya diukur.¹⁴ Uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.¹⁵ Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas isi dan uji validitas konstruk.

a. Validitas Isi

Menurut Suharsimi Arikunto, validitas isi adalah validitas yang pembuktiannya berdasarkan isi (*Content-Related Evidence*), yakni proses penentuan seberapa jauh suatu instrumen menunjukkan korelevansi dan keterwakilan terhadap ranah yang diukur.¹⁶ Suatu alat ukur dikatakan memiliki validitas isi apabila isi materi dari alat ukur yang digunakan sesuai dengan kajian pustaka yang digunakan. Dalam penelitian ini, penyusunan kisi-kisi instrumen dibuat berdasarkan kajian teori, dan dikonsultasikan dengan *Expert Judgment*, dalam hal ini yakni 2 Dosen FEBI IAIN Ponorogo.

b. Validitas Kontruk

Menurut Suharsimi Arikunto, validitas konstruk merupakan

¹⁴ Sugiyono, 121

¹⁵ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, 157-158.

¹⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013).

proses penentuan sejauh mana performansi tes dapat diinterpretasikan dalam kaitannya dengan satu atau sejumlah konstruk psikologis. Artinya, sebuah instrumen dikatakan memiliki validitas konstruk apabila butir-butir soal dalam instrumen yang digunakan untuk mengukur setiap aspek tertera dalam indikator yang terdapat pada kajian pustaka yang digunakan.

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.¹⁷

2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas memiliki nama-nama lain seperti seperti keterpercayaan, keterandalan, kejelasan, kestabilan, konsistensi. Reliabilitas berarti konsep kepercayaan yang diukur sejauh mana tingkat dari reliabilitas data atau instrumen tersebut. Jika nilai koefisien reliabilitas

¹⁷ *Ibid*, 211.

(Cronbach's Alpha) yang dihasilkan pada saat pengujian lebih dari 0,6 maka instrumen mempunyai reliabilitas yang baik.¹⁸

I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dan analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan SPSS. SPSS Analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis data tersebut menggunakan statistik.

Setelah data selesai dikumpulkan dengan lengkap, tahap pertama adalah pengolahan data. Untuk menyajikan keterangan atau bahan-bahan keperluan analisis dan penarikan kesimpulan sebaik-baiknya, maka proses pengilangan data melalui beberapa tahap:

- a. Menyiapkan data, kegiatan lanjutan setelah pengumpulan data dilaksanakan. pada penelitian kuantitatif, pengolahan data secara umum dilaksanakan melalui tahap memeriksa (editing), proses pemberian identitas (coding) dan proses pembeberan (tabulating).
- b. Editing, kegiatan yang dilaksanakan setelah peneliti selesai menghimpun data di lapangan. Kegiatan ini menjadi penting karena kenyataan bahwa data yang terhimpun kadang belum memenuhi harapan peneliti. Proses editing dimulai dengan memberikan identitas instrumen penelitian yang telah terjawab. Kemudian memeriksa satu persatu lembaran instrumen pengumpulan data lalu memeriksa poin-

¹⁸ Azuar Juliandi, *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*.

poin serta jawaban yang tersedia. Apabila ada kejanggalan pada instrumen berilah identitas tertentu pada instrumen dan poin yang janggal.¹⁹

- c. Coding, setelah editing adalah mengklasifikasikan data-data melalui tahap koding. Maksudnya data yang telah diedit diberi identitas sehingga memiliki arti tertentu pada saat analisis. Pengkodean menggunakan dua cara yaitu pengkodean frekuensi dan pengkodean lambang. Pengkodean frekuensi digunakan apabila jawaban pada poin tertentu memiliki bobot atau arti frekuensi tertentu. Sementara pengkodean lambang digunakan pada poin yang tidak memiliki bobot tertentu.²⁰
- d. Analisis dan penafsiran data, setelah data disusun sedemikian rupa dalam tabel-tabel maka langkah berikutnya adalah menafsirkan hasil penemuan dan pengolahan data. Karena riset pada dasarnya adalah menarik kesimpulan.²¹

2. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik digunakan bertujuan untuk memberi kepastian maka persamaan regresi yang diperoleh memiliki ketepatan dalam pertimbangan, tidak bias dan konsisten.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji

¹⁹ Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, Metodologi penelitian. 200.

²⁰ *Ibid*, 202

²¹ *Ibid*, 204

kolmogorov-smimov (K-S) yang digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi dengan distribusi tertentu dalam hal ini adalah distribusi normal. Hipotesis yang digunakan adalah :

H_0 = distribusi normal

H_a = tidak berdistribusi normal

Kriteria dalam pengambilan keputusan suatu variabel apakah normal atau tidak dengan menggunakan uji *kolmogorov-smimov* adalah sebagai berikut:

- a) Jika besarnya probabilitas (nilai asymp.sig) lebih besar dari nilai signifikansi (0,05), maka terima H_0 (distribusi normal).
- b) Sedangkan jika besarnya probabilitas (nilai asymp.sig) lebih kecil dari nilai signifikansi (0,05), maka tolak H_0 atau terima H_a (tidak berdistribusi normal).²²

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan hubungan linier antara variabel independen di dalam regresi berganda.²³ Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinieritas.

²² Agus Widarjono, *Analisis Multivariat Terapan: Dengan Program SPSS, AMOS dan SMARTPLS* (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015), 89–91

²³ Agus Widarjono, 59.

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk mengetahui terjadinya multikolinieritas adalah dengan menggunakan *variance inflation factor* dan *tolerance*, jika nilai VIF semakin membesar maka diduga ada multikolinieritas sebagai aturan main jika nilai VIF melebihi angka 10 maka dikatakan ada mutikolinieritas. Jika nilai TOL lebih besar dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti varian variabel gangguan yang tidak konstan. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode korelasi spearman. Langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a) Melakukan regresi persamaan $Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + e_i$ kemudian kita dapatkan residualnya.
- b) Hitung nilai harga mutlak dari error.
- c) Hitung korelasi Spearman.
- d) Bandingkan nilai rhitung dan rtabel. Jika terdapat minimal satu nilai rhitung $>$ rtabel maka model regresi yang dimiliki mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya jika semua rhitung $<$ rtabel maka model regresi yang dimiliki tidak mengandung heteroskedastisitas. Apabila semua variabel

independen mempunyai nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi kasus heteroskedastisitas.²⁴

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah analisis yang dilakukan terhadap satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Persamaan yang dihasilkan nantinya mempunyai bentuk $\hat{Y} = a + bX$. Biasanya variabel bebas dilambangkan dengan huruf X, variabel terikat dilambangkan dengan huruf \hat{Y} , sedangkan $a + b$ merupakan konstanta.²⁵

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tak bebas. Perbedaannya yaitu apabila regresi linier sederhana, hanya digunakan satu variabel bebas. Jika analisis regresi berganda, variabel bebas yang digunakan adalah lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel tak bebas. Regresi linier berganda dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:²⁶

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots + b_nX_n$$

Dimana:

Y = Variabel terikat

²⁴ Agus Widarjono, 70–71

²⁵ Fridayana Yudiaatmaja, *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2013), 5.

²⁶ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, 301.

X_1 = Variabel bebas pertama

X_2 = Variabel bebas kedua

X_n = Variabel bebas ke n a

b_1 dan b_2 = konstanta

c. Uji Hipotesis

Tujuan dari Uji Hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat.²⁷

1) Uji T

Uji T merupakan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu (*significance test*).²⁸

2) Uji F

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen atau merupakan uji signifikansi model regresi.²⁹

3) Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya. Koefisien determinasi ini mengukur

²⁷ Agus Widarjono, *Analisis Multivariat Terapan: Dengan Program SPSS, AMOS dan SMARTPLS*, 17.

²⁸ Agus Widarjono, 19.

²⁹ Agus Widarjono, 17.

persentase total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam garis regresi.³⁰



³⁰ Agus Widarjono, 212.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISA DATA

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Magetan (Perseroda)

Salah satu wujud Bank Syariah di Indonesia adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang bergerak khusus membantu permodalan usaha rakyat kecil dan mikro (UMKM) dengan sistem bagi hasil yang berkeadilan ('adalah) dan seimbang (tawazun), serta membawa keberkahan dan ketenangan dihati. PT BPRS Magetan lahir dengan mengacu kepada Undang-Undang (UU) No 21 tahun 2008 tentang Perbankan, di mana perbankan bagi hasil diakomodasi. Disebutkan juga di dalam UU No.21 tahun 2008 bahwa jenis kegiatan usaha dari BPRS adalah menghimpun dana dari masyarakat yang berupa simpanan (tabungan) dan investasi (deposito), menyalurkan dana kepada masyarakat yang berupa pembiayaan, menempatkan dana pada bank syariah lainnya yang berupa titipan atau dalam bentuk investasi, memindahkan uang, dan menyediakan produk atau melakukan usaha bank syariah lainnya (UU No. 21 th 2008 pasal 21 a, b, c, d, e).

PT.BPRS Bank Syariah Magetan berdiri sejak tanggal 14 juni 2012, selain mengacu pada Undang-Undang No. 21 tahun 2008 tentang perbankan, berdirinya PT BPRS Magetan juga berdasarkan perda Kabupaten Magetan No.9 tahun 2008, akta pendirian PT BPRS

Magetan No. 53, tanggal 21 desember 2011 dibuat oleh Yvonne Erawati, SH. Notaris Madiun. Menunjuk Peraturan Derah Kabupaten Magetan Nomer 3 Tahun 2020 tentang Perusahaan Perseroan Daerah serta menunjuk PP NOMER 54 tahun 2017 pasal 14 ayat 2 dan 3 yang mengamanatkan tentang nama Perusahaan Perseroan Daerah sehingga berdasarkan akta perubahan No. 07 tanggal 04 Mei 2020 nama PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Magetan disesuaikan menjadi Perusahaan Perseroan Daerah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Magetan atau disebut PT. BPRS Magetan (Perseroda). Dengan tujuan menjalankan usaha dalam bidang perbankan dengan prinsip syariah, pemerintah kota Magetan dengan mendirikan PT BPRS Magetan (Perseroda) juga berharap akan menambah lapangan pekerjaan khususnya untuk masyarakat di dalam kabupaten Magetan. Masyarakat yang memiliki potensi perbankan, baik dalam permodalan maupun dalam hal tenaga ahli. Sehingga dengan adanya PT BPRS Magetan (Perseroda) maka akan semakin banyak pula tenaga yang terserap disektor perbankan.

Selain itu, pembiayaan-pembiayaan yang disalurkan PT BPRS Magetan (Perseroda) bagi masyarakat membuka peluang usaha dan kerja yang semakin luas, maka pada gilirannya kehadiran PT BPRS Magetan (Perseroda) akan menjadi penghambat bagi lajunya urbanisasi. Selain hal tersebut PT BPRS Mageta (Perseroda). Di dalam pendiriannya juga sebagai sarana untuk memudahkan

pegawai negeri yang ada di daerah Magetan dalam urusan pembiayaan, hal tersebut dengan menyediakan jenis pembiayaan khusus dengan margin yang berbeda dari pembiayaan pada umumnya. Selain hal di atas dengan kehadirannya PT BPRS Magetan (Perseroda) diharapkan dapat Membina ukhuwah Islamiyah melalui kegiatan ekonomi dalam rangka peningkatan pendapatan per kapita menuju kualitas hidup yang memadai. Hal ini mengandung makna bahwa dalam PT BPRS Magetan (Perseroda) ditumbuhkan nilai *ta'awun* (saling membantu) antara pemilik modal dengan pemilik pekerjaan. Dengan nilai *ta'awun* inilah akan tumbuh kebersamaan antara bank dan nasabah yang merupakan faktor terpenting dalam mewujudkan Ukhuwah Islamiyah. Melalui kebersamaan tersebut usaha-usaha yang dilakukan masyarakat dengan modal yang diberikan oleh PT BPRS Magetan (Perseroda) bisa meningkatkan pendapatan masyarakat, maka pada tingkat yang lebih tinggi akan pula meningkatkan perkapita baik lokal maupun nasional.

Sebuah laporan besar ketika PT BPRS Magetan (Perseroda) tidak hanya sebatas laboratorium saja akan tetapi menjadi sebuah BPRS yang memiliki Visi menjadikan lembaga Bank pembiayaan rakyat syariah terbaik, unggul, sehat, dan amanah dan Misi menjadi lembaga keuangan yang menghasilkan produk jasa perbankan terbaik bagi nasabah dengan orientasi pengembangan UMKM dan menuju kesejahteraan bagi masyarakat. Harapan itu terwujud berkat

kerja keras pihak-pihak yang terkait. Guna melancarkan kegiatannya PT BPRS Magetan (Perseroda) mempunyai satu kantor dan dua kantor kantor kas.¹

- a. Kantor Pusat : Jl. Srikandi No. 01 Telp. (0351) 891448 Fax. (0351) 891549. Yang kemudian berpindah ke Jl. Yos Sudarso, No. 52, Magetan, Telp. (0351) 891448 Fax. (0351) 891549.
- b. Kantor Kas Kawedanan : Jl. Raya Gorang-Gareng, Magetan, Kawedanan Telp. (0351) 439643. Yang kemudian berpindah ke Jl. Bayangkara (Bedak Pasar Lama Gorang Gareng) Telp. (0351) 439643.
- c. Kantor Kas Barat : Jl. Pasar Legi No. 45 Barat (Lingkungan kec. Barat) Yang kemudian pindah ke utara di Jl. Pasar Legi (Depan SD Negeri 03 Barat)
- d. Kantor Kas Panekan : Jl. Raya Panekan (Depan Kantor PDAM Cab. Panekan)
- e. Kantor Kas Plaosan : Pasar wisata Plaosan no 26 RT 16 RW 2 Kel Plaosan kec Plaosan.
- f. Kantor Mall Pelayanan Publik :Di Pasar Baru Magetan

¹ PT. BPRS Magetan (Perseroda)

PT BPRS Magetan sudah beroperasi lebih dari 9 tahun, di dalam perjalanannya lembaga keuangan ini belum membuka cabang kantor, akan tetapi telah dibuka lima kantor kas yang bertujuan untuk memudahkan nasabah yang daerahnya jauh dari kantor pusat.

2. Visi dan Misi PT. BPRS Magetan (Perseroda)

a. Visi

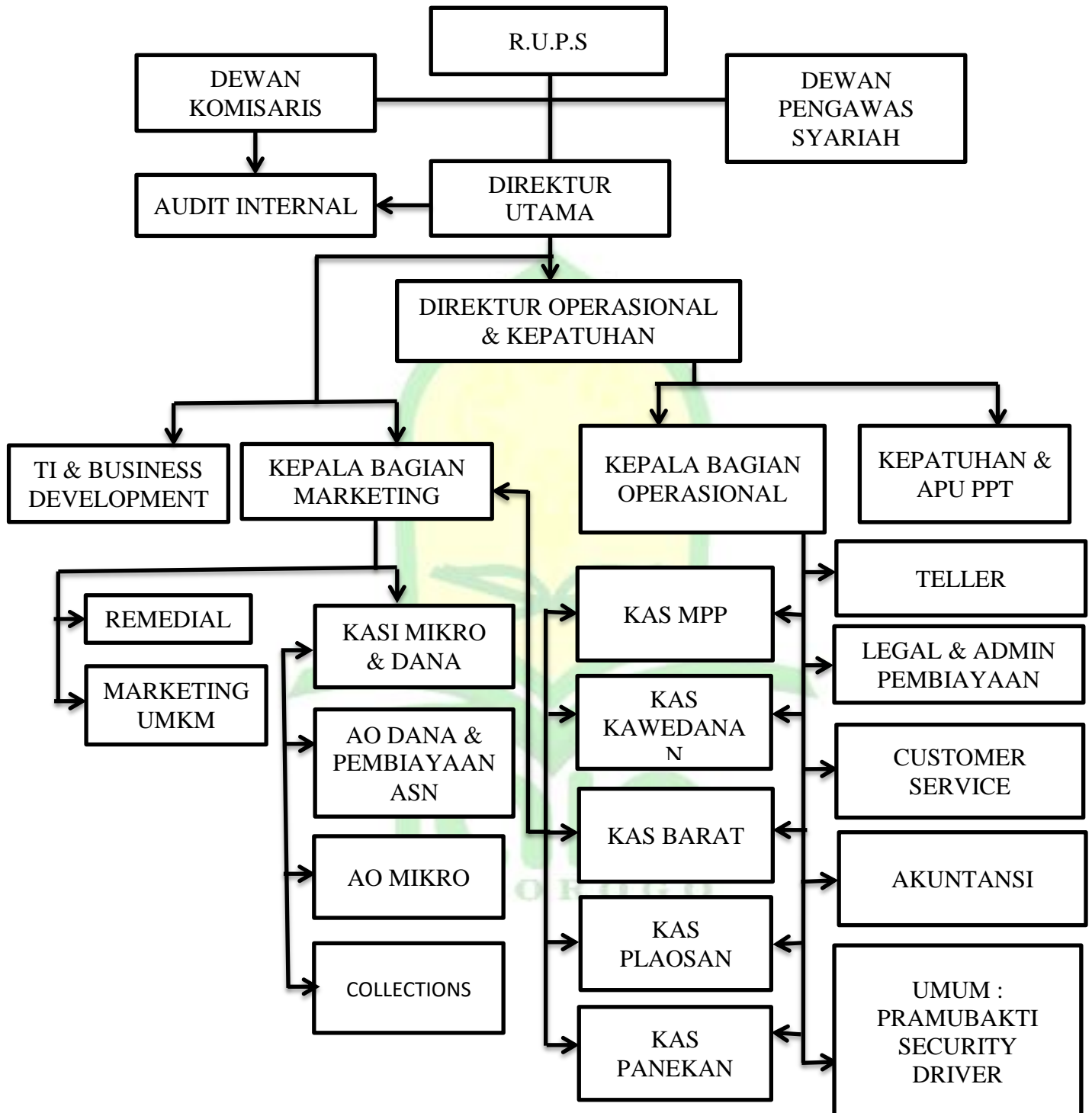
Menjadikan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Terbaik, Unggul, Sehat, dan Amanah

b. Misi

Menjadi Lembaga Keuangan Yang Menghasilkan Produk Jasa Perbankan Terbaik Bagi Nasabah Dengan Orientasi Pengembangan UMKM Dan Menuju Kesejahteraan Bagi Masyarakat

IAIN
P O N O R O G O

3. Struktur Organisasi PT. BPRS Magetan (Perseroda)





Tabel Nama karyawan BPRS Magetan

No	Nama	Job
1	Endah Kundarti	Direktur Utama
2	Wangkot Margono	Direktur Utama
3	Slamet Pramono	Kabag Marketing
4	Destina Ardhianti	Kepatuhan & Manajemen Resiko
5	Fristina Novitarini	SPI
6	Marufah Sulistyowati	Kasi Marketing
7	Christina Widyastuti	Kabag Operasional
8	Joko Edi Prasetyo	Security
9	Firman	Security
10	Ariesta Noor Pratama	Bagian Umum
11	Dely Ardianto W	Marketing
12	Hedi Rosianto	Marketing
13	Noviana Faradila	Marketing
14	Marita Dyan	Marketing
15	Sawung Adiyatama	Marketing
16	Sasongko	Marketing
17	Karunia Maulida Pb	Accounting
18	Moh. Taufik	Teller Kas Barat
19	Dani Dwi	Teller Kas Panekan
20	Rahma Mayang	Teller Kas Pusat
21	Gita Dyan Cahyani	teller kas plaosan
22	Rany Apsari	teller kas kawedanan
23	Lingga	AO mutabarok
24	Syichul Mubarok	AO mutabarok
25	Rike Idayanti Putri	AO mutabarok
26	Rahmad Tri Nugroho	AO mutabarok
27	Nov Edwin	teller kas barat
28	Erlina	marketing PNS
29	Mumvarida IS	marketing PNS
30	Zhella Rahma	ADM pembiayaan
31	Imas Vita Reni	ADM pembiayaan
32	Azhar Datuk Herman	marketing funding
33	Kurniawan Eka Saputra	IT
34	Roby Tri	Collector
35	Dewi Nandansari	marketing funding
36	Hanif Aditya	marketing funding
37	Asun Asnari	Driver

4. Job Description PT. BPRS Magetan (Perseroda)

a. Rapat Umum Pemegang Saham

Rapat umum pemegang saham merupakan kekuasaan tertinggi dalam struktur organisasi BPRS Magetan, karena dalam RUPS ini merupakan kebijakan dapat dilakukan selama berkaitan dengan kelangsungan dan kemajuan perusahaan.

b. Dewan Pengawas Syariah

Tugas DPS adalah mengawasi manajemen marketing dan operasionalnya, apakah sudah sesuai fatwa atau belum. Apabila terdapat produk baru maka DPS wajib memberi tahu Fatwa ke DSN MUI.

c. Dewan Komisaris

- 1) Dewan komisaris terdiri dari komisaris utama dan komisaris yang bertugas mengawasi direksi.
- 2) Dewan komisaris dalam melaksanakan tugas mengawasannya harus mengindahkan aturan main yang telah disepakati bersama dalam AD/ART. Aturan Bank Indonesia, undang-undang pokok perbankan dan ketentuan pemerintah lainnya.
- 3) Pengawasan dewan komisaris dapat dilakukan dengan cara:
 - a) Pemerintah langsung surat dinas komisaris
 - b) Meminta keterangan kepada direksi
 - c) Bentuk lain yang lazim dalam perbankan

- 4) Hasil pengawasan komisaris tidak dibenarkan diberikan langsung kepada petugas bank, tetapi disampaikan melalui direksi.
 - 5) Hasil kesimpulan pengawasan komisaris dapat berupa teguran lisan, teguran tertulis, petunjuk lisan/tertulis, dan dalam bentuk lain yang lazim dalam perbankan.
 - 6) Semua usul atau surat direksi yang disampaikan dengan surat resmi dijawab dengan surat resmi dari komisaris.
 - 7) Surat direksi yang belum/tidak mendapatkan jawaban dari komisaris paling lama 30 (tiga puluh) hari, dianggap dapat dilaksanakan, agar tidak menghambat operasional bank.
 - 8) Dewan komisaris diangkat untuk jangka waktu 5 tahun melalui RUPS
- d. Dewan direksi
- 1) Dewan direksi terdiri dari seorang direktur utama dan seorang yang bertugas memimpin dan mengawasi kegiatan BPRS, sesuai dengan kebijakan umumnya yang telah digariskan dalam RUPS.
 - 2) Mengusulkan garis-garis kebijakan umum bank syariah untuk masa yang akan datang untuk mendapatkan persetujuan RUPS dan disahkan oleh komisaris
 - 3) Menyusun rencana anggaran dan rencana kerja untuk tahun berikutnya untuk mendapatkan persetujuan dari RUPS.

- 4) Menyusun beraca dan laba/rugi setiap bulan dan laporan berkala lainnya untuk keperluan intern dan ekstern.
 - 5) Menandatangani surat saham yang dikeluarkan oleh bank.
 - 6) Menyelenggarakan RUPS setiap tahun dan sewaktu-waktu apabila diperlukan.
 - 7) Menyetujui atau menolak permohonan pembiayaan dari nasabah maupun pegawai bank.
 - 8) Menyetujui pembayaran gaji dan tunjangan lainnya.
 - 9) Menyetujui setiap pengeluaran biaya.
 - 10) Mengangkat pegawai bank, setelah memenuhi syarat-syarat mendapat izin prinsip dari komisaris.
 - 11) Mengamankan harta kekayaan bank agar terlindungi dari bahaya kebakaran, pencurian dan kerusakan
 - 12) Mewakili bank khususnya yang menyangkut hubungan dengan pihak ketiga.
 - 13) Bertanggung jawab terhadap operasional bank agar mencapai target yang telah disetujui RUPS.
 - 14) Bertanggung jawab kepada RUPS atas segala sesuatu yang terkait dengan pengelolaan bank.
- e. Kepala Kantor Cabang
- Kepala kantor cabang bertugas membawahi semua pengelolaan management dibagian kantor cabang.
- f. Manajemen Marketing

Bagian ini membawahi bidang funding dan financing untuk pelaksanaannya dilakukan bagian account office (AO) dan (AAO).

g. Manajer Operasional

Bagian operasional membawahi bagian teller, pengerahan dana, pembukuan dan pelayanan nasabah.

1) Tugas Teller

- a) Bertanggung jawab atas semua pembayaran dan penerimaan uang tunai dari nasabah
- b) Bertanggung jawab atas kebenaran uang yang disimpan oleh nasabah baik jumlah maupun sah tidaknya uang tersebut.
- c) Mengurusi persediaan buku tabungan mudharabah dan deposito mudharabah
- d) Lain-lain tugas yang diberikan oleh direksi

2) Tugas Pembukuan

- a) Membukukan semua transaksi baik tunai maupun pemindahan buku
- b) Memelihara dan mengerjakan kartu-kartu rekening nasabah
- c) Mengerjakan register simpanan
- d) Menyusun neraca dan laba rugi tiap hari dari buku besar untuk diperiksa oleh direksi.

3) Tugas Pelayanan Nasabah

- a) Melayani nasabah baik tabungan, pembiayaan maupun keperluan nasabah lainnya.
- b) Menyusun dan menyimpan arsip pembiayaan dan arsip pembukuan dalam ruang arsip
- c) Bertanggung jawab atas kelengkapan dan keabsahan dokumen pembiayaan dan pembukuan.
- d) Bertanggung jawab atas bukti kepemilikan nasabah yang dijadikan pembiayaan di BPRS Magetan
- e) Mengetik surat-surat yang diperlukan
- f) Mengurus register SKPP
- g) Mempersiapkan realisasi pembiayaan
- h) Meregister pembiayaan
- i) Lain-lain tugas yang diberikan oleh direktur.

B. Hasil Pengujian Instrumen (Validitas Dan Reliabilitas)

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis tingkat kevalidan dari suatu instrumen pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner. Suatu penelitian dikatakan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana nilainya 0,344.¹ Pada penelitian ini menggunakan 35 responden untuk menguji validitas data. Pada penelitian ini menggunakan 36 butir pernyataan kuesioner yang terdiri dari : 10 butir pernyataan tentang

¹ Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 42. >

kepemimpinan, 10 butir pernyataan tentang motivasi, 6 butir pernyataan tentang pelatihan, dan 10 butir pernyataan tentang etos kerja. Jumlah data dalam penelitian ini berjumlah $(n) = 35$, $df = n-2$ $35-2 = 33$, maka diperoleh $r_{tabel} 0,344$.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Isi Indeks Aiken

Kepemimpinan (X1)

BUTIR	PENILAIAN		S1	S2	ΣS	n (c -1)	V	KET
	I	II						
Butir_1	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_2	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_3	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_4	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_5	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_6	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_7	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_8	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_9	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_10	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
TOTAL	100	100	90	90	180	180	1	Tinggi

Keterangan :

V = Indeks kesepakatan rater

S = Skor yang ditetapkan setiap rater dikurangi skor terendah dalam kategori

n = Banyak nya rater

c = Banyak nya kategori yang dapat dipilih rater

Rumus Validitas Isi Indeks Aiken :

$$V = \frac{\Sigma S}{n(c-1)}$$

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Variabel	Pernyataan	R tabel	R hitung	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	1	0,344	0,766	Valid
	2	0,344	0,702	Valid
	3	0,344	0,948	Valid
	4	0,344	0,904	Valid
	5	0,344	0,822	Valid
	6	0,344	0,846	Valid
	7	0,344	0,874	Valid
	8	0,344	0,743	Valid
	9	0,344	0,743	Valid
	10	0,344	0,743	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa hasil uji 10 butir pernyataan variabel kepemimpinan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga seluruh butir pernyataan dikatakan valid.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Isi Indeks Aiken

Motivasi (X2)

BUTIR	PENILAIAN		S1	S2	$\sum S$	n (c -1)	V	KET
	I	II						
Butir_1	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_2	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_3	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_4	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_5	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_6	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_7	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_8	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_9	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_10	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
TOTAL	100	100	90	90	180	180	1	Tinggi

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Motivasi

Variabel	Pernyataan	R tabel	R hitung	Keterangan
Motivasi (X2)	1	0,344	0,496	Valid
	2	0,344	0,582	Valid
	3	0,344	0,82	Valid
	4	0,344	0,82	Valid
	5	0,344	0,882	Valid
	6	0,344	0,882	Valid
	7	0,344	0,864	Valid
	8	0,344	0,746	Valid
	9	0,344	0,712	Valid
	10	0,344	0,698	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa hasil uji 10 butir pernyataan variabel motivasi memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga seluruh butir pernyataan dikatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Isi Indeks Aiken

Pelatihan (X3)

BUTIR	PENILAIAN		S1	S2	ΣS	n (c - 1)	V	KET
	I	II						
Butir_1	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_2	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_3	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_4	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_5	10	7	9	6	15	18	0,833333	Tinggi
Butir_6	10	7	9	6	15	18	0,833333	Tinggi
TOTAL	60	54	54	48	102	108	0,944444	Tinggi

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Pelatihan

Variabel	Pernyataan	R tabel	R hitung	Keterangan
Pelatihan (X3)	1	0,344	0,802	Valid
	2	0,344	0,802	Valid
	3	0,344	0,928	Valid
	4	0,344	0,955	Valid
	5	0,344	0,955	Valid
	6	0,344	0,955	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa hasil uji 6 butir pernyataan variabel pelatihan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga seluruh butir pernyataan dikatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Isi Indeks Aiken

BUTIR	PENILAIAN		S1	S2	$\sum S$	n (c -1)	V	KET
	I	II						
Butir_1	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_2	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_3	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_4	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_5	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_6	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_7	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_8	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_9	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
Butir_10	10	10	9	9	18	18	1	Tinggi
TOTAL	100	100	90	90	180	180	1	Tinggi

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kinerja

Variabel	Pernyataan	R tabel	Rhitung	Keterangan
Kinerja (Y)	1	0,344	0,656	Valid
	2	0,344	0,656	Valid
	3	0,344	0,733	Valid
	4	0,344	0,751	Valid
	5	0,344	0,794	Valid
	6	0,344	0,831	Valid
	7	0,344	0,811	Valid
	8	0,344	0,714	Valid
	9	0,344	0,739	Valid
	10	0,344	0,391	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa hasil uji 10 butir pernyataan variabel pelatihan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga seluruh butir pernyataan dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan pada butir pernyataan yang dinyatakan valid. Jika nilai *Chronbach Alpha* $> 0,60$ maka pernyataan dikatakan reliabel. Namun jika sebaliknya apabila nilai *Chronbach Alpha* $< 0,60$ maka dapat dinyatakan tidak reliabel.²

² Riduwan Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2017), 348.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Variabel	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	1	0,935	Reliabel
	2	0,939	Reliabel
	3	0,924	Reliabel
	4	0,927	Reliabel
	5	0,933	Reliabel
	6	0,933	Reliabel
	7	0,931	Reliabel
	8	0,937	Reliabel
	9	0,937	Reliabel
	10	0,937	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil uji reliabilitas variabel kepemimpinan pada tabel 4.9, maka dapat diartikan bahwa nilai *Chronbach Alpha* pada setiap instrumen penelitian pada variabel kepemimpinan menunjukkan hasil lebih dari 0,60 sehingga instrumen penelitian kepemimpinan dikatakan reliabel.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Variabel	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X2)	1	0,913	Reliabel
	2	0,907	Reliabel
	3	0,894	Reliabel
	4	0,894	Reliabel
	5	0,888	Reliabel
	6	0,888	Reliabel
	7	0,888	Reliabel

8	0,899	Reliabel
9	0,904	Reliabel
10	0,904	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil uji reliabilitas variabel Motivasi pada tabel 4.10, maka dapat diartikan bahwa nilai *Chronbach Alpha* pada setiap instrumen penelitian pada variabel motivasi menunjukkan hasil lebih dari 0,60 sehingga instrumen penelitian kepemimpinan dikatakan reliabel.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan

Variabel	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (Y)	1	0,958	Reliabel
	2	0,958	Reliabel
	3	0,941	Reliabel
	4	0,936	Reliabel
	5	0,936	Reliabel
	6	0,936	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil uji reliabilitas variabel Pelatihan pada tabel 4.11, maka dapat diartikan bahwa nilai *Chronbach Alpha* pada setiap instrumen penelitian pada variabel pelatihan menunjukkan hasil lebih dari 0,60 sehingga instrumen penelitian kepemimpinan dikatakan reliabel.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Variabel	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	1	0,866	Reliabel
	2	0,866	Reliabel
	3	0,856	Reliabel
	4	0,855	Reliabel
	5	0,851	Reliabel
	6	0,846	Reliabel
	7	0,849	Reliabel
	8	0,858	Reliabel
	9	0,861	Reliabel
	10	0,895	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil uji reliabilitas variabel Kinerja pada tabel 4.12, maka dapat diartikan bahwa nilai *Chronbach Alpha* pada setiap instrumen penelitian pada variabel kinerja menunjukkan hasil lebih dari 0,60 sehingga instrumen penelitian kepemimpinan dikatakan reliabel.

a. Hasil Pengujian Deskriptif

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.13
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-Laki	19
2.	Perempuan	16
	Jumlah	35

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang menjadi sumber data peneliti, 19 responden

berjenis kelamin laki-laki dan 16 responden berjenis kelamin perempuan.

2. Deskripsi responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.14
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah
1.	> dari 30 tahun	20
2.	< dari 30 tahun	15
	Jumlah	35

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa karyawan BPRS Magetan memiliki rentang usia yang berbeda-beda. Terdapat 20 orang yang berusia lebih dari 30 tahun, dan 15 orang yang berusia kurang dari 30 tahun.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.15
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1.	SLTA Sederajat	3
2.	D1	-
3.	D3	5
4.	S1	27
	Jumlah	35

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa karyawan BPRS Magetan memiliki pendidikan yang berbeda-beda. Terdapat 3 orang yang berpendidikan SLTA Sederajat, 0 orang yang berpendidikan D1, 5 orang yang berpendidikan D3, 27 orang yang berpendidikan S1.

b. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji *Kolmogorov-Smirnov* digunakan dalam analisis ini. Jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal. Namun, jika sebaliknya apabila signifikan kurang dari 0,05 maka residual tidak berdistribusi normal.³

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26026386
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.082
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 nilai Asymp Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05, sehingga data pada penelitian ini dikatakan berdistribusi normal.

³ Toni Wijaya, *Analisis Data Kuantitatif*, (Yogyakarta: Pohon Cahaya, 2017), 119.

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linier atau tidak. Adapun teknik analisisnya jika nilai sig > 0,05 maka variabel memiliki hubungan yang linier, sedangkan jika nilai sig < 0,05 maka variabel memiliki hubungan yang tidak linier.⁴

Tabel 4.17
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sig.
Etos Kerja * Kepemimpinan	Between Groups (Combined)	.444
	Linearity	.502
	Deviation from Linearity	.368
Within Groups		
Total		

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji tabel 4.17 diperoleh nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* di variabel kepemimpinan sebesar $0,368 > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

⁴ Ali Muhson, *Pelatihan Analisis Statistik Dengan SPSS* (Diktat Kuliah, 2012), 110

Tabel 4.18
Hasil Uji Linieritas
ANOVA Table

			Sig.
Etos Kerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	.521
		Linearity	.429
		Deviation from Linearity	.471
Within Groups			
Total			

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji tabel 4.18 diperoleh nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* di variabel motivasi sebesar $0,471 > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

Tabel 4.19
Hasil Uji Linieritas
ANOVA Table

			Sig.
Etos Kerja * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	.271
		Linearity	.989
		Deviation from Linearity	.166
Within Groups			
Total			

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji tabel 4.19 diperoleh nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* di variabel pelatihan sebesar $0,166 > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika hasil uji diatas level signifikan ($r > 0,05$) berarti tidak terjadi heterokedastisitas.⁵

Tabel 4.20
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.889	5.844		.494	.625
	Kepemimpinan	.099	.109	.159	.914	.368
	Motivasi	.060	.142	.075	.426	.673
	Pelatihan	.305	.178	.307	1.708	.098

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar $0,368 > 0,05$. Kemudian pada variabel motivasi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,673 > 0,05$. Kemudian pada variabel pelatihan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,098 > 0,05$. Maka ketiga variabel tidak berpengaruh terhadap harga mutlak residual sehingga tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas pada model regresinya. Uji ini dapat dilihat menggunakan nilai VIF (Variance Inflation

⁵ Getut Pramesti, *Statistika Lengkap Secara Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS 23* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016).

Factor), jika nilai VIF < 10,00 maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.⁶

Tabel 4.21
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.965	1.036
Motivasi	.933	1.071
Pelatihan	.902	1.108

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui bahwa nilai VIF pada variabel *independent* menunjukkan nilai kurang dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap etos kerja karyawan. Adapun hasil uji SPSS sebagai berikut :

⁶ V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 184.

Tabel 4.22
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.619	11.840		1.573	.126
	Kepemimpinan	.115	.220	.093	.522	.000
	Motivasi	.241	.287	.152	.839	.000
	Pelatihan	.171	.361	.087	.473	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan pada Tabel dapat dibuat model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 18,619 + 0,115X_1 + 0,241X_2 + 0,171X_3 + \text{error}$$

B₀

Nilai konstanta (b₀) sebesar 18,619 menunjukkan bahwa, tanpa dipengaruhi variabel lain.

b_{X1} = 0,115, nilai koefisien b_{X1} adalah 0,115 artinya variabel X₁

memiliki pengaruh yang positif / searah terhadap Y,

semakin tinggi X₁ maka Y semakin tinggi. Jika X₁

ditingkatkan 1 satuan maka Y akan meningkat 0,115

satuan dengan asumsi variabel lain.

b_{X2} = 0,241 nilai koefisien b_{X2} adalah 0,241 artinya variabel X₂

memiliki pengaruh yang positif / searah terhadap Y,

semakin tinggi X₂ maka Y semakin tinggi. Jika X₂

ditingkatkan 1 satuan maka Y akan meningkat 0,241 satuan dengan asumsi variabel lain.

$b_{X3} = 0,171$ nilai koefisien b_{X3} adalah 0,171 artinya variabel X_3 memiliki pengaruh yang positif / searah terhadap Y, semakin tinggi X_3 maka Y semakin tinggi. Jika X_3 ditingkatkan 1 satuan maka Y akan meningkat 0,171 satuan dengan asumsi variabel lain.

Nilai koefisien regresi pada setiap variabel bernilai positif (+) sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BPRS Magetan.

c. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengambilan kesimpulan dengan membandingkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, atau dengan melihat nilai signifikan yaitu jika nilai $sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh secara parsial, sedangkan jika $sig. > 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial.

Tabel 4.23
Hasil Uji t

Variabel	T _{hitung}	Sig	T _{tabel}	Keputusan
X1	1,866	0,000	1,692	Berpengaruh
X2	1,971	0,000	1,692	Berpengaruh
X3	1,762	0,000	1,692	Berpengaruh

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,866. Nilai t_{tabel} untuk alpha 0,05 dan $df = n-2 = 35-2 = 33$ adalah 1,692. Karena $t_{hitung} 1,866 > 1,692$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Magetan.
- 2) Motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,971. Nilai t_{tabel} untuk alpha 0,05 dan $df = n-2 = 35-2 = 33$ adalah 1,692. Karena $t_{hitung} 1,971 > 1,692$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Magetan.
- 3) Pelatihan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,762. Nilai t_{tabel} untuk alpha 0,05 dan $df = n-2 = 35-2 = 33$ adalah 1,692. Karena $t_{hitung} 1,762 > 1,692$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat

disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Magetan.

b. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.⁷

Tabel 4.24
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.379	3	10.126	2.321	.000 ^b
	Residual	135.221	31	4.362		
	Total	165.600	34			

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.24 dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 2,321. Nilai Ftabel pada signifikansi 0,05 dengan menggunakan rumus $F_{tabel} = (n-k) = (35-3) = 32$ adalah 2,91 dan $sig. = 0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan di BPRS Magetan.

⁷ V. Wiratna Sujarweni, 161

3. Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.428 ^a	.681	.604	2.089

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Kepemimpinan

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.25 diketahui nilai *R square* adalah 0,681. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di BPRS Magetan sebesar 68,1% dan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa data di atas diperoleh hasil pembahasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai uji T_{hitung} sebesar 1,866 dan nilai T_{tabel} diperoleh dari ($df = n-2 = 35-2 = 33$) adalah 1,692 yang artinya T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($1,866 > 1,692$) dengan nilai $sig. 0,000 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Magetan. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa pengujian hipotesis X_1 menerima H_{a1} dan menolak H_{o1} . Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan Malayu, yang mengatakan bahwa seorang pemimpin sehebat apapun beliau, sepandai apapun beliau, akan tetapi jika tidak jujur dan tidak bisa bertanggung jawab, tidak disiplin atau tidak loyal, apalagi tidak mampu bekerja sama, pasti akan merugikan organisasi. Apabila kepemimpinan di suatu perusahaan itu baik maka akan menimbulkan kinerja yang tinggi dari karyawan nya, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan di suatu perusahaan itu kurang baik maka tingkat kinerja dari karyawan nya kan rendah.⁸

Hasil penelitian ini menerima H_a , yang menunjukkan penelitian ini mendukung teori bahwa etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor eksternal dan internal salah satunya yaitu faktor kepemimpinan, yang mana faktor tersebut menjadi variabel X_1 . Serta sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoel Melsaro Larosa, Meiman Hidayat Waruwu, Otanius Laia, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai”. Yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap etos kerja.⁹

⁸ Hasibuan Malayu., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012).

⁹ Larosa, Waruwu, dan Laia, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai.” *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (Jamane)*, Volume 1, Nomor 1,

2. Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai uji T_{hitung} sebesar 1,971 dan nilai T_{tabel} diperoleh dari ($df = n-2 = 35-2 = 33$) adalah 1,692 yang artinya T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($1,971 > 1,692$) dengan nilai $sig. 0,000 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Magetan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis X_2 menerima H_{a2} dan menolak H_{o2} . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan Malayu, yang mengatakan bahwa Adanya motivasi yang dimiliki oleh karyawan dapat memicu etos kerja yang lebih baik untuk mencapai kualitas dan produktifitas kerja yang maksimal. Setiap individu yang memiliki motivasi tinggi, dengan sendirinya karyawan akan lebih terpacu dan menunjukkan kinerja yang baik untuk tetap mematuhi peraturan perusahaan dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Tujuan diberikan motivasi secara terus menerus untuk memunculkan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih baik. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, jadi semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan nya,

maka semakin baik juga kinerja yang dimiliki karyawan.¹⁰

Hasil penelitian ini menerima H_a , yang menunjukkan penelitian ini mendukung teori bahwa etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor eksternal dan internal salah satunya yaitu faktor motivasi, yang mana faktor tersebut menjadi variabel X_2 . Serta sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprialdo, dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai dukcapil Jakarta Selatan”. Yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap etos kerja.¹¹

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai uji T_{hitung} sebesar 1,762 dan nilai T_{tabel} diperoleh dari ($df = n-2 = 35-2 = 33$) adalah 1,692 yang artinya T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($1,762 > 1,692$) dengan nilai $sig.$ $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Magetan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis X_3 menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} . Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan Malayu, yang mengatakan bahwa Semakin baik pelatihan, maka akan membuat

¹⁰ Hasibuan Malayu., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012).

¹¹ Aprialdo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Survey Pada Pegawai Dukcapil Jakarta Selatan).” (Skripsi, Jakarta Selatan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, 2022).

kinerja semakin meningkat. Pelatihan dan kinerja yang baik juga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya pelatihan dan kinerja yang baik akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi, sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya, jika kinerja karyawan menurun maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.¹²

Hasil penelitian ini menerima H_a , yang menunjukkan penelitian ini mendukung teori bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu faktor pelatihan, yang mana faktor tersebut menjadi variabel X3. Serta sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mashuri Yusuf Naim, Mursalim Umar Gani, dan Rini Purnamasari dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Makasar” yang menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Apabila pelatihan semakin baik, maka kinerja juga semakin meningkat.¹³

4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji F menghasilkan nilai uji F_{hitung} sebesar 2,321 dan F_{tabel} 2,91 yang artinya F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($2,321 >$

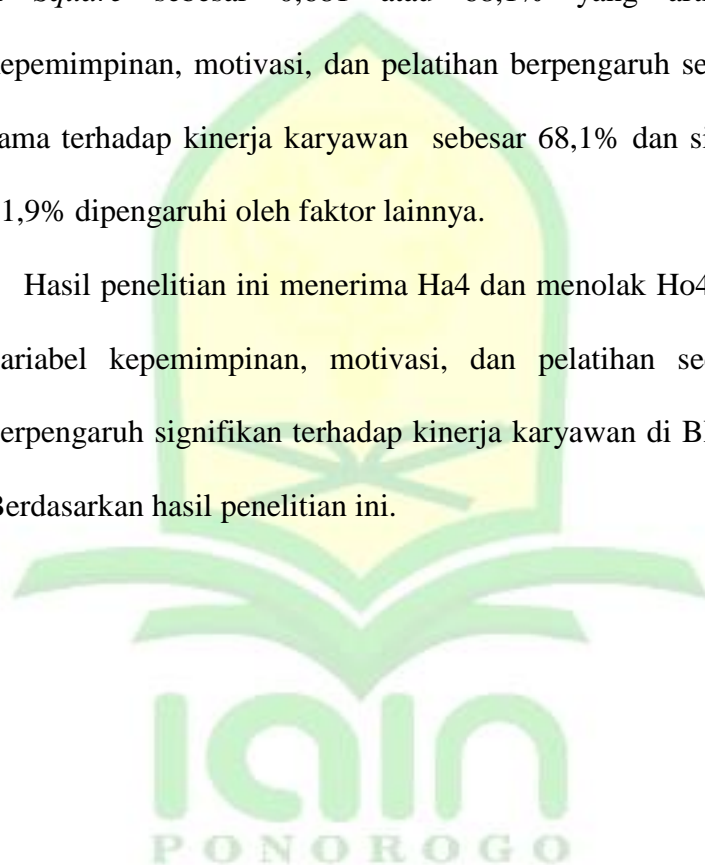
¹² Hasibuan Malayu., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012).

¹³ Yusuf naim, “Pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja pada PT.Bank Syariah Mandiri kantor area makasar”, *Jurnal Balanca*, Volume 1, Nomor 2, 2019.

2,91) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Magetan.

Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,681 atau 68,1% yang artinya variabel kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 68,1% dan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Hasil penelitian ini menerima H_{a4} dan menolak H_{o4} , yang artinya variabel kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Magetan. Berdasarkan hasil penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan pemaparan hasil pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPRS Magetan. Penelitian ini menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas dan hasil dari pengujian tersebut yaitu semua instrument pernyataan kuesioner yang akan disebar yaitu valid dan reliabel. Penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Magetan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,866 > 1,692$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{a1} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Magetan.
2. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Magetan. Penelitian ini menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas dan hasil dari pengujian tersebut yaitu semua

instrument pernyataan kuesioner yang akan disebar yaitu valid dan reliabel. Penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Magetan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,971 > 1,692$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{a2} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Magetan.

3. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di BPRS Magetan. Penelitian ini menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas dan hasil dari pengujian tersebut yaitu semua instrument pernyataan kuesioner yang akan disebar yaitu valid dan reliabel. Penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Magetan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,762 > 1,692$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{a3} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan di BPRS Magetan.

4. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di BPRS Magetan. Penelitian ini menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas dan hasil dari pengujian tersebut yaitu semua instrument pernyataan kuesioner yang akan disebar yaitu valid dan reliabel. Penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Magetan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji F yang diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($2,321 > 2,91$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{a4} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Magetan. Serta hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai R *Square* sebesar 0,681 atau 68,1% yang artinya variabel kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 68,1% dan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Magetan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan, maka penulis memberikan beberapa saran antara lain:

1. Untuk menumbuhkan etos kerja yang tinggi pada diri karyawan BPRS Magetan, pimpinan harus memberikan sikap yang baik dalam memimpin perusahaan
2. Untuk menumbuhkan etos kerja yang tinggi pada diri karyawan BPRS Magetan, pimpinan harus memberi motivasi penuh kepada semua karyawan agar karyawan mempunyai semangat kerja dalam bekerja.
3. Untuk menumbuhkan etos kerja yang tinggi pada diri karyawan BPRS Magetan, pimpinan harus selalu memberikan arahan, dan memberikan banyak pelatihan lagi agar karyawan dapat mengembangkan kompetensi karyawan dan semangat kerja karyawan dalam bekerja.
4. Pada peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitian bukan hanya pada satu lembaga keuangan saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Yulia, dan Musarifah Ikhwana, “Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01”, *Journal of Economics and Business Research*, Volume 1. Nomor 2, 2021.
- Aprialdo, Aprialdo. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Survey Pada Pegawai Dukcapil Jakarta Selatan).” PhD Thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, 2022.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Destina Ardhianti, Wawancara Maret 2023.
- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama. Jakarta: Kencana Media Group, 2009
- Fitrah, Nola “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Hubungan Antar Manusia Terhadap Etos Kerja (Studi Empiris Pada Karyawan Unit Pelayanan PDAM Kota Padang Wilayah Pusat)”, Skripsi, Universitas Bung Hatta, 2020.
<https://bprsmagetan.co.id>
- Iriansyah, Diki. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Oyo Ho^{TEL} The Pippe House Palembang.” PhD Thesis, 021008 Universitas Tridianti Palembang, 2020.
- Jannah, Unun Roudlotul, “Peningkatan Motivasi dan Hasil Belajar Bahasa Indonesia Dengan Menggunakan Media Big Book Bagi Siswa Kelas 1 SDN Joresan Mlarak Ponorogo”, Skripsi, IAIN Ponorogo, 2021.
- Juliandi, Azuar, *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS, 2014.
- Kartini, Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali, 2005.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers, 2018.
- Khasanah, Uswatun, Fauzan Muttaqien, dan Noer Aisyah Barlian. “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang,” 2019.
- Kristina, Wawancara Maret 2023.
- Larosa, Yoel Melsaro, Meiman Hidayat Waruwu, dan Otanius Laia. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai.” *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi* 1, no. 1. 2022.
- Lawu, Suparman Hi, Agus Suhaila, dan Riris Lestiowati. “Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pos indonesia cabang pemuda jakarta timur.” *Managerial–Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen* 2, no. 1. 2019.

- Maesyarah, Neneng, Dicky Jhoansyah, dan Resa Nurmala. “Pengaruh Etos Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Sinar Sosro KP Sukabumi.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3, no. 4. 2022.
- Malayu, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, . Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012.
- Marjaya, Indra, dan Fajar Pasaribu. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1. 2019.
- Muhammad, Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2018.
- MM Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana, 2018
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPF, 2007.
- Nurdin, Muhammad Reza Anwar. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Dki Jakarta.” *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana. scholar*. 2019.
- Nurhidayati, Maulida dan Sovia Zahrianti Erika, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun)”, *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah*. Volume 6, Nomor 2, 2020.
- Putri, Berliane Adinti, dan Sonang Sitohang. “Pengaruh Etos Kerja, Insentif, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ufo Elektronik Di Surabaya.” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 11, no. 9. 2022.
- QS.At-Taubah Ayat 105
- Rahmi, Nur. “Pengaruh pelatihan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Perkebunan nusantara xiv (persero) makassar.” *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)* 2, no. 1. 2019.
- Prabu, Mangkunegara Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ke-2*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2013.
- Rumapea, Vol Boy. “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J & T Medan.” PhD Thesis, Universitas Quality, 2020.
- Sedarmayanti., *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama, 2019.
- Siregar, Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Slamet Pramono, Wawancara Maret 2023.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2002.

- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Tasmara, Toto, *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta: Jamiatul Ikhwan, 1993.
- Tirtayasa, Satria. “Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1. 2019.
- V. Wiratna Sujarweni. *Metode Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- Wahyuningsih, Sri. “Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.” *Warta Dharmawangsa* 13, no. 2. 2019.
- Wibowo, Mardian Pratika, I. Ketut Surabagiarta, dan Wira Yudha Alam. “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)* 3, no. 3. 2022.
- Widarjono, Agus, *Analisis Multivariat Terapan: Dengan Program SPSS, AMOS dan SMARTPLS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015.
- Yudiatmaja, Fridayana, *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2013.

