

INGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA

KARYAWAN DI BAGIAN *ACCOUNT OFFICER* (AO)

DI BANK BRI ( BANK RAKYAT INDONESIA)

CABANG PAMEKASAN MADURA.

## **ARTIKEL ILMIAH**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian  
Program Pendidikan Sarjana  
Jurusan Akuntansi



Oleh:

**IQBAL MAULANA NUR SHOLIHIN**

**2012310221**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS**

**S U R A B A Y A**

**2016**

**PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH**

Nama : Iqbal Maulana Nur Sholihin  
Tempat, Tanggal Lahir : Pamekasan, 23 Agustus 1993  
N.I.M : 2012310221  
Jurusan : Akuntansi  
Program Pendidikan : Strata 1  
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen  
Judul : Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap  
Kinerja Karyawan Di Bagian *Account Officer* (AO)  
Di Bank BRI ( Bank Rakyat Indonesia) Cabang  
Pamekasan Madura.

Di setujui dan diterima baik oleh :

Dosen pembimbing,

Tanggal :

(Triana Mayasari, SE., Ak, M.Si, CA)

Co. Dosen Pembimbing

Tanggal: 23-08-2016

(Dewi Murdiawati, SE., MM)

Ketua Program Sarjana Akuntansi,  
Tanggal : 23-08-2016

Dr. Luciana Spica Almilta, S.E., M.Si, OIA

**PERFORMANCE PRODUCTIVITY LEVEL OF EMPLOYEE PERFORMANCE  
OF ACCOUNTING OFFICER (AO) IN BANK BRI  
(BANK RAKYAT INDONESIA) PAMEKASAN MADURA BRANCH**

**Iqbal Maulana Nur Sholihin**

Program Studi Akuntansi

STIE Perbanas Surabaya

Jalan Nginden Semolo 34-36 Surabaya 60118, Indonesia

E-mail : [2012310221@students.perbanas.ac.id](mailto:2012310221@students.perbanas.ac.id)

**ABSTRACT**

*Employee performance is the result of work that was obtained by a company employee that affect the development of the company. Employee performance will be effective if supported by employee training, work motivation, working environment, leadership style and employee compensation. Of the five related variables will determine a good performance that will be generated by the company's employees*

*. The data obtained in this study are primary data is done by distributing some of the questions in the questionnaire form. The respondents are employees of Bank BRI part account officer (AO) Pamekasan Madura branch, as many as 57 employees account officer (AO). The data analysis used is multiple linear regression analysis.*

*The purpose of this study was to determine the effect of employee performance to variable employee training, work motivation, work environment, leadership style, and worker's compensation. From the research done has resulted in the conclusion that for the variable job training and work motivation significantly influence employee performance. As for the work environment, leadership style and employee compensation no significant influence on employee performance.*

**Keywords: employee training, work motivation, work environment, leadership style, employee compensation, and employee performance**

**PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan di karenakan kinerja karyawan adalah hal utama bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan. Karyawan maupun karyawan juga berpengaruh dalam Produktivitas kerja perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas perusahaan. Pada umumnya terkadang orang-orang yang menurut pimpinan perusahaan itu mampu bekerja dengan baik dan benar, jika dihadapkan langsung dengan permasalahan-permasalahan perusahaan yang begitu rumit karyawan maupun karyawan tidak mampu

menyelesaikan permasalahan tersebut dan tidak dapat menemukan jalan keluar dari permasalahan tersebut. . Anak Agung Ngurah Bagus Dermawan (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dari motivasi, kinerja juga dapat di artikan sebagai pencatatan hasil dari fungsi-fungsi pekerja atau kegiatan tertentu selama kurang waktu tertentu. Sehingga dengan adanya pernyataan dan kemampuan tersebut maka dapat meningkatkan kinerja. maka dari itu bagian *requitmen* ataupun HRD di perusahaan tersebut untuk melihat, memilih dan memutuskan bahwa orang-orang yang akan bergabung dengan perusahaan bank tersebut mampu dan

handal dengan resiko kerja yang akan di hadapi oleh orang-orang tersebut, sehingga karyawan maupun karywati yang telah terpilih untuk bergabung dalam perusahaan tersebut mampu bekerja secara produktif dan menghasilkan kerja yang sangat bagus untuk perusahaan, sehingga kinerja perusahaan dapat meningkat.

Tingkat Produktivitas pada penelitian ini akan diukur dengan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dan karywati dalam kerjanya: (1) Pelatihan kerja karyawan, (2) Motivasi kerja karyawan, (3) Gaya kepemimpinan, (4) Kompensasi karyawan, (5) Lingkungan kerja Karyawan. Dalam jurnal penelitian Anak Agung Ngurah Bagus Dermawan menyatakan motivasi di bagi menjadi 2 bagian di antaranya motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah motifasi yang mempengaruhi seseorang dengan memberikan imbalan atau hadiah saat pekerja tersebut telah mencapai tujuan kerjanya di dalam perusahaan tersebut. Motivasi negatif adalah motivasi yang di lakukan dengan cara menghasut seseorang dengan cara mengancam seseorang tersebut sehingga merka kehilangan pengakuan, uang, serta jabataanya di dalam perusahaan ketika mereka melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan perusahaan. Anak Agung Ngurah Bagus Dermawan (2012) juga berpendapat pada penelitiannya motivasi tidak hanya positif dan negatif, bahkan ada juga motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang terdapat pada dalam diri seorang pekerja berupa kesadaran mengenai makna dalam pekerjaan yang di hasilkannya di dalam perusahaan.

Wayan Mudiarta Utama (2012) juga berpendapat mengenai motivasi ekstrinsik adalah semangat kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa kondisi kerja yang bgus yang mengharuskan diri seorang pekerja untuk

menyelesaikan tugasnya secara maksimal. Anak Agung Ngurah Dermawan (2012) menyimpulkan pernyataan di atas bahwa motivasi adalah hal yang menjadi dasar utama bagi para pekerja dalam memasuki berbagai organisasi maupun perusahaan. Dalam rangkayan orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan perusahaan baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks tindakan seornag pekerja di dalm sebuah organisasi maupun perusahaan. Agar perusahaan dapat berkembang daan meningkatkan kinerja karyawannya hingga kerja karyawan yang sangat baik dan produktivitas hasil yang di perolehnya, serta mengetahui kelemahan dalam penurunan tingkat kinerja karyawan, Maka penelitian ini di lakukan untuk mengetahui tingkat produktivitas seorang karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut di lihat dari sisi kinerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja yang sehat, motivasi untuk para karyawan maupun karyawati, kompensasi karyawan, dan kepelatihan untuk karyawan baru dalam perusahaan tersebut.

## **RERANGKA TEORITIS YANG DIPAKAI DAN HIPOTESIS**

### **Hubungan antara Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan.**

Citra Indah Zuana (2013) Karyawan maupun karyawati merupakan salahsatu faktor penting di dalam perusahaan ataupun oraganisasi untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin di capai oleh perusahaan. Alasan tersebut merupakan salah satu usaha yang sangat penting dalam penerpan meningkatkan kualitas karyawan yaitu dengan mengadakan pelatihan kerja. Kegiatan pelatiahn akan menambah pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan yang akan berpengaruh pada prestasi di dalam pekerjaannya.

Citra Indah Zuana (2013) program latihan serta pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja. Setelah menjalani program pelatihan akan menambah wawasan bagi para karyawan maupun karyawatnya, sehingga perusahaan ataupun organisasi dapat berharap kepada para karyawan maupun karyawatnya yang telah mengikuti program pelatihan dan pendidikan tersebut dapat meningkatkan prestasi dalam kerjanya serta dapat bekerja dengan baik dan benar agar dapat meningkatkan pula prestasi perusahaan dalam dunia pekerja. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Citra Indah Zuana (2013) menyatakan di dalam dengan penjelasan singkat bahwa untuk peningkatan kerja di masa yang akan datang, kepelatihan kerja sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan lama.

Kesimpulan pernyataan di atas bahwa pelatihan kerja sangat penting bagi prestasi kerja karyawan maupun kinerja karyawan. Pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan akan menghasilkan bahkan meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan yang sangat bagus bagi pekerja perusahaan yang telah mengikuti program pelatihan, bahkan bukan hanya prestasi maupun kinerja yang akan mengalami peningkatan gaji seorang karyawan juga akan meningkat sesuai dengan prestasi dan kinerja karyawan yang produktif. Maka dari itu perusahaan benar-benar harus memperhatikan kegiatan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan maupun karyawati dalam perusahaan ataupun organisasi tersebut ketika telah mengikuti program yang diberikan oleh perusahaan.

H1 : Pelatihan Kerja Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan

ataupun organisasi, motivasi juga sangat berperan penting dalam kinerja suatu karyawan untuk menuju tujuan yang diinginkan perusahaan. Regina Aditya Reza (2012) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi sangat penting bagi karyawan di karenakan seorang pekerja harus selalu berfikir dengan kreatif dalam pengembangan cara bekerja dan mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk giat dan kreatif di dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut seorang karyawan membutuhkan motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas perusahaan, oleh karena itu jika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi akan memiliki pula tingkatan kerja yang sangat tinggi sehingga kerja yang dihasilkan sangat baik dan produktif bagi perusahaan. Hal ini berarti membuktikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pada seorang karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi perusahaan dalam menyelesaikan tugas-tugas perusahaan.

H2 : Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

### **Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Citra Indah Zuana (2013) menyatakan karyawan maupun karyawati merupakan Sumber Daya Manusia bagi perusahaan atau organisasi, dalam pencapaian tujuan dan penyelesaian tugas-tugas perusahaan organisasi ataupun perusahaan tidak dapat lepas dari peranan karyawan maupun karyawati perusahaan. Lingkungan Kerja Karyawan adalah salah satu faktor penting yang akan mempengaruhi hasil kerja seorang karyawan perusahaan. Keadaan yang

bersih, nyaman dan menyenangkan adalah lingkungan yang akan mendukung proses karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas perusahaan. Keadaan tersebut akan membantu proses kerja seorang karyawan dalam perusahaannya. Pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan adalah melalui tingkah laku para anggota-anggota organisasi, yaitu dapat dilihat dari sifat hubungan antara beberapa rangkaian variabel – variabel yang ada, yang bersama-sama saling mempengaruhi hasil yang diinginkan. Variabel-variabel tersebut meliputi karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja serta kebijakan dan praktek manajemen.

Anak Agung Ngurah Bagus Dharmawan (2012) menyatakan untuk meningkatkan semangat kerja seorang karyawan dibutuhkan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman., sehingga dapat membuat karyawan mencapai pada tujuan dan kemajuan dari perusahaan yang sangat optimal. Keadaan yang tenang dan bersih yang berada dalam diri seorang karyawan timbul dari keadaan lingkungan yang bersih.

Turunnya kinerja seorang karyawan sehingga tidak dapat menghasilkan pekerjaan yang produktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan timbul dari lingkungan kerja buruk dan kurang nyaman di perusahaan. Permasalahan tersebut mengakibatkan karyawan merasa terganggu dalam pekerjaannya sehingga tidak dapat memusatkan perhatiannya penuh terhadap pekerjaannya. Pernyataan di atas tersebut memperkuat pendapat yang di berikan. Citra Indah Zuana (2013) mengungkapkan karyawan yang mampu menyelesaikan kegiatan dengan baik sehingga dapat mencapai hasil yang sangat optimal, apabila lingkungan kerja seorang karyawan dapat menunjang pada hasil kerja tersebut. Pernyataan tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hasil kerja dalam lingkungan kerja.

H3 : Lingkungan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

### **Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan**

Rohania Abdilah Handoko (2011) menyatakan seorang pemimpin yang diperlihatkan dan di terapkan dalam perusahaan di dalam sebuah gaya kepemimpinan merupakan suatu faktor dalam peningkatan kerja seorang karyawan, sebagai pengembangan organisasi ataupun perusahaan dalam meningkatkan, dan membentuk semangat kerja yang sangat baik kepada karyawan atau bawahannya. Pemimpin perlu mempertimbangkan cara kepemimpinan yang sangat tepat dan baik dalam menerapkannya gaya kepemimpinan di perusahaan ataupun organisasinya. Rohmania Abdilah Handoko (2011) Gaya kepemimpinan adalah bentuk perilaku dan taktik yang sering di terapkan oleh pemimpin perusahaan ataupun organisasi, dengan tujuan individu atau sasaran yang telah menjadi keputusan bersama.

Rohmania Abdilah Handoko menyatakan bahwa Hubungan gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Gaya hasil tersebut di peroleh dari (Rohmania Abdilah handoko pada, 2011). Pernyataan di atas juga dapat kita simpulkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan di dalam sebuah organisasi maupun perusahaan berperan penting bagi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan. Bahkan gaya kepemimpinan di dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi harus di terapkan dengan baik dan benar seperti pernyataan yang ada pada penjelasan di atas.

H4 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## Kompensasi kerja dengan Kinerja Karyawan

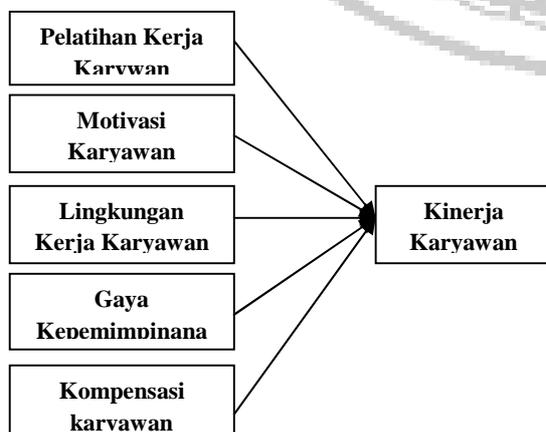
Yerri Suryoadi (2012) menyatakan bahwa hasil yang di peroleh karyawan sebagai pengganti imbalan jasa yang telah di berikan kepada perusahaan di sebut sebagai kompensasi. Pemberian kompensasi adalah fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam menjalankan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas wawasan atau pekerjaan dan pengabdian di dalam bisnis perusahaan.

Yerri Suryoadi (2012) juga mengungkapkan bahwa kompen sasi karyawan berhubungan dengan kinerja karyawan sangat signifikan. Sehingga semakin tinggi kompensasi yang di berikan semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan; *ceteris paribus*. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerjanya yang sangat tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga kinerja karyawan yang optimum.

Dengan pernyataan di atas kompensasi karyawan sangat berkaitan penting terhadap kinerja karyawan guna untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

H5 : Kompensasi Kerja Karyawan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



## Rancangan Penelitian

Rancangan dan perencanaan penelitian yang sangat dibutuhkan dalam suatu penelitian. Agar ketika melakukan sebuah penelitian dapat berjalan secara lancar dan sistematis sesuai dengan harapan peneliti.

Jenis penelitian yang sedang dilakukan adalah penelitian deduktif, yaitu penelitian yang diawali dengan penjelasan teori-teori yang bersifat umum. Kemudian melakukan observasi untuk menguji hipotesis melalui validitas, teori maupun pengujian aplikasi pada keadaan tertentu. Serangkaian proses penelitian tersebut hasilnya akan ditarik kesimpulan apakah variabel-variabel yang diuji peneliti akan mendukung atau menolak hipotesis yang dikembangkan oleh penulis. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Berdasarkan sumber data yang di peroleh oleh penulis penelitian ini, data primer pada penelitian ini yaitu kuesioner. Peneliti mengumpulkan data dari responden yang di bagikan kepada sampel. Sampel atau populasi penelitian ini adalah karyawan Bank BRI ( Bank Rakyat Indonesia) cab. Pamekasan Madura bagian *account officer*. Sedangkan untuk data sekunder adalah sumber data yang diperoleh melalui, jurnal-jurnal akuntansi terkait, buku-buku terkait. Dari segi karakteristik masalah penelitian termasuk penelitian kausal komparatif, yaitu peneliti akan mengungkapkan besar kecilnya pengaruh atau hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam angka-angka dengan cara mengumpulkan data-data melalui responden. Selanjutnya dari data-data tersebut akan dianalisis menggunakan alat pengujian yang sesuai dengan variabel-variabel yang digunakan oleh peneliti.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan menggunakan data yang berisikan angka-angka dan menggunakan aplikasi pengujian statistik, untuk mengetahui

seberapa besar pengaruh dan dampak dari beberapa laporan, data maupun jurnal-jurnal terkait.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### **1. Tinjauan Kepustakaan**

Tinjauan kepastakaan yaitu penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan membaca dan mempelajari literatur dan buku-buku serta referensi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan kejelasan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan.

#### **2. Tinjauan Lapangan**

Tinjauan lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan memperoleh data langsung lapangan, melalui kuesioner dan dokumentasi.

#### **3. Kuisoner**

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiono, 2014 : 142 dalam Regina Aditya Reza, 2010).

### **Teknis Analisis Data**

Setelah dilakukannya pengumpulan kuisoner dan sumber data pendukung lainnya langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2014 : 147). Berikut ini adalah pengujian dan analisis yang digunakan oleh peneliti :

### **Uji asumsi klasik**

#### **1. Uji Normalitas**

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, serta bertujuan untuk mengetahui apakah residu memiliki distribusi normal. Data yang mempunyai pola distribusi normal tidak

keluar ke kanan dan ke kiri, seperti yang sudah diketahui bahwa uji statistik t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Imam Ghozali (2005:110) dalam Regina Aditya Reza (2010) mendefinisikan bahwa salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menguji normalitas data yaitu dengan menggunakan metode *Kolmogrof-Smirnov Test*  $> 0,05$ . Dalam penelitian ini untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi busi normal atau tidak yaitu menggunakan uji statistik. Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Diketahui uji F dan t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, pernyataan ini tidak bisa dilanggar agar hasilnya tetap valid (ghozali, 2006 : 110 dalam Regina Aditya Reza 2010). Pengukuran uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu yang pertama dapat menggunakan analisis grafik, pada analisis ini untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Yang kedua adalah analisis statistik yaitu dengan melihat nilai kurtosis dan skewness daru residual.

#### **4. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regrensi ditemukan adanya korelasi antara-variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dab metode VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai TOL berkebalikan dengan nilai VIF. TOL adalah besarnya variasi dari satu variabel independen yang tidak di jelaskan oleh variabel independen lainnya. Sedangkan VIF menjelaskan menjelaskan derajat suatu variabel independen yang di jelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai TOL yang rendah adalah sama dengan nilai VIF yang tinggi

(karena  $VIF=1/TOL$ ). Nilai *cut off* yang umum di pakai untuk menunjukkan adanya multikoloniaritas adalah  $TOL < 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  (Ghozali, 2005 dalam Regina aditya Reza, 2010).

### 1. Heteroskedastitas

Pengujian heteroskedastitas digunakan untuk mengukur sama atau tidaknya varians dari residual observasi yang satu dengan yang lain. Jika residualnya memiliki varians yang sama disebut terjadi homokedastitas dan jika variansnya tidak sama berarti terjadi heteroskedastitas. Konsekuensi bila terjadi heteroskedastitas adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun sampel besar. Masalah heteroskedastitas sering terjadi pada penelitian yang menggunakan data *cross-section*.

Untuk melihat apakah terjadi kasus heteroskedastitas dapat dilihat melalui grafik *scatterplot* ada pola tertentu seperti titik-titik (*point*) yang akan membentuk suatu pola tertentu yang tertentu, seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Selanjutnya, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y berarti tidak terjadi kasus heteroskedastitas.

### 2. Uji Autokorelasi

Tujuan Uji autokorelasi menguji, apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 sebelumnya (Ghozali, 2006) jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain.

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada masalah

autokorelasi. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam suatu model regresi, maka dapat dilakukan dengan menggunakan uji autokorelasi dengan *Durbin-Watson Test*. Menurut (Imam Ghozali, 2005:111) Kriteria *Durbin-Watson Test* sebagai berikut :

1. Jika angka *Durbin-Watson* (DW) dibawah -2, maka terdapat autokorelasi.
2. Jika angka *Durbin-Watson* (DW) diantara -2 sampai 2, maka tidak ada autokorelasi.
3. Jika angka *Durbin-Watson* (DW) diatas 2, maka terdapat autokorelasi negatif.

### Analisis Deskriptif

Analisis ini merupakan metode untuk menganalisis data kuantitatif. Tujuan dari analisis deskriptif ini adalah memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum dan minimum, serta untuk mengetahui demografi responden yang terdiri dari kategori, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan sebagainya (Ghozali,2001 dalam Regina Aditya Reza, 2010). Memberikan deskriptif menyangkut variabel penelitian yaitu kepelatihan kerja, motivasi karyawan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi kerja yang dijelaskan dengan tabel statistik deskriptif variabel yang menunjukkan nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean) dan standar deviasi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah suatu model linier regresi dimana variabel terkait merupakan fungsi linier dari variabel bebas (Regina Aditya Reza,2010). Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Pengaruh antara variabel independen dengan dependen diformulasikan dalam

persamaan regresi sebagai berikut:

Persamaan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= Koefisien Regresi
X1	= Kepelatihan Kerja
X2	= Motivasi
X3	= Lingkungan Kerja
X4	= Gaya Kepemimpinan
X5	= Kompensasi kerja

## Uji Hipotesis

### 1. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nilai antara nol dan satu, dimana nilai  $R^2$  kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati nilai satu yang berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Regina Aditya Dita, 2010). Nilai adjusted  $R^2$  dapat bernilai negatif maka nilai adjusted  $R^2$  dianggap bernilai nol.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kepelatihan kerja, kompensasi karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu

variabel bebas, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model

### Uji statistik F

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2001). Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang akan diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau tidak sama dengan nol:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , Semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak fit.

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3$  tidak sama dengan 0, Salah satu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau model regresi fit.

Menurut Imam Ghozali (2001:98) terdapat kriteria yang digunakan untuk pengujian statistik F sebagai berikut :

- 1) Signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0.05 berdasarkan penelitian terdahulu.
- 2) Jika nilai signifikan  $F \geq \alpha$ , maka  $H_0$  diterima ( seluruh variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak fit ).
- 3) Jika nilai signifikan  $F < 4\alpha$ , maka  $H_0$  ditolak ( salah satu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen atau model regresi fit).

### Uji statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi,

antara pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2001:98).

Menurut Regina Aditya Reza (2010) dalam buku Imam Ghozali (2001:99) mendefinisikan tentang langkah-langkah untuk melakukan uji statistik t sebagai berikut :

- a. Merumuskan Hipotesis :  
 Ho : Jika signifikansi t hitung  $\geq$  0,05 maka Ho di terima  
 H1 : Variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- b. Menentukan tingkat signifikan  $\alpha =$  5%
- c. Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan Ho :  
 Jika signifikan t hit  $<$  0,05 maka Ho ditolak , artinya terdapat pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, serta bertujuan untuk mengetahui apakah residu memiliki distribusi normal. Data yang mempunyai pola distribusi normal tidak keluar ke kanan dan ke kiri, seperti yang sudah diketahui bahwa uji statistik t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Imam Ghozali (2005:110) dalam Regina Aditya Reza (2010) mendefinisikan bahwa salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menguji normalitas data yaitu dengan menggunakan metode *Kolmogrof-Smirnov Test*  $>$  0,05. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi busi normal atau tidak yaitu menggunakan uji statistik atau uji grafik.

**Tabel: Hasil Uji Normalitas**

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

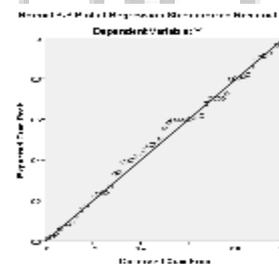
		Unstandardized Residual
N		57
Normal	Mean	.0000000
Parameters	Std. Deviation	2.75935001
a,b		
Most	Absolute	.079
Extreme	Positive	.042
Difference	Negative	-.079
s		
Kolmogorov-Smirnov Z		.597
Asymp. Sig. (2-tailed)		.869

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Pengolahan Data

Primer



Gambar: 4.1 Uji Normalitas

Sumber: Pengolahan Data Primer

Hasil uji normalitas pada Gambar Grafik diatas terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ini menyatakan bahwa uji normalitas dengan grafik dapat menyematkan jika tidak dilakukan secara hati-hati, secara visual terlihat normal namun secara statistik tidak, atau sebaliknya secara visual tidak normal padahal secara statistik normal.

### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara-variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dab metode VIF (*Variance Inflation*

*Factor*). Nilai TOL berkebalikan dengan nilai VIF. TOL adalah besarnya variasi dari satu variabel independen yang tidak di jelaskan oleh variabel independen lainnya. Sedangkan VIF menjelaskan menjelaskan derajat suatu variabel independen yang di jelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai TOL yang rendah adalah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF=1/TOL$ ). Nilai *cut off* yang umum di pakai untuk menunjukkan adanya multikoloniaritas adalah  $TOL < 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  (Ghozali, 2005 dalam Regina aditya Reza, 2010).

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	TOLERANCE	VIF
X1	.501	1.996
X2	.131	7.620
X3	.168	5.965
X4	.231	4.329
X5	.336	2.974

Berdasarkan hasil olah data tabel 4.18 diatas dapat dilihat melalui nilai VIF (*variance Inflating Factor*) Pelatihan Kerja (X1) 1.996, Motivasi Karyawan (X2) 7.620, Lingkungan Kerja (X3) 5.965, Gaya Kepemimpinan (X4) 4.329 dan Kompensasi Kerja (X5) 2.974 membuktikan bahwa variabel bebas pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIF dari X1, X2, X3, X4, dan X5 kurang dari 10,00 seperti penjelasan di atas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastitas digunakan untuk mengukur sama atau tidaknya varians dari residual observasi yang satu dengan yang lain. Jika residualnya memiliki varians yang sama disebut terjadi homokedastitas dan jika variansnya tidak sama berarti terjadi heteroskedastitas. Konsekuensi bila terjadi heteroskedastitas adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun sampel besar. Masalah heteroskedastitas sering terjadi pada

penelitian yang menggunakan data *cross-section*.

Variabel	Sig
X1	.497
X2	.477
X3	.642
X4	.332
X5	.257

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.20 diatas terlihat bahwa nilai signifikansi Pelatihan Kerja sebesar 0.497, Motivasi karyawan sebesar 0.477, Lingkungan Kerja sebesar 0.642, Gaya kepemimpinan sebesar 0.332 dan nilai signifikansi Kompensasi karyawan sebesar 0.257. Maka dari data nilai di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi dari setiap variabel independen lebih besar dari 0,05.

### 4. Uji Autokorelasi

Tujuan Uji autokorelasi menguji, apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 sebelumnya (Ghozali, 2006) jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain.

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada kesalahan pengganggu pada periode t dengan ekala pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam suatu model regresi, maka dapat dilakukan dengan menggunakan uji autokorelasi dengan *Durbin-Watson Test*. Menurut (Imam Ghozali, 2005:111) Kriteria *Durbin-Watson Test* sebagai berikut :

1. Jika angka *Durbin-Watson* (DW) dibawah -2, maka terdapat autokorelasi.
2. Jika angka *Durbin-Watson* (DW) diantara -2 sampai 2, maka tidak ada autokorelasi.
3. Jika angka *Durbin-Watson* (DW) diatas 2, maka terdapat autokorelasi negatif.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 <sup>a</sup>	.671	.638	2.891	1.924

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X4, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diperoleh hasil bahwa nilai Durbin-Watson (D-W) sebesar 1,924, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, jumlah sampel 57 dan jumlah variabel bebas adalah 5, maka di tabel Durbin-Watson didapatkan nilai du 1,7675 dan nilai dl 1,388. Jadi nilai DW 1,924 lebih besar dari batas atas (du) 1,767 dan lebih kecil dari 4-du yaitu 2,233, maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi ini.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis regresi dengan menggunakan *Software Package for Science* (SPSS) diperoleh hasil sebagai berikut:

Model	B	Sig.
(Constant)	-2.433	.611
X1	.208	.048
X2	.622	.010
X3	.053	.746
X4	-.107	.541
X5	.118	.428

Hasil pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menunjukkan koefisien regresi dari kedua variabel bebas ( $\beta_1, \beta_2$ ) bertanda positif (+) hal ini berarti bahwa bila variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Karyawan, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Karyawan terpenuhi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika bertanda (-) hal ini berarti bahwa bila variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Karyawan, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Karyawan tidak terpenuhi maka akan mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun.

Persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta atau dependen Y sebesar -2,433 menyatakan bahwa jika nilai variabel kelengkapan Pelatihan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Karyawan ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_4$ ), dan Kompensasi Karyawan ( $X_5$ ) sama dengan (0), maka nilai variabel kinerja (Y) adalah sebesar -2,443 dan membuktikan bahwa Kinerja Karyawan menurun
- b. Nilai koefisien ( $X_1$ ) sebesar 0,208 menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja meningkat terhadap kinerja karyawan, artinya apabila perusahaan memberikan program Pelatihan kerja kepada karyawan maka kinerja karyawan perusahaan akan meningkat serta lebih baik.
- c. Nilai koefisien ( $X_2$ ) sebesar 0,622 menunjukkan bahwa variabel Motivasi karyawan meningkat terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika perusahaan memberikan motivasi kerja terhadap karyawannya maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat.
- d. Nilai koefisien ( $X_3$ ) sebesar 0,053 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja meningkat terhadap kinerja karyawan, artinya apabila perusahaan menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan di perusahaan maka kinerja

- karyawan perusahaan akan meningkat serta lebih baik.
- e. Nilai koefisien ( $X_4$ ) sebesar 0,107 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan meningkat terhadap kinerja karyawan, artinya apabila perusahaan khususnya pemimpin perusahaan dapat menciptakan gaya kepemimpinan yang sehat kepada karyawan maka kinerja karyawan perusahaan akan meningkat serta lebih baik.
  - f. Nilai koefisien ( $X_5$ ) sebesar 0,188 menunjukkan bahwa variabel kompensasi karyawan meningkat terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika perusahaan bisa memberikan kompensasi kerja yang setimpal dengan hasil kerja dan risiko kerja terhadap karyawannya maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat.

### **Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Pelatihan Kerja, Motivasi Karyawan, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi Karyawan) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan)

#### **a. Variabel Pelatihan Kerja**

$H_0 : b_1 = 0$  Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1 : b_1 > 0$  Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.21 untuk variabel  $X_1$  (Pelatihan Kerja) diperoleh dari t hitung = 1.996 dengan tingkat signifikansi 0,048. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari taraf 5% yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian hipotesis pertama diterima, artinya menerima hipotesis pelatihan kerja yaitu secara parsial variabel Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **b. Variabel Motivasi Karyawan**

$H_0 : b_2 = 0$  Motivasi Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_2 : b_2 > 0$  Motivasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel  $X_2$  (Motivasi Karyawan) diperoleh nilai t hitung = 2,686 dengan tingkat signifikansi 0,010 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5% yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Dengan demikian maka hipotesis diterima, artinya menerima hipotesis Motivasi Karyawan yaitu secara parsial variabel Motivasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **c. Variabel Lingkungan Kerja**

$H_0 : b_1 = 0$  Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_3 : b_1 > 0$  Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.21 untuk variabel  $X_3$  (Lingkungan Kerja) diperoleh dari t hitung = 0,325 dengan tingkat signifikansi 0,746. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari taraf 5% yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. Dengan demikian hipotesis pertama ditolak, artinya menolak hipotesis lingkungan kerja yaitu secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **d. Variabel Gaya Kepemimpinan**

$H_0 : b_2 = 0$  Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_4 : b_2 > 0$  Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_4$ ) diperoleh nilai t hitung = -0,616 dengan tingkat signifikansi 0,010 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf

5% yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_4$  ditolak. Dengan demikian maka hipotesis ditolak, artinya menolak hipotesis gaya kepemimpinan yaitu secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**e. Variabel Kompensasi Karyawan**

$H_0 : b_2 = 0$  Kompensasi Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_5 : b_2 > 0$  Kompensasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel  $X_5$  (Kompensasi Karyawann) diperoleh nilai t hitung = 0,798 dengan tingkat signifikansi 0,428 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5% yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_5$  ditolak. Dengan demikian maka hipotesis ditolak, artinya menolak hipotesis kompensasi karyawan yaitu secara parsial variabel kualitas produk tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini kelengkapan alat kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Model	F	Sig.
Regression Residual Total	20.761	.000 <sup>b</sup>

Berdasarkan Tabel diatas, diketahui bahwa secara bersama-sama variabel pelatihan kerja, motivasi karyawan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan  $F_{hitung}$  sebesar 20.761 dan tingkat signifikan 0.000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dapat diketahui bahwa :

**Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan.**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keefektifan dari penerapan pelatihan kerja akan meningkatkan pengetahuan serta wawasan dalam menghasilkan kerja yang berkualitas terhadap perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan sudah efektif dan benar berpengaruh terhadap hasil dari kinerja karyawan yang di peroleh untuk perusahaan setelah mendapatkan pelatihan kerja dari perusahaan. Jawaban responden dengan menjawab setuju paling banyak untuk item pertanyaan variabel pelatihan kerja adalah perusahaan memberikan pelatihan kerja terhadap karyawan perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan serta untuk menghasilkan kerja yang baik untuk perusahaan. Hal ini menyatakan bahwa item pertanyaan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja sangat penting bagi karyawan perusahaan untuk menambah wawasan serta pengetahuan yang dimiliki dari setiap individu karyawan perusahaan.

Jawaban responden terhadap variabel  $X_1$  (Pelatihan Kerja) dengan jawaban setuju dan sangat setuju paling banyak terdapat pada variabel pelatihan kerja tersebut, di karenakan responden menganggap bahwa pelatihan kerja di dalam dunia kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama dapat diterima yaitu pelatihan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga membuktikan dan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Yerri Suryoadi (2012) yang mengatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Aurelia Potu (2013) menyatakan mengenai motivasi karyawan yaitu suatu proses kerja yang menjelaskan kualitas kerja, arah kerja, dan ketekunan diri seseorang untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya. Motivasi merupakan keinginan atau keputusan yang menyebabkan karyawan melakukan sesuatu tindakan. Perilaku seorang karyawan ditetapkan oleh keinginan pencapaian beberapa tujuan perusahaan, keinginan itu juga dapat di artikan sebagai motivasi.

Pada kuesioner variabel  $X_2$  (Motivasi Karyawan), juga mendapatkan jawaban setuju dan sangat setuju dengan nilai yang sangat besar oleh responden, hal tersebut membuktikan bahwa di dalam perusahaan Bank BRI cabang Pamekasan Madura, Karyawan maupun Karyawati telah menerapkan motivasi karyawan di dalam lingkungan tempat kerjanya di mana segala tujuan-tujuan perusahaan telah di capai dengan baik.

Di dalam penelitian ini mengangkat motivasi karyawan dalam variabel  $X_2$ , di karenakan motivasi karyawan adalah dorongan atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan-tujuan di dalam kerjanya.

Hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua yaitu motivasi karyawan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini membuktikan dan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Rokmaloka Habsoro Abdilah (2011) dan Lucky Wulan Analisia (2011) yang mengatakan bahwa Motivasi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keefektifan dari penerapan lingkungan kerja akan berkembang ketika ada kesadaran diri yang kuat dalam diri setiap pekerja untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang sehat dan nyaman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan lingkungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan belum efektif dan benar. Jawaban responden pada variabel  $X_3$  (Lingkungan Kerja) dengan menjawab setuju dan sangat setuju hanya beberapa untuk item pertanyaan yang di sajikan pada kuesioner yang di berikan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat di simpulkan bahwa karyawan pada Bank BRI cabang Pamekasan Madura belum bisa menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan baik di sekitar tempat kerjanya. Lingkungan kerja yang nyaman dan sehat akan timbul ketika dalam diri pekerja sadar atau peduli terhadap lingkungan sekitarnya di dalam perusahaan tersebut. Seperti, kebersihan di lingkungan tempat kerja, tidak berbicara terlalu lantang sehingga membuat karyawan yang lain merasakan bising atau terganggu dengan suara kita ataupun suara musik yang kita dengarkan di tempat kerja, dan tidak terlalu menumpuk berkas yang kurang penting disekitar tempat kerja sehingga membuat sirkulasi udara yang nyaman.

Hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga tidak dapat diterima yaitu lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa dengan hasil penelitian sebelumnya tidak sama dengan penelitian saat ini, penelitian terdahulu yang diteliti oleh Lucky Wulan Analisia (2011) dan yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di dalam sebuah perusahaan pemimpin perusahaan sangat berperan penting dalam kinerja karyawannya. Akan tetapi di dalam penelitian ini membuktikan bahwa pemimpin perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, di karenakan di dalam setiap periode tertentu akan ada pergantian pemimpin di dalam perusahaan tersebut. Dalam program pelatihan kerja di dalam perusahaan tersebut, karyawan di tuntut untuk lebih bisa beradaptasi terhadap lingkungan maupun pergantian seorang pemimpin di dalam perusahaan sehingga tidak akan berdampak pada kinerjanya. pernyataan tersebut akan membuktikan kinerja karyawan tidak akan menurun di karenakan pergantian pemimpin di setiap periode tertentu.

Hasil penelitian ini dari penyebaran kuesioner, jawaban responden dengan menjawab setuju hanya beberapa untuk item variabel gaya kepemimpinan. Pernyataan tersebut di peroleh dari pengujian Uji t yang mencantumkan hasil tidak signifikansi dengan nilai 0,746 menyatakan bahwa nilai tersebut melebihi 0,05 yang telah di tentukan dalam pengujian uji t.

Hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa hipotesis ke empat tidak dapat diterima yaitu gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Rokhmaloka Habsoro Abdilah (2011) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja karyawan.**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompensasi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan kompensasi kerja

memang belum terlaksana sesuai keinginan para karyawan perusahaan, tetapi kompensasi karyawan juga tidak berpengaruh terhadap kinerja yang di hasilkan karyawan di dalam perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kompensasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan, belum sepenuhnya berjalan sesuai keinginan karyawan perusahaan. Jawaban responden dengan menjawab setuju hanya beberapa dari jawaban responden untuk item variabel kompensasi kerja dikarenakan pengujian dari uji t menunjukkan nilai 0,798 yang melebihi batas ketentuan uji t yaitu 0,05 yang telah di tentukan oleh uji t.

Pernyataan tersebut bisa kita simpulkan bahwa kinerja karyawan yang baik, bukan semata-mata di peroleh dari adanya kompensasi yang di berikan oleh perusahaan, tetapi kinerja yang baik akan terbentuk ketika terdapat keinginan di dalam diri seorang karyawan yang ingin memberikan yangbterbaik bagi kemajuan perusahaan. Kompensasi kerja memang di butuhkan oleh karyawan perusahaan akantetapi kompensasi kerja bukan satu-satunya faktor yang akan memacu semangat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Faktor-raktor yang memacu semangat pekerja di dalam kinerja karyawannya antara lain pelatihan kerja yang di berikan oleh perusahaan dan motivasi dalam diri seorang karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa hipotesis kelima dalam penelitian ini dan menjelaskan bahwa hipotesis pada penelitian ini tidak dapat diterima yaitu kompensasi kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga berbanding terbalik dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Anoki Herdianto (2010) dan penelitian Asriyani Amrullah (2012) yang mengatakan bahwa kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

### **Batasan Penelitian**

Adapun batasan penelitian ini adalah sampel yang terdiri dari 130 karyawan peneliti hanya bisa meneliti 57 karyawan sehingga data yang di peroleh kurang kondusif terhadap hasil yang di peroleh dalam penelitan ini, batasan dalam penelitan ini bukan hanya terjadi pada sampel penelitian tatapi juga terdapat pada waktu yang telah di tentukan sehingga masih ada penulisan-penulisan yang kurang benar sehingga penelitian ini masih belum bisa dinyatakan selesai.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil yang di peroleh dalam penelitian ini dapat di jelaskan pada kesimpulan dan hasil dalam penelitian ini : Kinerja karyawan adalah hal utama yang sangat berperan dalam smua aktivitas perusahaan, kinerja karyawan juga sangat penting bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan maka dari itu penelitian ini di angkat guna untuk meningkatkan kinerja karyawan dan serta menciptakan kinerja karyawan untuk menajdi produktif sesuai dengan harapan perusahaan. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu :

1. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian AO (*Account Officer*) di Bank BRI Cabang Pamekasan Madura
2. Motivasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian AO (*Account Officer*) di Bank BRI cabang Pamekasan Madura
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian AO (*Account Officer*) di Bank BRI cabang Pamekasan Madura.
4. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh sigifikan terhadap

kinerja karyawan di bagian AO (*Account Officer*) di Bank BRI cabang Pamekasan Madura.

5. Kompenasasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di bagian AO (*Account Officer*) di Bank BRI cabang Pamekasan Madura.
6. Secara simultan Pelatihan Kerja, Motivasi Karyawan, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompenasi karyawan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian AO (*Account Officer*) di Bank BRI Cabng Pamekasan Madura.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, dapat diberikan beberapa rekomendasi berupa saran, sehingga nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan. Adapun saran yang direkomendasikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan tetap harus memberikan pelatihan kerja terhadap karyawan baik karyawan perusahaan yang baru maupun yang sudah lama bekerja di dalam Bank BRI cabang Pamekasan Madura tersebut, karyawaan perusahaan yang baru maupun yang sudah lama bekerja tetap mendapatkan wawasan, kreatifitas dan ide-ide yang bagus demi kemajuan perusahaan tersebut.
2. Bank BRI (Bank Rakyat Indonesia) cab. Pamekasan Madura juga harus tetap memberikan motivasi-motivasi yang positif untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan agar dapat menyelesaikan tugas yang di berikan oleh perusahaan serta dapat mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan dapat meningkatkan semangat kerja dalam diri karyawan tersebut.

3. Bank BRI (Bank Rakyat Indonesia) cab. Pamekasan Madura harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang bagus dan sehat akan tercipta ketika adanya kekeluargaan yang erat, rasa peduli antar sesama karyawan dan kesadaran diri untuk saling menjaga kelesatarian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja, seperti kebersihan, suasana yang tenang, volume musik yang tidak terlalu keras dan tidak adanya *gap* terhadap sesama karyawan perusahaan. Jika semua itu dapat diterapkan di dalam perusahaan Bank BRI (Bank Rakyat Indonesia) cab. Pampekas Madura maka akan terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan nyaman bagi karyawan perusahaan, serta akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
4. Pimpinan perusahaan Bank BRI (Bank Rakyat Indonesia) cab. Pamekasan Madura seharusnya dapat mendekati diri terhadap semua karyawan perusahaan Bank BRI cab Pamekasan Madura untuk meningkatkan serta menciptakan rasa kekeluargaan dan keakraban di dalam Bank BRI (bank Rakyat Indonesia) cab. Pampekas Madura, sehingga mengurangi rasa gugup atau canggung terhadap atasan dan bawahan di dalam perusahaan, yang akan menghambat masukan-masukan positif terhadap kemajuan perusahaan dan peningkatan kinerja karyawan.
5. BRI (Bank Rakyat Indonesia) cab. Pamekasan Madura seharusnya membuat sistem kompensasi karyawan menurut kinerja

karyawan. Selain itu perusahaan akan mengetahui karyawan mana yang mengalami penurunan di dalam kinerjanya, sehingga pimpinan perusahaan dapat memberikan solusi terhadap karyawan yang mengalami penurunan dalam kinerjanya, atau karyawan tersebut akan di berikan motivasi serta pelatihan khusus untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan tersebut. Ketika penerapan tersebut telah di laksanakan di dalam perusahaan, selain akan membuat peningkatan kinerja, penerapan tersebut akan memacu semangat kerja terhadap karyawan divisi *account officer* (AO) lainnya di dalam perusahaan tersebut.

#### Daftar Rujukan

- Anoki Hendrian Dito. 2011. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *Intervenin*. Universitas Diponegoro Semarang 2011.
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudiarta Utama, 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetisi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja di Lingkungan Kantor Dinas Pekerja Umum Provensi Bali. Jurnal Akuntansi Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol.6,No 2 Agustus 2012. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Asriyanti Amrullah 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja

- Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Universitas Hasanuddin Makasar 2012.
- Aurelia Potu. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Jurnal EMBA, akuntansi manajemen Vol 1 No,4 Desember 2013.
- Cristilia O.Posuma. 2013. Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah sakit Ratumbusang Manado. Jurnal EMBA, akuntansi manajemen Vol. 1, No.4 Desember 2013.
- Citra Indah Zuana, Bambang Swasto dan Heru sulistio. 2014. Pengaruh Kepelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 7 No. 1 Januari 2014 Universitas Brawijaya Malang.
- Lucky Wulan Analisa 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang 2011.
- Ni Made Ria Satyawati dan I Wayan Suartana. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. E-Jurnal Akuntansi. Universitas Udayana 6.1 (2014) : 17-32.
- Regian Aditya Reza 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. Universitas Diponegoro 2010.
- Rokhmaloka Habsoro abdilah. 2011. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian terdahulu. Universitas Diponegoro Semarang 2011.
- Sarita Permata Dewi. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU YOGYAKARTA (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Gruup). Jurnal Nominal. Volum 1 Nomor, 1. 2012. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Yerri Suryoadi. 2012. Pengaruh kepelatihan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap karyawan Bank Muamalat Cab. Semarang. Penelitian terdahulu. Universitas Diponegoro 2011.