

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BPR ANUGERAH DHARMA YUWANA (ADY)
JEMBER**

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
MEI 2024**

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BPR ANUGERAH DHARMA YUWANA (ADY)
JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



Khoifatul Umami
NIM. E20181178

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
MEI 2024**

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
BPR ANUGERAH DHARMA YUWANA (ADY)
JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh Gelar Sarjana (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

KHOIFATUL UMAMI
NIM: E20181178

Disetujui Pembimbing:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Siti Indah Purwaning Yuwana, S.Si, M.M
NIP. 198509152019032005

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
BPR ANUGERAH DHARMA YUWANA (ADY)
JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari: Jumat

Tanggal: 14 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

Sofiah, M.E.
NIP: 199105152019032005

Nur Hidayat, SE.MM.
NIP. 197905052023211015

Anggota:

1. Dr. Siti Masrohatin, S.E, M.M.
2. Siti Indah Purwaning Yuwana, S.Si., M.M.

(*Siti ff*)

Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

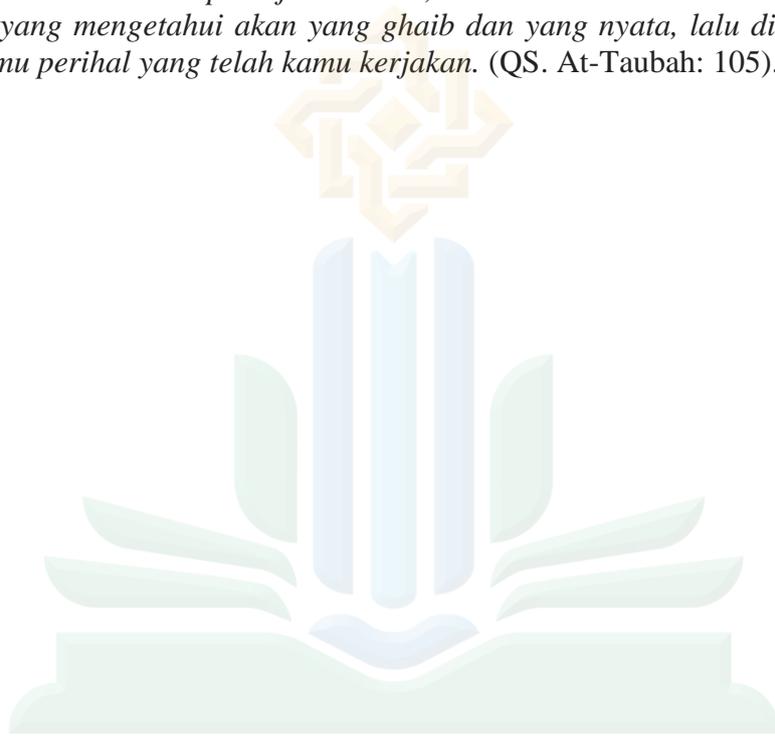


Dr. H. H. H. M. Ag
NIP: 196812261996031001

MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu perihal yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah: 105).¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Al-Qur'an, QS. At-Taubah, 105

PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT dan Nabi besar Rasulullah SAW, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga pengerjaan skripsi ini dapat selesai. Skripsi ini penulis persembahkan kepada pihak-pihak yang telah mendukung diantaranya yaitu:

1. Bapak Sujamil dan Ibu Siti Aminah tercinta yang selama ini sudah memberikan dukungan berupa Do'a restu, bekerja keras untuk membiayai Pendidikan serta selalu memberikan kasih sayang, memberikan semangat dan motivasi yang tinggi.
2. Saudara Kandungku tersayang Mas Ulum, Mbak Azizah dan Adik Lidia yang selalu memberikan semangat dan motivasi.
3. Untuk Suami Saya Alfi Yusron Aulia yang selalu memberikan Do'a, dukungan dan dorongan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Pembimbing, Penguji, dan Pengajar yang telah Ikhlas membimbing, menguji, dan mengajarkan banyak ilmu pengetahuan.
5. Keluarga besar Perbankan Syariah 4 angkatan 2018
6. Teruntuk sahabat Intan Ernanda dan Zuhrotul Baiti munawaroh yang selalu memberi semangat dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Serta Almamater Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Tercinta yang saya banggakan.

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis sampaikan kehadiran Allah Swt, atas Rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi seagai salah satu syarat menyelesaikan Program Sarjana (S1) dapat terselesaikan dengan lancar.

Sholawat serta salam selalu tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan syafaatnya dan dapat membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang yakni agama Islam. Penulisan skripsi ini berjalan dengan baik karena kerja sama serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. H. Ubaidillah, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dr. M.F Hidayatullah, S.H.I., M.S.I Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Ibu Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M, Selaku Sekertaris Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Bapak Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I. Selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

6. Ibu Ana Pratiwi, SE., Ak., MSA. Selaku kordinator Program Studi Perbankan Syariah.
7. Ibu Siti Indah Purwaning Yuwana, S.Si, M.M. Selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan fikirannya didalam membimbing dan mengarahkan serta memberi semangat kepada penulis selama pengerjaan skripsi.
8. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama beberapa tahun ini.
9. Segenap Jajaran Karyawan PT. BPR Anugerah Dharma Yuwana Jember atas ketersediannya dan kesempatan didalam membantu mengisi data penelitian untuk berbagi informasi yang dibutuhkan selama proses penelitian skripsi berlangsung.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sangat membangun dari pembaca demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Penulis berharap dengan adanya tulisan ini dapat memberikan manfaat serta menjadi pembelajaran khususnya bagi penulis, masyarakat, serta kepada pihak-pihak yang memiliki keterkaitan dengan topik skripsi ini.

Jember, 26 Maret 2024

KHOIFATUL UMAMI

ABSTRAK

Khoifatul Umami, Siti Indah Purwaning Yuwana, 2024: *Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Anugerah Dharma Yuwana (ADY) Jember. Skripsi, Program Studi Perbankan Syariah UIN KHAS Jember.*

Kata Kunci : Pelatihan kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Suatu Bangsa yang unggul mempunyai sumber daya manusia yang Tangguh dan bisa berpeluang untuk mencapai suatu keberhasilan serta menemukan pandangan baik atau positif dari bangsa lainnya. PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember adalah BPR hasil penggabungan tiga BPR yang ada di Kabupaten Jember yaitu: BPR Delta Jember di Ambulu, BPR Puji Raharja di Rambipuji, BPR Arta Tunas Mukti dan berganti nama menjadi PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember.

Rumusan masalah dalam Penelitian ini adalah: 1) Apakah Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember? 2) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember? 3) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember? 4) Apakah pelatihan kerja, kompensasi dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember?

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember. 2) Untuk menganalisis Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember. 3) Untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember. 4) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember.

Untuk mengidentifikasi permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian lapangan (field research) atau survey. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 70 responden. Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert. Pengujian hipotesis dengan bantuan software (SPSS) . Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert. Adapun Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

Penelitian ini memperoleh Kesimpulan yaitu 1) Hasil analisis menunjukkan secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan dengan dengan nilai t hitung

> t tabel ($5,952 > 1,996$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$). 2) Kompensasi t hitung > t tabel ($7,988 > 1,996$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$), 3) Motivasi kerja t hitung > t tabel ($3,568 > 1,996$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,001 < 0,05$). 4) secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 87,879 dengan signifikansi sebesar 0,000 semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ADY Jember.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR ISI

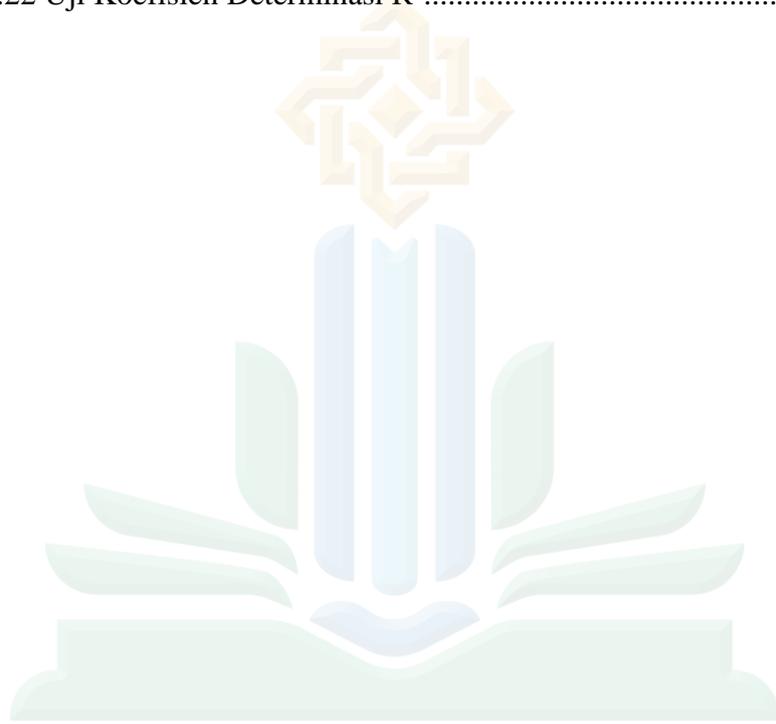
HALAMAN SAMBUNG	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Ruang Lingkup Penelitian	10
1. Variabel Penelitian	10
2. Indikator Variabel	12
F. Definisi Operasional	12
G. Asumsi Penelitian	14
H. Hipotesis	15
I. Sistematika Pembahasan	18

BAB II KAJIAN PUSTAKA	20
A. Penelitian Terdahulu	20
B. Kajian Teori	33
1. Pelatihan Kerja	33
2. Kompensasi	38
3. Motivasi Kerja	45
4. Kinerja Karyawan	51
5. Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah	53
BAB III METODE PENELITIAN	59
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	59
B. Populasi dan Sampel	60
C. Teknik dan Instrumen Pengumpul Data	61
D. Analisis Data	62
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	70
A. Gambaran Objek Penelitian	70
B. Penyajian Data	83
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis	84
D. Pembahasan	115
BAB V PENUTUP	124
A. Kesimpulan	124
B. Saran	126
DAFTAR PUSTAKA	128
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT BPR Anugerah Dharma Yuwana.....	6
Tabel 1.2 Indikator Variabel	12
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Skor Penelitian Jawaban	62
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	83
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	83
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	84
Tabel 4.4 Hasil Validitas X1 (Pelatihan Kerja)	85
Tabel 4.5 Hasil Validitas X2 (Kompensasi)	86
Tabel 4.6 Hasil Validitas X3 (Motivasi Kerja)	87
Tabel 4.7 Hasil Validitas Y (Kinerja Karyawan).....	87
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas X1	89
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas X2	89
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas X3	89
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Y	90
Tabel 4.12 Uji Statistik Deskriptif Variabel Y Kinerja Karyawan	91
Tabel 4.13 Uji Statistik Deskriptif Variabel X1 Pelatihan Karyawan	94
Tabel 4.14 Uji Statistik Deskriptif Variabel X2 Kompensasi.....	97
Tabel 4.15 Uji Statistik Deskriptif Variabel X3 Motivasi Kerja	101
Tabel 4.16 Uji Normalitas.....	105
Tabel 4.17 Uji Multikolinieritas.....	106
Tabel 4.18 Uji Heteroskedastisitas.....	107

Tabel 4.19 Rekap Hasil Analisis Regresi Linier BPR ADY Jember	108
Tabel 4.20 Uji T (Parsial) BPR ADY Jenber	111
Tabel 4.21 Uji F (Simultan)	113
Tabel 4.22 Uji Koefisien Determinasi R^2	114



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

Hal. Gambar 1.1 Kerangka Penelitian.....	15
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT BPR Anugerah Dharma Wiyana	71
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	102



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu Bangsa yang unggul mempunyai sumber daya manusia yang Tangguh dan bisa berpeluang untuk mencapai suatu keberhasilan serta menemukan pandangan baik atau positif dari bangsa lainnya. Sumber daya manusia ialah kekayaan yang memiliki pengaruh esensial atau suatu kapitalisme dominan yang nantinya jadi faktor esensial yang menunjukkan suatu kesuksesan suatu Kawasan maupun suatu institusi. Pegawai mampu melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan kompeten melalui eskalasi kualitas tenaga kerja atau pegawai sehingga pencapaian kinerja mengalami progress yang positif berdasarkan klasifikasi parameter kerja. Berdasarkan paparan diatas, kinerja merupakan Berdasarkan paparan diatas kinerja merupakan pencapaian kesuksesan setiap tenaga kerja dalam jangka waktu yang ditetapkan dalam mengemban kewajiban dikomparasikan dengan beragam peluang seperti tolak ukur hasil kerja dan parameter yang sebelumnya sudah ditetapkan dan sudah mencapai mufakat seluruh manajemen organisasi.²

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana peserta dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja

² M. Mutholib, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja', *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2019), 222–236.

seseorang. Menurut pasal 9 Undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraan. Menurut Dessler Pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dari tugas terakhir, pelatihan merupakan suatu proses yang sudah terencana dalam mengubah sikap, pengetahuan ataupun tingkah laku yang menghasilkan keahlian dengan pengalaman agar mencapai kinerja yang efektif, pelatihan bermanfaat dalam mengembangkan kemampuan individu dan organisasi di masa yang akan datang.³

Menurut Mujanah (2022) adalah bentuk penghargaan atau imbal jasa dari organisasi yang diberikan kepada karyawan karena telah menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya atau telah mencapai standart atau target yang ditetapkan.⁴ Salah satu tujuan seorang pegawai dalam bekerja adalah untuk memperoleh imbalan atau kompensasi. Dari kompensasi tersebut pegawai dapat memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraannya. Kompensasi penting bagi organisasi,

³ Riska gustiana, dkk., pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia) (*Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi*, volume 3, issue 6, juli 2022), 658.

⁴ Vera Firdaus dan Mas Oetarjo, *Buku Ajar Manajemen Kompensasi* (Penerbit: UMSIDA Press. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Tahun 2022), 15.

karena program-program kompensasi terutama ditujukan untuk mempertahankan sumber daya manusia, melalui pemberian gaji, upah, insentif, tunjangan dan kompensasi tidak langsung, menarik pegawai yang cakap masuk kedalam organisasi, mendorong pegawai untuk lebih berprestasi, mempertahankan pegawai produktif dan berkualitas agar tetap setia dengan organisasi.⁵

Pemberian motivasi sangat penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras untuk mencapai kinerja yang tinggi. Peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan dalam perusahaan. Perusahaan hanya memberikan kebutuhan fisiologis berupa pelatihan, dan insentif kepada karyawan untuk memotivasi mereka dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun tidak seluruh karyawan merasa termotivasi hanya karena materi, karena perusahaan perlu mengetahui kebutuhan apa saja yang membuat seluruh karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Menurut Abraham Maslow mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang bersifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktuasi dan bersifat kompleks, dan hal itu sebagian besar merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme.⁶ kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja juga disebut

⁵ Ilham, dkk., Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap kinerja Pegawai Dengan DImediasi Variabel Motivasi (*Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, Vol 9 No. 09, tahun 2020), 316.

⁶ Muhfizar, dkk., *Pengantar Manajemen (Teori dan Konsep)* (Bandung Jawa Barat : CV. Media Sains Indonesia, tahun 2021), 117.

dengan motivasi.⁷ Selain itu “perhatian lebih” dari pimpinan dalam memotivasi karyawan dapat mengarahkan karyawan mencapai kinerja yang efektif sebagaimana hal tersebut merupakan harapan setiap perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan jumlah absen, keterlambatan, dan lamanya masa kerja serta waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas juga kuantita.⁸ Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, sehingga perusahaan akan dapat mewujudkan visi dan misinya untuk bisa memakmurkan karyawan dan masyarakat. Dengan demikian kinerja dapat dilihat dari beberapa dimensi yang berbeda, yang pertama adalah kinerja sebagai hasil output yaitu menilai kinerja melihat apa yang telah dicapai oleh seseorang. Kedua adalah kinerja dilihat dari aspek prosesnya, bagaimana prosedur-prosedur yang telah dilaluinya dan ditempuh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.

PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember adalah BPR hasil penggabungan tiga BPR yang ada di Kabupaten Jember yaitu: BPR Delta Jember di Ambulu, BPR Puji Raharja di Rambipuji, BPR Arta Tunas Mukti dan berganti nama menjadi PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember. PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember merupakan bank perkreditan rakyat yang melayani kredit dengan jaminan dan juga menerima simpanan berupa tabungan dan deposito dengan bunga bersaing. PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) adalah salah satu lembaga keuangan di

⁷ Muhfizar, 118

⁸ Novia Ruth Silaen, dkk., *Kinerja Karyawan* (Jawa Barat: CV. Widina Media Utama, Tahun 2021), 2

jember yang melayani berbagai pelayanan penempatan Tabungan, Deposito berjangka, juga pelayanan Kredit jangka pendek dan Jangka Panjang. Dengan suku bunga yang kompetitif. Sangat membantu Usaha Mikro yang menunjang perekonomian Masyarakat Jember.

Melihat pentingnya faktor pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan beberapa permasalahan yang ditemukan oleh peneliti pada saat survey lapangan di PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember yaitu ditemukannya beberapa karyawan yang belum dapat mengerjakan pekerjaannya secara sempurna seperti yang diharapkan oleh Perusahaan. Seperti halnya kurang semangat dan sering tidak mencapai target dalam bekerja. Oleh karenanya pelatihan karyawan yang tidak dilakukan secara rutin akan menimbulkan kinerja karyawan menurun, sehingga akan terjadi kesulitan pada karyawan itu sendiri untuk kedepannya.⁹ Karyawan yang sudah lama bekerja dibagian *marketing, teller dan customer sevice* akan sulit naik jabatan, karena memiliki beberapa syarat seperti mempunyai ketrampilan, motivasi dalam bekerja, serta kemampuan dalam memimpin suatu tim dan pendidikan. Kurangnya pelatihan yang dilakukan dalam hal kepemimpinan dan pelatihan perkembangan *soft skill* maka akan mengakibatkan sulitnya kenaikan jabatan. Kedua, peneliti juga menemukan permasalahan bahwa pimpinan juga jarang memberikan kompensasi tidak langsung atau bonus tambahan bagi karyawan yang memiliki kinerja bagus.

Dari persoalan tersebut penulis tertarik melakukan penelitian dengan

⁹ Sony, *Wawancara*, 16 Desember 2022 pukul 09.00 WIB.

judul Pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY). Ketiga, Peneliti juga mendapatkan informasi bahwa masih terdapat beberapa masalah karyawan yang sering terlambat tiba di kantor, terdapat pula yang tidak masuk kantor tanpa keterangan, dan target yang kadang belum tercapai, serta masih ditemuinya karyawan yang berkeliaran pada saat jam kerja. Berikut absensi kehadiran karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) yang telah dijelaskan oleh Bapak Imam.¹⁰

Tabel 1.1

Data Absensi Karyawan PT. BPR Anugerah Dharma Yuwana(ADY)
Periode Januari-Juni Tahun 2023

Bulan	Jumlah karyawan	Absen			Terlambat
		Sakit	Izin	Alpa	
Januari	70	9	7	3	14
Februari	70	5	12	5	9
Maret	70	11	7	2	13
April	70	10	5	4	9
Mei	70	8	9	2	11
Juni	70	12	8	1	7
Jumlah		55	48	17	63

Sumber : HRD PT. BPR Anugerah Dharma Yuwana (ADY) (2023).¹¹

Terkait absensi diatas, dapat kita lihat bahwa masih banyak sekali dari karyawan PT. BPR Anugerah Dharma Yuwana yang diketahui rata-rata tingkat keterlambatan, sakit, izin serta alpha dalam setiap bulannya masih banyak. Hal tersebut menjadi bahan evaluasi Perusahaan karena salah satu faktor utamanya yaitu kurangnya motivasi. Data diatas memaparkan adanya pergerakan jumlah karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja dengan

¹⁰ Sony, *Wawancara*, 20 Januari 2023 pukul 10.00 WIB.

¹¹ HRD PT. Anugerah Dharma Yuwana, *Wawancara*, 23 Januari 2023 pukul 09.30 WIB.

berbagai alasan pada setiap bulannya. Dengan demikian dapat peneliti simpulkan bahwa pada Perusahaan PT. BPR Anugerah Dharma Yuwana (ADY) masih rendah.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian ini dilaksanakan oleh Andi Kafrawi Jafar pada PT. Asuransi jiwa bersama bumi putra 1912 cabang gowa, populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Asuransi jiwa bersama bumi putra 1912 cabang gowa dan sebanyak 42 karyawan sedangkan besarnya sampel ditetapkan menggunakan metode slovin sebanyak 42 karyawan sampel. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear sederhana, koefisien determinasi, serta uji hipotesis menggunakan uji signifikan sprial (uji statistik t) Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Asuransi jiwa bersama bumi putra 1912 cabang gowa, yang di tunjukkan dengan uji validitas lebi besar dari $r 0,423$ (valid), uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari r (Cronbach's Alpha $0,738 > r 0,423$), uji regresi linear sederhana $Y = a+bX$ atau ($Y = 10,026 + 0,964X$) (bernilai positif), koefisien determinasi $0,788$, sedangkan untuk uji hipotesis diperoleh nilai lebih besar dari t ($t 9,056 > t 2,068$) pada taraf signifikan 5%.¹²

Dari persoalan tersebut penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan motivasi Kerja terhadap

¹² Andi Kafrawi Jafar, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa (*Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar*, Tahun 2018)

kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY).

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember?
4. Apakah pelatihan kerja, kompensasi dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember.
2. Untuk menganalisis Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember.
4. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Manfaat penelitian terdiri atas manfaat teoritis dan praktis, seperti manfaat bagi peneliti, instansi dan masyarakat secara keseluruhan. Manfaat penelitian harus realistis.¹³ Dari penjelasan tersebut di atas maka berikut manfaat penelitian:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk penelitian lebih lanjut pelatihan kerja, kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY).

2. Manfaat praktis

a. Bagi Peneliti

Memperoleh wawasan dan pemahaman baru mengenai pelatihan kerja, kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan demikian peneliti dapat menjadi lebih paham.

b. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi penelitian yang bermanfaat sebagai masukan serta sebagai bahan pertimbangan di dalam melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan pelatihan kerja, kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

¹³ Tim Penulis, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2018), 39.

c. Bagi Kampus UIN KHAS Jember

Penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya terkait tentang pelatihan kerja, kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY), khususnya bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Pada bagian ini menjalankan tentang ruang lingkup penelitian yang mencakup hal yaitu variabel penelitian dan indikator penelitian. Rinciannya sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian Merupakan komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan penelitian. Variabel adalah komponen utama dalam penelitian, oleh sebab itu penelitian tidak akan berjalan tanpa ada variabel yang diteliti. karena variabel merupakan objek utama dalam penelitian Untuk menentukan variabel tentu harus dengan dukungan teoritis yang diperjelas melalui hipotesis penelitian.¹⁴ Variabel yang digunakan ada dua jenis, yaitu variabel independen (bebas) sebagai variabel yang mempengaruhi disimbolkan (X) dan variabel dependen (terikat) sebagai variabel yang dipengaruhi disimbolkan (Y).

¹⁴ Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian* (Penerbit KBM Indonesia, Cetakan I, Mei2021), 16.

Adapun variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Independen atau Variabel Bebas

Variabel ini sering disebut dengan variabel stimulus, prediktor, antecedent. Variabel bebas adalah variabel independen atau variabel yang mempengaruhi variabel lain, variabel bebas merupakan penyebab perubahan variabel lain. Dalam model struktural variabel bebas juga disebut variabel endogen.¹⁵ Terdapat dua variabel independen dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Variabel Pelatihan Kerja (X1),
- 2) Variabel Kompensasi (X2), dan
- 3) Variabel motivasi (X3)

b. Variabel Dependen atau Variabel Terikat

Variabel dependen atau variable terikat sering disebut dengan variabel output, kriteria, konsekuen. variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, variabel terikat merupakan akibat dari variabel bebas.¹⁶ Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y).

¹⁵ Syafrida Hafni Sahir,16-17

¹⁶ Syafrida Hafni Sahir,16-17

2. Indikator Variabel

**‘Tabel 1.2
Indikator Variabel**

Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan Kerja (X1). ¹⁷	Materi yang dibutuhkan	Likert
	Metode yang digunakan	
	Kemampuan dari instruktur/pelatih	
	Sesi masa pelatihan	
	Sarana dan fasilitas pendukung pelatihan.	
Kompensasi (X2). ¹⁸	Upah atau gaji	Likert
	Insentif	
	Tunjangan	
	Fasilitas	
Motivasi kerja (X3). ¹⁹	Pengarahan Diri	Likert
	Kekuasaan	
	Kebutuhan Keamanan Kerja	
Y (Kinerja Karyawan). ²⁰	Kualitas	Likert
	Kuantitas	
	Ketepatan waktu	
	Efektivitas	
	Kemandirian	
	Komitmen kerja	

Sumber: data diolah

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang digunakan sebagai pijakan pengukuran secara empiris terhadap variabel penelitian dengan rumusan yang didasarkan pada indikator variabel.²¹

¹⁷ Mutia Dwi Lestari, dkk., Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Metropolitan Kentjana Tbk (*Jurnal Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika*, Vol.3, No.3 Juli 2023), 3

¹⁸ Vera Firdaus dan Mas Oetarjo, *Buku Ajar Manajemen Kompensasi* (Penerbit: UMSIDA Press. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Tahun 2022), 20.

¹⁹ Khaeruman, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia* (Penerbit: CV. AA. RIZKY, Cetakan Pertama, 25 September 2021), 32-33

²⁰ Novia Ruth Silaen, dkk., *Kinerja Karyawan* (Jawa Barat: CV. Widina Media Utama, Tahun 2021), 6

²¹ Khaeruman, 40.

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan waktu kerja yang merupakan jumlah absen, keterlambatan dan lamanya masa kerja serta waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas juga kuantitas.²² pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

2. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja menurut kartodikromo merupakan proses menanamkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu untuk memungkinkan karyawan bekerja lebih profesional dan melakukan pekerjaan mereka lebih baik dari kemampuan mereka sendiri.²³ jadi pada dasarnya pelatihan kerja merupakan proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian serta kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan.²⁴ jadi pada dasarnya

²² Novia Ruth Silaen, dkk., *Kinerja Karyawan* (Jawa Barat: CV. Widina Media Utama, Tahun 2021), 2

²³ Mutia Dwi Lestari, dkk., Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Metropolitan Kentjana Tbk (*Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika. Vol.3, No.3 Juli 2023*), 4.

²⁴ Vera Firdaus dan Mas Oetarjo, *Buku Ajar Manajemen Kompensasi* (Penerbit:

kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Agar kompensasi terasa adil, maka evaluasi pekerjaan merupakan kegiatan.

4. Motivasi Kerja

Daft Menyatakan Bahwa Motivasi Kerja Merupakan Kekuatan Yang Muncul Dari Dalam Ataupun Dari Luar Diri Seseorang Dan Membangkitkan Semangat Serta Ketekunan Untuk Mencapai Sesuatu Yang Diinginkan.²⁵ Motivasi Kerja Merupakan Stimulus Atau Rangsangan Bagi Setiap Pegawai Untuk Bekerja Dalam Menjalankan Tugasnya. Dengan Motivasi Yang Baik Maka Para Pegawai Akan Merasa Senang Dan Bersemangat Dalam Bekerja Sehingga Mengakibatkan Perkembangan Dan Pertumbuhan Yang Signifikan Pada Diri Organisasi.

G. Asumsi Penelitian

Asumsi sebenarnya baru berupa perkiraan, prediksi atau ramalan. Asumsi adalah dugaan yang diterima sebagai landasan dasar berpikir yang diyakini kebenarannya yang dirumuskan secara jelas yang berguna untuk memperkuat permasalahan, menentukan objek penelitian, tempat pengambilan data dan instrumen pengumpulan data. Dengan kata lain, asumsi adalah sesuatu yang dipikirkan oleh individu dan belum diketahui kebenarannya. Untuk itu maka diperlukan wawasan dan pengetahuan yang cukup untuk bidang yang diteliti, sehingga anggapan dasar itu dapat

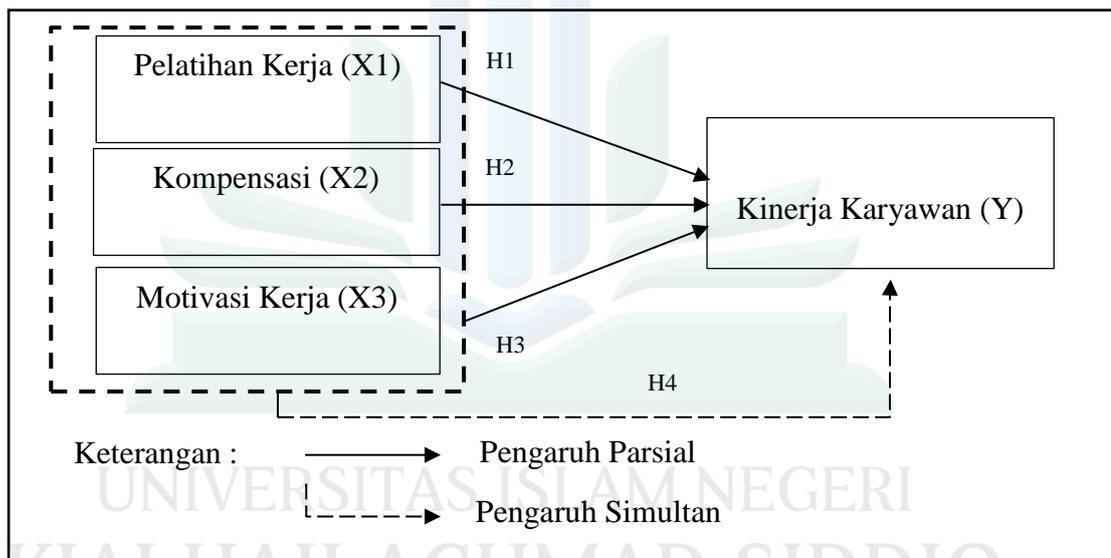
UMSIDA Press, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Tahun 2022), 12.

²⁵ Khaeruman, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia* (Penerbit: CV. Aa. Rizky, Cetakan Pertama, 25 September 2021), 33.

dipercaya kebenarannya.²⁶ Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai asumsi bahwa ada pelatihan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY). Seluruh responden dapat mengisi angket dengan jujur sesuai dengan kondisi responden.

Berdasarkan pada uraian sebelumnya, peneliti merumuskan kerangka penelitian sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Penelitian



Sumber: Data diolah 2023

H. Hipotesis

Hipotesis berasal dari bahasa Yunani yang terdiri atas akar kata *hypo* dan *thesis*. *Hypo* berarti kurang dari dan *thesis* berarti pendapat. Dengan demikian, hipotesis dapat didefinisikan sebagai pendapat, jawaban, atau dugaan yang bersifat sementara dari suatu persoalan yang diajukan, yang

²⁶ Feny Rita Fiantika dkk., *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Penerbit: PT. Global Eksekutif Teknologi, Cetakan pertama, Maret 2022), 42.

kebenarannya masih perlu dibuktikan lebih lanjut.²⁷ Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Secara Parsial

a. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan proses menanamkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu untuk memungkinkan karyawan bekerja lebih profesional dan melakukan pekerjaan mereka lebih baik dari kemampuan mereka sendiri.²⁸ Berdasarkan teori tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Ada pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY)

H_0 : Tidak ada pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY)

b. Kompensasi

Menurut Hasibuan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan.²⁹ Berdasarkan teori tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

²⁷ Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori Dan Aplikasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), 58.

²⁸ Mutia Dwi Lestari, Dkk., Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Metropolitan Kentjana Tbk (*Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Vol.3, No.3 Juli 2023), 2.

²⁹ Vera Firdaus Dan Mas Oetarjo, *Buku Ajar Manajemen Kompensasi* (Penerbit: UMSIDA Press, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Tahun 2022), 12.

H_2 : Ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY).

H_0 : Tidak ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY).

c. Motivasi Kerja

Daft menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.³⁰

Berdasarkan teori tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_3 : Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY).

H_0 : Tidak ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY)

2. Hipotesis Secara Simultan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ade Firmansyah dan Hafidz Aima dengan judul Pengaruh pelatihan, kopensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. dengan jumlah sampel 77 orang. Menunjukkan hasil Pelatihan, Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

³⁰ Khaeruman, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia* (Penerbit: CV. Aa.Rizky, Cetakan Pertama, 25 September 2021), 27.

karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Korelasi antar dimensi yang paling tinggi yaitu dimensi Motivasi Instrinsik pada variabel Motivasi terhadap dimensi kualitas kerja pada variabel kinerja. Motivasi Instrinsik merupakan dukungan dari pihak internal yang dapat memicu kinerja karyawan. Sehingga karyawan dapat memaksimalkan kemampuannya untuk menyelesaikan target-target yang diberikan kepada dirinya.³¹

Berdasarkan teori tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₄ : Ada pengaruh antara Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY)

H₀ : Tidak ada pengaruh antara Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY)

I. Sistematika Pembahasan

Berisi tentang deskriptif alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga pada bab penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskriptif naratif, bukan seperti pada daftar isi.³² Secara global sistematika penulisan proposal ini adalah sebagai berikut :

³¹ Ade Firmansyah dan Hafidz Aima, Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (*Jurnal Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Mercu Buana Jakarta Kinerja*, Vol. 17 No. 2), 172

³² Tim Penyusun, *Pedoman*, 42.

BAB I :Pendahuluan, bab ini merupakan dasar dalam penelitian yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup peneltian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : Kajian Pustaka Pada bab ini menggunakan 10 penelitian sebelumnya sebagai landasan Penelitian ini. Teori-teori ini didapatkan dari buku, Jurnal, serta riset Penelitian Terdahulu.

BAB III : Metode Penelitian bab ini menguraikan beberapa sub bab yaitu, pendekatan dan jenis penelitian, sampel dan populasi, Teknik dan instrument pengumpulan data, serta analisis data.

BAB IV :Penyajian Data dan Analisis Pada Bab ini menguraikan tentang Gambaran obyek penelitian, Penyajian data, Analisis dan Pengujian Hipotesis, dan Pembahasan.

BAB V : Penutup pada bab ini berisi kesimpulan serta saran yang ditujukan kepada pihak yang berkepentingan dan diharapkan dapat memberi manfaat bagi pembacanya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Salah satu fase yang penting untuk dikerjakan oleh calon peneliti adalah penelusuran pustaka. Dalam penelitian, tampilan pustaka terdahulu bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai penelitian yang telah dikerjakan oleh peneliti terdahulu. Sehingga akan dapat ditemukan mengenai posisi penelitian yang akan dilakukan.

Adapun kajian yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian ini antara lain:

1. Ika Fatmawati. Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bulukumba. Tahun 2018. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar.³³

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan, kuesioner, dan dokumen. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bulukumba yang berjumlah 39 orang dengan pengambilan sampel secara keseluruhan atau sampel jenuh. Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai thitung pelatihan yaitu 2,678

³³ Ika Fatmawati, Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bulukumba (*Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar Tahun, 2018*).

lebih besar daripada t-tabel yaitu 2,02269 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,011. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bulukumba. Dan nilai thitung kompensasi yaitu 2,755 lebih besar dari pada t-tabel yaitu 2,02269 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bulukumba. Kompensasi merupakan variabel dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bulukumba dengan nilai Beta (*Standardized Coefficient*) sebesar 0,440. Dari pemaparan hasil penelitian terdahulu perbedaannya terletak pada Teknik mengolah data, karena peneliti sendiri dalam penelitiannya menggunakan Teknik pengambilan sampel jenuh karena keterbatasan jumlah responden pada Perusahaan yang diteliti. Sedangkan persamaannya terletak pada jenis penelitian yang dipakai yaitu jenis kuantitatif, kemudian variabel yang digunakan juga sama hanya saja peneliti menggunakan empat variabel.

2. Yudha Adhary. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan *Organizational Commitment* Sebagai Variabel *Intervening*. Tahun 2019. Universitas Islam Indonesia Fakultas

Ekonomi Yogyakarta.³⁴

Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan ada pengaruh secara tidak langsung pelatihan, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi lebih besar dari pada pengaruh secara langsung pelatihan, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja. Dari pemaparan hasil penelitian terdahulu perbedaannya terletak pada macam-macam variabel yang digunakan yaitu Pelatihan, Kompensasi, motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan *Organizational Commitment* Sebagai Variabel *Intervening*. Sedangkan peneliti sendiri menggunakan variabel pelatihan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Selain perbedaan, terdapat persamaan pada penelitian tersebut yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

3. Ayu Nadia. Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Tahun

³⁴ Yudha adhary, Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan *Organizational Commitment* Sebagai Variabel *Intervening* (Skripsi, Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi Yogyakarta).

2019. Fakultas Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.³⁵

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dimana thitung 1,838. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dimana thitung 1,114. Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dimana Fhitung 4,831, selanjutnya R *Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,135 menunjukkan sekitar 1,35% pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, begitu juga dengan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, secara simultan kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Dari pemaparan hasil penelitian terdahulu perbedaannya terletak pada objek penelitian sedangkan persamaannya yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

4. Muhammad Erdiansyah. Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. Tahun 2019. Prodi Studi S1 Manajemen

³⁵ Ayu Nadia, Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Cabang Tuasan Medan (*Skripsi Fakultas Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*, Tahun 2019).

Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.³⁶

Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina fatma Pekanbaru. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina fatma Pekanbaru. Secara simultan kompensasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina fatma Pekanbaru. Besar pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina fatma Pekanbaru ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,545. Hal ini menunjukkan bahwa 54,5% kepuasan kerja karyawan di pengaruhi oleh kompensasi dan Pengembangan karir dan sisanya sebesar 45.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Dari pemaparan hasil penelitian terdahulu perbedaannya terletak pada objek penelitian. Pada penelitian tersebut membahas Kompensasi Dan Pengembangan

³⁶ Muhammad Erdiansyah, Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru (*Skripsi*, Prodi Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Tahun 2019).

Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma, sedangkan peneliti sendiri membahas terkait pelatihan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY). Sedangkan persamaannya terletak pada Teknik pengambilan sampel dan metode lainnya yang dipakai oleh peneliti, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

5. Biyanto Daru Wicaksono dan Siti Rahmawati. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. Tahun 2019. Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, IPB Kampus Dramaga Bogor.³⁷

Karyawan yang engaged akan cenderung memberikan kinerja terbaiknya dan melakukan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan secara maksimal demi mencapai tujuan institusi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor (DSITD IPB). Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa keadaan employee engagement dan kinerja karyawan di DSITD IPB dalam kategori baik. Secara parsial ditemukan pengaruh elemen

³⁷ Biyanto dan Siti Rahmawati, Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor (*Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)* Vol. 10 No. 2, Agustus 2019), 133-146.

absorption terhadap kinerja karyawan. Secara bersama vigor, dedication dan absorption memberi pengaruh sebesar 67,5% terhadap kinerja karyawan, artinya dari keseluruhan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, employee engagement hanya mempengaruhi sebesar 67,5 persen. Pada penelitian diatas terdapat beberapa perbedaan yaitu variabel yang dipakai oleh peneliti berbeda. Pada penelitian diatas menggunakan variabel Employee Engagement dan kinerja karyawan. Kemudian pada penelitian diatas merupakan jenis penelitian regresi sederhana. Sedangkan pada peneliti sendiri menggunakan jenis regresi berganda. Selain perbedaan yang telah dipaparkan. Terdapat persamaan yaitu sama sama merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Dan sama sama membahas kinerja karyawan.

6. Sherlie Dan Hikmah. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. Tahun 2020. Universitas Putera Batam.³⁸

Jumlah sampel yang diambil untuk penelitian ini berjumlah 103 responden. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara pengambilan sampel saturasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan PT Benwin Indonesia. Proses perhitungannya menggunakan Software SPSS versi 25.0. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan linier berganda analisis regresi.

³⁸ Sherlie Dan Hikmah, Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam (*Jurnal Manajemen dan Bisnis, Universitas Putera Batam*, Volume 5 Nomor 1 2020), 755.

Temuan – Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan Kompensasi parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap karyawan kinerja di PT Benwin Indonesia. Nilai R square sebesar 0,194 atau 19,4%. hal ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh sebesar 19,4% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 80,6%. dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Perbedaannya yaitu pada variabel X1 motivasi dan lokasi penelitian. Kemudian untuk persamaannya yaitu pada variabel X2, X3, dan Y sama. Kemudian jenis penelitiannya merupakan kuantitatif.

7. Nurindah Dwi Antika, dkk., Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. Tahun 2021. Program Studi Administrasi Bisnis, FISIP, UPN Veteran Jawa Timur.³⁹

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji F dan uji t. Hasil regresi linier berganda, menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Hasil Uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

³⁹ Nurindah Dwi Antika, dkk., Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono (*Jurnal*, Vol. 12 No. 2, Agustus 2021), 99-108.

yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN X Pabrik Gula Lestari (Kertosono). Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah meningkatnya kinerja karyawan tidak terlepas dari Motivasi Kerja (kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja) dan disiplin kerja (selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien). Dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian diatas yaitu variabel yang digunakan, kemudian persamaannya yaitu sama sama merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dan sama sama membahas terkait kinerja karyawan.

8. Ari Setianingrum. Pengaruh Pelatihan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT BPRS. Bumi Artha Sampang. Tahun 2022. Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (Unugha) Cilacap.⁴⁰

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Pelatihan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan PT. BPRS Bumi Artha Sampang 2) Kinerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan PT. BPRS Bumi Artha Sampang 3) Pelatihan dan Kinerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap karir

⁴⁰ Ari Setianingrum, Pengaruh Pelatihan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT BPRS. Bumi Artha Sampang (*Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (Unugha) Cilacap*, Tahun 2022).

pengembangan karyawan PT. BPRS Bumi Artha Sampang. Implikasi dari penelitian ini adalah dengan memperhatikan kerja hubungan antar pegawai agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik, dan diharapkan dengan adanya pelatihan kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai kinerja pegawai pada suatu instansi. Dari pemaparan hasil penelitian terdahulu perbedaannya terletak pada objek yang penelitian. Pada penelitian di atas menggunakan Pelatihan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan, sedangkan peneliti sendiri membahas pelatihan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Sedangkan persamaannya yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

9. Riski Abpianur dan zhar Latief. Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dinas kehutanan provinsi Kalimantan timur. Tahun 2022. Universitas Muhammadiyah Kalimantan timur, samarinda.⁴¹

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t-hitung pelatihan yaitu 7,119 lebih besar daripada t-tabel yaitu 1,658 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t-hitung kompensasi yaitu 6,968 lebih besar dari pada t-tabel yaitu 1,658 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00.

Pelatihan merupakan variabel dominan, pengaruhnya terhadap kinerja

⁴¹ Riski Abpianur Dan Zhar Latief, Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur (*Skripsi, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda*, Tahun 2022).

pegawai dinas kehutanan provinsi Kalimantan timur dengan nilai beta (*standardized Coefficient*) sebesar 0,483. Dari pemaparan hasil penelitian terdahulu perbedaannya terletak pada Teknik mengolah data, karena peneliti sendiri dalam penelitiannya menggunakan Teknik pengambilan sampel jenuh karena keterbatasan jumlah responden pada Perusahaan yang diteliti. Sedangkan persamaannya terletak pada jenis penelitian yang dipakai yaitu jenis kuantitatif, kemudian variabel yang digunakan juga sama hanya saja peneliti menggunakan empat variabel.

10. Antaiwan Bowo Pranogyo Dan Junaedi Hendro. Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. Tahun 2023. Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, Indonesia.⁴²

Analisis ini dilakukan dengan studi literatur atau library search dengan mengkaji jurnal-jurnal yang sesuai dengan teori yang dibahas terkhusus pada kinerja karyawan, analisis ini dilakukan dengan mengkaji 51 lebih jurnal yang didapatkan melalui portal Sinta, Garuda dan Google Scholar. Analisis yang dilakukan diperoleh hasil bahwa pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja, Komitmen Organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan atau positif terhadap kinerja karyawan. Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan organisasi atau Perusahaan perlu memberikan perhatian yang maksimal agar mampu menciptakan

⁴² Antaiwan dan Junaedi, Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan : Literatur Review (*Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*. Vol 09 (1) Februari tahun 2023), 10.

kinerja karyawan yang optimal. Dari pemaparan hasil penelitian terdahulu perbedaannya terletak pada variabel yang dipakai pada penelitian diatas yaitu variabel pengembangan SDM, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi. Hanya saja untuk persamaan disini yaitu sama sama membahas terkait kinerja karyawan. Serta sama sama termasuk jenis penelitian kuantitatif deskriptif.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama, Tahun, Asal Institusi	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bulukumba.	Ika Fatmawati, Tahun 2018. Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar	a. Menggunakan metode kuantitatif b. Sama- sama membahas terkait pelatihan kerja dan kinerja karyawan.	a. Lokasi Penelitian b. Populasi
2.	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening.	Yudha Adhary, Tahun 2019. Skripsi, Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi Yogyakarta.	Menggunakan metode kuantitatif Sama-sama membahas terkait Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Pegawai.	a. Lokasi Penelitian b. Populasi c. Asosiatif Kuantitatif
3.	Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi	Ayu Nadia, Tahun 2019. Skripsi, Fakultas Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	menggunakan metode kuantitatif Sama-sama membahas terkait Kompensasi dan Kinerja Karyawan	a. Lokasi Penelitian b. Analisis Regresi c. Tidak ada variabel motivasi

No	Judul Penelitian	Nama, Tahun, Asal Institusi	Persamaan	Perbedaan
	Cabang Tuasan Medan	Medan.		kerja.
4.	Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru.	Muhammad Erdiansyah, Tahun 2019. Skripsi, Prodi Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau	a. Menggunakan metode kuantitatif b. Membahas kompensasi	a. Lokasi Penelitian b. Variabel Pengembangan karir
5.	Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor	Biyanto Daru Wicaksono dan Siti Rahmawati, tahun 2019. Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO).	a. Menggunakan metode kuantitatif b. Membahas kinerja karyawan.	a. variabel yang dipakai oleh peneliti berbeda. b. Peneliti tersebut menggunakan jenis penelitian regresi sederhana, sedangkan peneliti menggunakan jenis regresi berganda.
6.	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam	Sherlie Dan Hikmah, Tahun 2020. Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Putera Batam	a. pada variabel X2, X3, dan Y sama. b. Jenis penelitiannya merupakan Kuantitatif.	a. Perbedaannya yaitu pada variabel X1 motivasi dan lokasi penelitian
7.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja	Nurindah Dwi Antika, dkk., Jurnal. Tahun 2021. Program Studi Administrasi	a. yaitu sama sama merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dan	a. variabel yang digunakan

No	Judul Penelitian	Nama, Tahun, Asal Institusi	Persamaan	Perbedaan
	Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono	Bisnis, FISIP, UPN Veteran Jawa Timur	sama sama membahas terkait kinerja karyawan	
8.	Pengaruh Pelatihan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT BPRS. Bumi	Ari Setianingrum, Tahun 2022. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (Unugha) Cilacap	a. Menggunakan metode kuantitatif	a. Lokasi Penelitian b. Populasi c. Macam variable yang digunakan
9.	Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dinas kehutanan provinsi Kalimantan timur	Riski Abpianur dan zhar Latief, Tahun 2022. Jurnal, Universitas Muhammadiyah Kalimantan timur, samarinda	a. Menggunakan metode kuantitatif	a. Lokasi Penelitian b. Populasi
10.	Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review	Antaiwan Bowo Pranogyo Dan Junaedi Hendro. Tahun 2023. Jurnal ekonomi, manajemen, dan akuntansi Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, Indonesia	a. sama sama membahas terkait kinerja karyawan. Serta sama sama termasuk jenis penelitian kuantitatif deskriptif.	a. terletak pada variabel yang dipakai pada penelitian diatas yaitu variabel pengembangan SDM, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi.

Sumber data: skripsi dan jurnal online

B. Kajian Teori

1. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan proses menanamkan pengetahuan,

keterampilan, dan sikap tertentu untuk memungkinkan karyawan bekerja lebih profesional dan melakukan pekerjaan mereka lebih baik dari kemampuan mereka sendiri.⁴³ Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.⁴⁴ Menurut Sudarmanto, mendefinisikan pelatihan kerja adalah proses yang telah direncanakan untuk memperbaiki perilaku, menambah pengalaman dan ilmu pengetahuan serta perilaku melalui pengalaman pelatihan untuk mencapai produktivitas dalam suatu aktivitas kerja. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka.

Menurut Hasibuan dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa faktor yang berperan dalam keberhasilan pelatihan. Efektivitas pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

- 1) Instruktur, yaitu seseorang atau tim yang memberikan pelatihan kepada karyawan guna memperoleh pengetahuan, keterampilan

⁴³ Mutia Dwi Lestari, dkk., Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Metropolitan Kentjana Tbk (*Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Vol.3, No.3 Juli 2023*), 2.

⁴⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

dan sikap yang diperlukan sesuai sasaran yang diinginkan perusahaan.

2) Peserta

3) Materi pelatihan, ditentukan oleh tujuan yang harus dicapai sehingga penetapannya harus sistematis.

4) Metode pelatihan, agar tercapai efektivitas dan efisiensi pelatihan maka metode pelatihan harus berorientasi pada kebutuhan pekerjaan.

5) Sarana pelatihan

b. Jenis Pelatihan

Jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan di dalam organisasi/ perusahaan diantara lain:

1) Pelatihan keahlian (*skill training*) merupakan pelatihan yang diadakan dengan tujuan agar peserta mampu menguasai sebuah *skill* atau keterampilan baru yang berhubungan dengan pekerjaannya. Keahlian yang diajarkan dalam pelatihan biasanya diberikan kepada karyawan yang dianggap belum menguasai atau masih kurang nilainya disebuah keahlian tertentu. Misalnya: pelatihan manajemen, pelatihan kepemimpinan, dan lain-lain.

2) Pelatihan ulang (*retraining*) adalah pelatihan sumber daya manusia yang diberikan kepada karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang semakin berkembang. Teknologi, ilmu pengetahuan dan dunia yang semakin berkembang memaksa

semua orang untuk terus maju dan menyesuaikan diri tidak terkecuali karyawan perusahaan. Mereka harus selalu menyesuaikan diri dengan kemajuan jaman dan inovasi terbaru sehingga mereka memiliki kompetensi yang tidak kalah dengan perusahaan lainnya. Contohnya : pelatihan penggunaan komputer bagi karyawan yang selama ini menggunakan mesin tik untuk membuat dokumen perusahaan, penggunaan aplikasi kerja perusahaan, dll

3) Pelatihan lintas fungsional (*Cross Functional Training*) adalah pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dari pekerjaan yang ditugaskan.⁴⁵ Pelatihan ini sangat bermanfaat bagi semua karyawan sehingga mereka mampu memahami cara kerja organisasi perusahaan secara lebih luas tidak hanya berfokus pada tugas kerjanya saja. Contohnya: meminta staff bagian keuangan untuk membantu tugas staff HRD dalam menyeleksi karyawan baru

4) Pelatihan kreativitas (*Creativity Training*) merupakan sebuah pelatihan SDM yang bertolak belakang dari anggapan bahwa kreatifitas sebenarnya bukan bakat melainkan sebuah *skill* yang bisa dipelajari. Dalam perusahaan sendiri, ada berbagai posisi dan jabatan yang membutuhkan kreatifitas tinggi diantaranya adalah marketing, manajer, promosi, supervisor dan lainnya. Mereka

⁴⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi III, Tahun 2006), 279.

dituntut untuk bisa kreatif dalam memimpin anak buahnya serta bisa kreatif menelurkan ide-ide baru yang segar dan inovatif untuk kepentingan perusahaan. Pelatihan kreatifitas harus ditunjang dengan kebebasan berpendapat dan mengeluarkan gagasan selama gagasan dan pendapat tersebut rasional, penuh perhitungan dan sudah dikalkulasi untung ruginya bagi perusahaan.

- 5) Pelatihan tim. Dalam sebuah perusahaan karyawan tidak hanya dituntut untuk bekerja sendiri namun juga bekerja secara tim dalam sebuah divisi, bagian dan bahkan dituntut untuk bisa bekerja dalam keseluruhan tim organisasi perusahaan. Pelatihan SDM yang satu ini ditujukan bagi sekelompok karyawan agar mereka bisa terbiasa bekerja dalam tim, mampu menempatkan diri dalam sebuah tim dan mampu bekerja sama dengan anggota tim yang lain sehingga pekerjaan dan tujuan bisa diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif.

c. Indikator Pelatihan Kerja

Indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara diantaranya:⁴⁶

- 1) Jenis Pelatihan
- 2) Tujuan Pelatihan
- 3) Materi

⁴⁶ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, tahun 2012), 116.

- 4) Metode yang digunakan
- 5) Kualifikasi Peserta
- 6) Kualifikasi Pelatih
- 7) Waktu (Banyaknya sesi)

2. **Kompensasi**

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan.

Menurut Mujanah kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbal jasa dari organisasi yang diberikan kepada karyawan karena telah menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya atau telah mencapai standart atau target yang ditetapkan. Kompensasi merupakan semua bentuk pengembalian dalam bentuk keuangan, jasa yang berkaitan dengan hubungan kerja dan manfaatnya dirasakan nyata oleh karyawan.

Menurut Yuliannisa berpendapat bahwa beberapa konsep, definisi dan batasan tentang Kompensasi dikemukakan oleh beberapa ahli. Kompensasi memiliki arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Muljani mengatakan kompensasi dapat diberikan secara bervariasi, bisa berupa kompensasi variabel, gaji, upah, pembagian keuntungan. Gerhart mengatakan bahwa *Compensation*

can be defined to include “all forms of financial returns and tangible services and benefits employees receive as part of an employment relationship. Kompensasi berkaitan dengan hubungan kerja yang mencakup semua bentuk financial returns, tangible services dan manfaat yang karyawan terima.⁴⁷

Dari pendapat tentang pengertian kompensasi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan yang berbentuk finansial maupun non finansial atas tenaga yang telah diberikan untuk perusahaan. Memberi kompensasi diatas harga pasar dapat dijadikan strategi untuk mempertahankan dan menarik karyawan baru, tetapi juga harus menyesuaikan kemampuan Perusahaan.

Sistem kompensasi adalah sekelompok unsur yang digunakan dalam pemberian balas jasa kepada karyawan untuk mencapai sebuah tujuan. Adapun beberapa sistem kompensasi yaitu sebagai berikut:

1) Sistem waktu

Pemberian kompensasi pada sistem ini ditetapkan dengan mengacu pada waktu yang ditetapkan seperti per jam, hari, minggu dan bulan. Besarnya kompensasi didasarkan pada lama karyawan tersebut bekerja dan tidak dikaitkan dengan tingkat prestasi

⁴⁷ Vera Firdaus dan Mas Oetarjo, *Buku Ajar Manajemen Kompensasi* (Penerbit: UMSIDA Press, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Tahun 2022), 12.

kerja.⁴⁸

2) Sistem hasil

Pemberian kompensasi pada sistem ini tidak didasarkan pada lama waktu mengerjakan melainkan pada ketetapan satuan yang dihasilkan. Misalnya per potong, meter, liter, kg dan sebagainya.

3) Sistem borongan

Besarnya kompensasi pada sistem ini ditetapkan berdasarkan volume pekerjaan dan lama waktu mengerjakannya. Penetapan sistem borongan membutuhkan waktu cukup lama dan menggunakan banyak alat sehingga sistem ini dikatakan cukup rumit.⁴⁹

b. Tujuan Kompensasi

Tujuan umum pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk menarik, memotivasi serta mempertahankan karyawan.⁵⁰ Dengan termotivasinya karyawan mereka akan semangat bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Dwianto, Purnamasari dan Tukini (2019) mengemukakan bahwa kompensasi menjadi hak karyawan karena telah memberikan tenaga, pikiran dan waktu agar mencapai kinerja yang ditentukan

⁴⁸ Nurhadi Batjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makasar: Aksara Timur, 2018), 88.

⁴⁹ Malayu S P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar Dan Kunci Keberhasilan)*, 134.

⁵⁰ Yoyo Sudaryo dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Langsung Dan Tidak Langsung Lingkungan Kerja Fisik* (Yogyakarta: ANDI, 2019), 8.

perusahaan, karenanya tujuan kompensasi perlu mempertimbangkan:

- 1) Penghargaan akan prestasi kerja
- 2) Jaminan keadilan
- 3) Untuk mempertahankan karyawan
- 4) Memperoleh karyawan yang berkualitas.
- 5) Pengendalian dalam biaya kompensasi
- 6) Memenuhi peraturan-peraturan.⁵¹

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

- 1) Pendidikan dan pengalaman karyawan, karyawan yang memiliki pendidikan lebih tinggi disertai pengalaman kerja akan mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi, begitupun sebaliknya
- 2) Produktivitas kerja karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi maka perusahaan juga akan memberikan kompensasi yang tinggi, begitu juga sebaliknya.
- 3) Jenis pekerjaan dan sifat pekerjaan. Semakin sulit pekerjaan dan memiliki resiko tinggi maka kompensasi yang diberikan akan lebih tinggi.
- 4) Tingkat kemampuan perusahaan, pemberian kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan hendaklah menyesuaikan dengan kemampuan perusahaan dalam membayarkannya.
- 5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku, tingkat pemberian kompensasi harus disesuaikan terhadap peraturan undan-undang

⁵¹ Vera Firdaus dan Mas Oetarjo, *Buku Ajar Manajemen Kompensasi* (Penerbit: UMSIDA Press, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Tahun 2022), 17.

yang berlaku.

d. Sistem kompensasi

Sistem kompensasi adalah sekelompok unsur yang digunakan dalam pemberian balas jasa kepada karyawan untuk mencapai sebuah tujuan. Adapun beberapa sistem kompensasi yaitu sebagai berikut:

1) Sistem waktu

Pemberian kompensasi pada sistem ini ditetapkan dengan megacupada waktu yang ditetapkan seperti per jam, hari, minggu dan bulan. Besarnya kompensasi didasarkan pada lama karyawan tersebut bekerja dan tidak dikaitkan dengan tingkat prestasi kerja.⁵²

2) Sistem hasil

Pemberian kompensasi pada sistem ini tidak didasarkan pada lama waktu mengerjakan melainkan pada ketetapan satuan yang dihasilkan. Misalnya per potong, meter, liter, kg dan sebagainya.

3) Sistem borongan

Besarnya kompensasi pada sistem ini ditetapkan berdasarkan volume pekerjaan dan lama waktu mengerjakannya. Penetapan sistem borongan membutuhkan waktu cukup lama dan menggunakan banyak alat sehingga sistem ini dikatakan cukup

⁵² Nurhadi Batjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makasar: Aksara Timur, 2018), 88.

rumit.⁵³

e. Indikator kompensasi

Kompensasi memiliki indikator yang luas yang disebabkan oleh banyaknya komponen yang berkaitan dengan pemberian kompensasi. Komponen biaya yang paling besar bagi perusahaan adalah kompensasi, sehingga perlu pengadministrasian secara tepat agar perusahaan tidak kehilangan kepercayaan karyawan. Kompensasi yang merupakan pembayaran baik langsung maupun tidak langsung dapat berupa pah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, tunjangan maupun fasilitas. Berikut indikator kompensasi yaitu :

1) Gaji

Menurut Saputri gaji memiliki peran penting dalam perkembangan ekonomi pada banyak negara karena dialokasikan untuk konsumsi dan distribusi kebutuhan pribadi karyawan.

Menurut Hopipah Salary atau gaji merupakan bentuk imbalan atau balas jasa, penghargaan dari perusahaan yang diberikan secara teratur kepada karyawan sebagai balasan akan jasa atau hasil kerjanya.

Menurut Simamora gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Diberikan pada jajaran manajemen, staf profesional, *Clerical*.

⁵³ Malayu S P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar Dan Kunci Keberhasilan)*, 134.

Menurut Mujanah Gaji yang diberikan kepada karyawan dapat berbentuk tariff mingguan, bulanan ataupun tahunan.

2) Upah (*Wage*)

Simamora mendefinisikan upah biasanya berkaitan dengan tarif gaji per jam semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya. Dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan yang telah/akan dilakukannya. Kerap kali digunakan pada pekerja produksi dan pemeliharaan.

3) Insentif (*Incentive*)

Wandana mendefinisikan insentif sebagai imbalan yang langsung diberikan kepada karyawan karena kinerjanya telah melebihi standar atau target kerja yang telah ditentukan. Adalah tambahan kompensasi diatas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Kadarisman Tujuan insentif: untuk mendorong dan mengimbangi produktivitas karyawan dan efektivitas biaya. Bentuk pembayaran pada insentif dilakukan secara langsung, dihubungkan dengan *gain sharing* yaitu pembagian keuntungan bagi karyawan karena peningkatan produktitas dan efisiensi biaya.

4) Tunjangan (*benefit*)

Wandana mendefinisikan asuransi kesehatan dan jiwa,

liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. Pemberian tunjangan kepada karyawan biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti pensiun, rencana pendidikan, rabat untuk produk-produk Perusahaan. Menurut Kadarisman *employee benefit* merupakan *payment* (pembayaran-pembayaran), *services* yang melindungi dan melengkapi gaji pokok.

5) Fasilitas (*Perquisites*)

Kenikmatan atau fasilitas (misal: mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh perusahaan). Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayarmahal.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Pembahasan mengenai motivasi tidak terlepas dari manajemen, karena motivasi merupakan fungsi organik dari manajemen. Motivasi merupakan keinginan, hasrat, dan motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya dorong yang di luar diri seseorang ditimbulkan oleh pimpinan.

Menurut Wibowo motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan

kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.⁵⁴ sedangkan menurut Nawawi memberikan pengertian motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Mangkunegara mendefinisikan motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Sedangkan Kreitner dan Kinicki mengemukakan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan. Dalam bekerja, setiap manusia memiliki motivasi kerja yang berbeda tetapi kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan karena ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit.⁵⁵

Orang mau bekerja didasarkan kepada alasan berikut:

1) *The Desire to Live* (Keinginan untuk hidup) Keinginan untuk

⁵⁴ Ahmad Faizal, dkk., Analisis Pengaruh Sumber Daya Insani, Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kepuasan Kerja Di BAZNAS Jember (*Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance* Vol. 4, No. 2, Desember 2021), 10-21.

⁵⁵ Ahmad Afif dan Sri Yuniati, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada Industri Mebel Di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo) (*Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance* Vol. 5, No. 1, Juni 2022), 32-41.

hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat melanjutkan hidupnya.

2) *The Desire for Position* (Keinginan untuk suatu posisi) Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan penyebab manusia bekerja.

3) *The Desire For Power* (Keinginan akan kekuasaan) Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja

4) *The Desire For Recognition* (Keinginan akan pengakuan) Keinginan pengakuan, penghormatan dan status sosial merupakan dorongan bekerja sebagai motif keinginan dan kebutuhan tertentu.

b. Indikator- Indikator motivasi kerja

Indikator menurut Saigian dalam Aldo Herlambang, dkk, dari motivasi adalah sebagai berikut:

1) Pengarahan Diri. Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik

2) Kekuasaan. Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

3) Kebutuhan Keamanan Kerja. Kebutuhan untuk mendapatkan

jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

c. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Pada dasarnya setiap individu pegawai mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhannya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Kebutuhan dan keinginan manusia tersebut menggerakkan mereka untuk memenuhinya dan untuk memperoleh kepuasan kerja. Seorang karyawan tentu mengharapkan kompensasi dari prestasi kerja serta ingin memperoleh pujian dan perlakuan yang baik dari atasannya. Gomes dalam penelitiannya mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi diantaranya sebagai berikut:

1) Faktor-faktor Individual

Yang tergolong faktor-faktor yang sifatnya individual diantaranya, yaitu:

- a) Tujuan-tujuan (*goals*)
- b) Kebutuhan-kebutuhan (*needs*)

2) Faktor-faktor Organisasional Yang tergolong faktor-faktor yang

berasal dari organisasi, meliputi:

- a) Pembayaran atau gaji (*pay*)
- b) Keamanan pekerjaan (*job security*)

c) Sesama pekerja (*co-workers*) atau kerjasama

d) Pengawasan (*supervision*)

e) Pujian (*praise*).

d. Tujuan Motivasi

Bagi perusahaan motivasi merupakan alat penggerak dan kekuatan dalam mengarahkan dan mengendalikan para karyawan agar mau bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan, tujuan diadakannya motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan Perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan.

e. Jenis-Jenis dan Alat Motivasi

Jenis-jenis motivasi yang umumnya diberikan kepada seorang individu dalam lingkup perusahaan adalah, sebagai berikut:

- 1) Motivasi positif (insentif positif) Motivasi positif maksudnya

manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

- 2) Motivasi negatif (insentif negatif) Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu organisasi. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif diberikan agar efektif merangsang kerja pegawai. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek.

Hasibuan mengemukakan bahwa alat-alat yang dapat digunakan dalam melakukan motivasi diklasifikasikan, sebagai berikut:

- 1) Material Incentive Alat motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh pegawai yang umumnya

berbentuk uang dan barang-barang.

2) Non material Incentive Alat motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja yang umumnya berupa penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, perlakuan yang wajar dan sejenisnya.⁵⁶

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam kamus bahasa Indonesia, kinerja berarti sesuatu yang dicapai atau kemampuan kerja.⁵⁷ Untuk memperluas wawasan kita tentang pengertian kinerja, maka kita akan melihat pengertian kinerjamenurut beberapa ahli :

1) Moeheriono

Beliau berpendapat bahwa upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan pengertian dari kinerja karyawan. Hal ini dinyatakan dalam bukunya yang berjudul “pengukuran kinerja berbasis kompetensi”.

2) Mangkuprawita dan Hubeis

Mereka mengatakan bahwa proses pekerjaan tertentu yang

⁵⁶ Khaeruman, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia* (Penerbit: CV. AA. Rizky, Cetakan Pertama, 25 September 2021), 27-33.

⁵⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia

dihasilkan secara berencana adalah pengertian dari kinerja karyawan.

Berdasarkan hal-hal diatas, definisi kinerja adalah sebagai hasil- hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins ada 6 indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- 1) kualitas kerja. Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
- 2) Kuantitas kerja. Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
- 3) Ketepatan waktu. Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas lain.
- 4) Efektifitas. Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
- 5) Komitmen. Tingkat dimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau Perusahaan disebut dengan komitmen.

c. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara mengatakan bahwa orang yang memiliki kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

- 1) Mempunyai komitmen yang tinggi.
- 2) Risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung.
- 3) Tujuan yang realistis dimiliki
- 4) Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.
- 5) Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.
- 6) Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan.⁵⁸

5. **Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah**

Manajemen merupakan salah satu ajaran utama Islam. Manusia menjadi pusat perhatian dalam diskusi manajemen Islam dan tujuan utamanya adalah memelihara pertumbuhan dan sublimasi spiritual mereka. Al-Qur'an telah menekankan pentingnya manajemen sumber

daya manusia dan telah menyusun beberapa prinsip dalam bidang ini.

Dalam beberapa Surat, Allah telah menyebutkan kisah orang-orang yang bekerja untuk para Nabi dan cara mereka memperlakukan para pekerja (misalnya dalam surat Al-Qasas; Taha, dll). Paradigma manajemen Islam meliputi praktik manajemen sumber daya manusia yang berarti kepatuhan kegiatan masyarakat berdasarkan Al-Qur'an dan Syariah, oleh

⁵⁸ Novia Ruth Silaen, dkk., *Kinerja Karyawan* (Penerbit: CV. Widina Media Utama, Jawa Barat Tahun 2021), 6.

karena itu manajemen sumber daya manusia Islam (*iHRM*) berarti pengelolaan modal manusia di seluruh organisasi berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Perspektif Islam dalam manajemen sumber daya manusia adalah realis dan nomotetik dalam hal ontologi, objektivis dan dualis tentang epistemologi, rasionalis dan behavioris tentang antropologi. Semua sistem dan departemen manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi memiliki fungsi serupa yang didasarkan pada beberapa praktik umum dan komponen. Berikut empat dimensi manajemen sumber daya manusia Islam beserta penjelasannya:

a. Rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen berarti mempekerjakan orang-orang yang memiliki kompetensi yang diperlukan (termasuk: seperangkat keterampilan, kemampuan dan ciri kepribadian) untuk posisi organisasi. Seperti yang dikatakan Ali, pelamar yang mencari pekerjaan harus dinilai oleh otoritas yang saleh dan adil. Menurut Ahmad, standar Islam untuk diterima untuk suatu lowongan kerja adalah prestasi dan kemampuan. Allah berfirman dalam Al-Qur'an:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ٢٦

"Berkata salah satu (gadis): Wahai ayahku! ikatlah dia dengan upah: sesungguhnya sebaik-baik laki-laki untuk kamu pekerjaan adalah (laki-laki) yang kuat dan amanah" (Al-Qasas: 26).

Ayat-ayat ini menceritakan kisah dua nabi Shuaib dan Musa ketika Musa muda melarikan diri dari Mesir dan berlindung di Midian di mana Shuaib tinggal bersama putri-putrinya. Karena Shuaib sudah

sangat tua, mereka mencari seorang pria muda yang kuat yang dapat bekerja untuk mereka dan ketika mereka menemukan Musa mereka mempekerjakan dia karena dia kompeten dan jujur. Oleh karena itu dapat dipelajari dari riwayat ini bahwa kapabilitas dan kepercayaan adalah dua kriteria yang harus dicari pada pelamar kerja yang potensial. Ali Ibn Abi Thalib Ra memerintahkan Malik al-Ashtar dalam surat 53 *Nahj Al-Balagha* untuk memikirkan prajuritnya dan mengangkat mereka berdasarkan kompetensi mereka.

b. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan adalah proses pengembangan kemampuan sumber daya manusia yang membantu mereka menjadi lebih produktif dan memiliki kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Al-Qur'an Al-Baqarah: 30-31, kompetensi dasar manusia yang menyebabkan dia menjadi wakil Allah di bumi (*khalifah*) adalah ilmu. Manusia yang berilmu memiliki derajat lebih tinggi dari yang lain :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

“Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Al-Mujaadilah:11).

Al-Qur'an juga menyebutkan pentingnya ilmu dalam surah Az-

Zumar ayat 9:

أَمَّنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ □

Apakah orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah pada waktu malam dalam keadaan bersujud, berdiri, takut pada (azab) akhirat, dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah (Nabi Muhammad), “Apakah sama orang-orang yang mengetahui (hak-hak Allah) dengan orang-orang yang tidak mengetahui (hak-hak Allah)?” Sesungguhnya hanya ululalbab (orang yang berakal sehat) yang dapat menerima pelajaran.”

Ayat-ayat ini dengan jelas menunjukkan pentingnya pengetahuan dan karena cara yang paling efektif untuk mentransfer pengetahuan adalah pelatihan dan pengembangan. Maka dapat disimpulkan bahwa kita harus memperhatikan pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia/*Human Resource Management* (HRM) di organisasi kita.

c. Remunerasi dan kompensasi

Tujuan dari setiap jenis pembayaran atau penghargaan baik langsung maupun tidak langsung adalah untuk mengimbangi kinerja karyawan dan mendorongnya untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Al-Qur'an mengatakan dalam ayat 85 dalam surah Al-A'raaf:

وَإِلَىٰ مَدْيَنَ أَخَاهُمْ شُعَيْبًا ۗ قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِن إِلَهٍ غَيْرُهُ ۗ قَدْ جَاءَكُم بَيِّنَةٌ مِّن رَّبِّكُمْ ۖ فَاتَّقُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا ۗ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنتُمْ مُؤْمِنِينَ

“Dan (Kami telah mengutus) kepada penduduk Mad-yan saudara mereka, Syu'aib. Ia berkata: "Hai kaumku, sembahlah Allah, sekali-kali tidak ada Tuhan bagimu selain-Nya. Sesungguhnya telah datang kepadamu bukti yang nyata dari Tuhanmu. Maka sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi

manusia barang-barang takaran dan timbangannya, dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi sesudah Tuhan memperbaikinya. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika betul-betul kamu orang-orang yang beriman". (Al-A'raaf: 85)

Islam telah menekankan bahwa karyawan harus menerima gaji yang cukup dan wajar yang sebanding dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Selain itu Al-Qur'an juga menyebutkan dalam kisah Nabi Musa dan Shuaib bahwa imbalan harus disepakati oleh kedua belah pihak. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia Islam/*Islamic human resource management (iHRM)* bahwa gaji pekerja harus ditetapkan tepat sebelum pekerjaan dimulai dan tingkat upah serta tunjangan harus sesuai dengan kontribusi profesi.

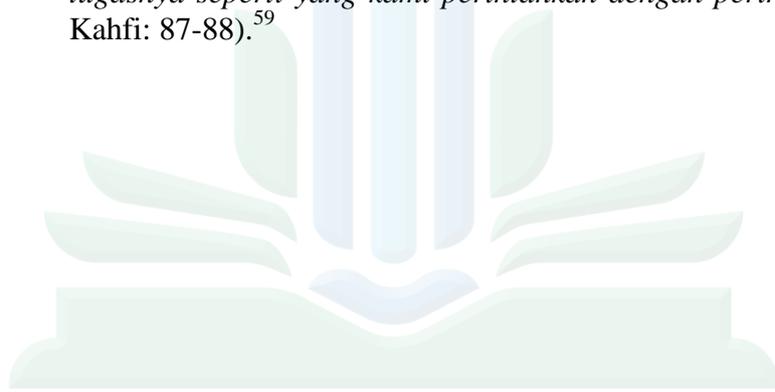
d. Penilaian Kinerja

Petunjuk normatif Al-Qur'an tentang penilaian kinerja dapat dibagi menjadi tiga kategori: Peraturan kontrak, Tanggung jawab dan pengendalian diri, penilaian Tuhan atas perbuatan orang. Adapun aturan kontrak, Islam menganggap pekerjaan seseorang sebagai perjanjian antara organisasi dan karyawan yang harus dipenuhi sepenuhnya. Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk menunaikan kewajibannya. Mengenai tanggung jawab diri, Al-Qur'an mengatakan bahwa setiap orang terikat dengan perbuatannya sendiri (Al-Muddathir: 38). Artinya, setiap orang harus menghadapi akibat dari tindakannya dan semua perilaku dicatat dan dievaluasi berdasarkan tindakan tersebut. Oleh karena itu menilai hasil dari anggota organisasi adalah salah satu tugas yang paling penting dari

eksekutif HRM. Penilaian kinerja dapat memberikan umpan balik yang berharga bagi karyawan untuk memodifikasi dan memperbaiki aktivitas mereka. Dalam Islam pahala dan siksaan ada di dunia dan di akhirat

قَالَ أَمَّا مَنْ ظَلَمَ فَسَوْفَ نَعْدِبُهِ ثُمَّ يُرَدُّ إِلَىٰ رَبِّهِ فَيُعَذِّبُهُ عَذَابًا نُكْرًا ٨٧
وَأَمَّا مَنْ ءَامَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُ جَزَاءٌ أَحْسَنُ ۖ وَنُقُولُ لَهُ مِنْ أَمْرِنَا يُسْرًا ٨٨

(Barangsiapa yang berbuat salah, dia akan kami hukum; kemudian dia akan dikembalikan kepada Tuhannya; dan Dia akan menghukumnya dengan hukuman yang belum pernah terjadi sebelumnya. Tapi siapa pun yang beriman, dan mengerjakan amal saleh, dia akan mendapat pahala yang baik, dan dimudahkan tugasnya seperti yang kami perintahkan dengan perintah kami (Al-Kahfi: 87-88).⁵⁹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁵⁹ Izzun Khoirun Nissa, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah* (Penerbit: Tahta Media Group, Cet pertama Tahun 2022), 98.

BAB III

METODE PENELITIAN

Hakikat Metode penelitian menurut Sugiono adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data/informasi sebagaimana adanya dan bukan sebagaimana seharusnya, dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, kegunaan tertentu.⁶⁰ Adapun metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif deskriptif, maksudnya di sini adalah analisis datanya menggunakan statistik deskriptif. Penelitian Deskriptif menganalisis data secara sistematis. Analisis yang digunakan yaitu analisis persentase dan analisis kecenderungan. Kesimpulan yang dihasilkan tidak bersifat umum. Jenis penelitian deskriptif adalah penelitian survei.⁶¹ Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian lapangan (*field research*) atau survey, yaitu penelitian yang langsung terjun ke lapangan untuk mencari data kepada responden yang dituju.

B. Populasi Dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian kuantitatif merupakan istilah yang sangat lazim dipakai. Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

⁶⁰ Hardani dkk., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Penerbit: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, Cetakan I, Maret 2020), 242.

⁶¹ Hardani dkk., 242

kesimpulannya.

1. Populasi

Menurut Margono populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian.⁶² Adapun Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. BPR ADY di Kabupaten Jember, BPR ADY Pusat berjumlah 33 karyawan, BPR ADY Ambulu berjumlah 16 karyawan, BPR ADY Rambipuji berjumlah 13 karyawan, BPR ADY kantor kas Tanggul berjumlah 8 karyawan, jadi total populasi keseluruhan adalah 70 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling.⁶³ Pada penelitian ini tidak ada teknik pengambilan sampel, karena seluruh populasi yakni seluruh karyawan PT. BPR ADY di Kabupaten Jember yang berjumlah 70 dijadikan sebagai sampel sehingga sampelnya merupakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Ciri utama sampling ini dikatakan jenuh (tuntas) apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁶⁴

⁶² Hardani dkk., 361

⁶³ Hardani dkk., 362

⁶⁴ Hardani dkk., 363

C. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian teknik dan instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.⁶⁵ Dengan metode ini, peneliti ingin melihat kondisi riil yang terjadi dilapangan yaitu Profil PT. BPR Anugerah Dharma Yuwana (ADY), Situasi dan kondisi PT. BPR Anugerah Dharma Yuwana Jember.

2. Kuesioner (Angket)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁶⁶ Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran yaitu skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.⁶⁷

Instumen dalam penelitian ini dibuat dalam bentuk pilihan ganda

⁶⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 223

⁶⁶ Sugiono, 219.

⁶⁷ Sugiono, 152.

dan jawaban kuesioner ditentukan menggunakan skala *likert* dengan kriteria skor sebagai berikut:

Tabel 3.1
Tabel Skor Penilaian Jawaban

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu (netral)	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiono, 2018.

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dengan cara memberi daftar pertanyaan kepada seluruh pegawai PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY).

3. Dokumentasi

Dalam penelitian ini, dokumentasi digunakan untuk mencari data-data yang telah didokumentasikan oleh lembaga. Teknik dokumentasi adalah satu metode pengumpulan data dengan melihat atau menganalisis dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain. Teknik dokumentasi sendiri dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis yang diterbitkan oleh lembaga-lembaga yang menjadi objek penelitian. Baik berupa Sejarah PT. BPR ADY, Visi Misi, Struktur Organisasi, Prosedur peraturan-peraturan yang diterbitkan oleh PT. BPR ADY Jember.

D. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis

responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.⁶⁸ Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Yang berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur.⁶⁹ Jadi suatu kuesioner dikatakan sah apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan kuesioner tersebut dikatakan valid.

Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien *product moment* antara X dan Y

X = Skor pernyataan setiap nomor

Y = Skor total

⁶⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 147.

⁶⁹ Sugiono, 121.

n = Jumlah responden.⁷⁰

Dalam Penelitian ini menguji validitas menggunakan *Product Moment* untuk mendapatkan koefisien dari masing-masing skor item atau soal dengan skor total yang diperoleh dari jawaban responden.

b. Uji reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk melihat ketepatan pengukuran. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen tersebut dapat dipercaya. Instrumen yang telah terstandar dan reliabel tetap harus dilakukan uji coba kembali setiap akan digunakan. Hal ini disebabkan karena setiap subjek, lokasi, dan waktu yang berbeda akan menghasilkan hasil yang berbeda pula. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *CronbachAlpha* > 0,60.⁷¹

Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \partial^2 b}{\partial^2 t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \partial^2 b$ = jumlah varians butir

$\partial^2 t$ = varians total

Dalam penelitian ini menggunakan metode *Internal consistency*

⁷⁰ Linda Rosalina, *Buku Ajar Statistika* (Penerbit: CV. Muharika Rumah Ilmiah, Februari 2023), 84.

⁷¹ Heny Puspasari dan Weni Puspita, Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tingkat Pengetahuan dan Sikap Mahasiswa terhadap Pemilihan Suplemen Kesehatan dalam Menghadapi Covid-19 (*Jurnal Kesehatan*, Volume 13, Nomor 1, Tahun 2022), 66.

dengan teknik *Alpha cronbach*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik disini dapat dianggap sebagai anggapan, sehingga dapat dikatakan bahwa untuk menguji hipotesis didasarkan pada anggapan boleh atau dapat dilakukan pengujian atau tidak.⁷²

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal.⁷³ Dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-smirnov* yaitu:

- 1) jika $\text{sig} > 0.05$ maka distribusi normal
- 2) jika $\text{sig} < 0.05$ maka distribusi tidak normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen dalam penelitian mempunyai kesamaan unsur. Menurut Ghozali (2016) uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui terkait dengan apakah di dalam model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Uji multikolinieritas dapat diketuaihi dengan melihat nilai determinasi R^2

⁷² Sugiono, Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS & lisrel* (Bandung: Alfabeta, 2015), 318.

⁷³ Ghozali, *Aplikasi analisis*, 110.

yang tinggi. Katakanlah diatas 0,8 atau 80%. Tetapi banyak variabel independent yang tidak signifikan, terbukti dengan nilai signifikansi $t >$ dari α . Atau nilai t hitung $>$ t table yang menunjukkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas.⁷⁴

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varians yang sama atau tidak. Jika mempunyai varians yang sama, berarti tidak terdapat heteroskedastisitas, sedangkan jika mempunyai varians yang tidak sama maka terdapat heteroskedastisitas.⁷⁵

Dalam penelitian ini menggunakan metode Grafik dengan mengamati scatterplot.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY). Model pengaruh kinerja karyawan dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:⁷⁶

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

⁷⁴ I Wayan Widana dan Putu Lia Muliani, *Uji Persyaratan Analisis* (Lumajang: Klik Media, 2020), 56.

⁷⁵ Sugiono dan Susanto, *Cara Mudah*, 336.

⁷⁶ Ghozali, *Aplikasi analisis*, 82.

α = konstanta

β_1 = koefisien regresi dari Pelatihan Kerja

β_2 = koefisien regresi dari Kompensasi

β_3 = koefisien regresi dari Motivasi Kerja

X1 = Pelatihan Kerja

X2 = Kompensasi

X3 = Motivasi Kerja

e = error

4. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Pengaruh Parsial (uji t)

Uji signifikan parameter individual (uji statistik t) dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap variabel lain konstan.⁷⁷ Menurut Ghozali mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.⁷⁵

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 = variabel-variabel independen (*Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja*) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel

⁷⁷ Ghozali, *Aplikasi analisis*, 82.

dependen yaitu Kinerja Karyawan.

H_a = variabel-variabel independen (*Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja*) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Jika probabilitas signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika probabilitas signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji signifikan Simultan (Uji f)

Uji F diperuntukkan guna melakukan uji apakah variabel-variabel independen secara keseluruhan signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Apabila nilai f hitung $>$ nilai f tabel maka variabel-variabel independen secara keseluruhan berpengaruh terhadap dependen.⁷⁸ Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas dalam model, mampu menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (uji simultan).

Adapun hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_0 = variabel independen/ bebas (*Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja*) tidak berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

⁷⁸ Tambuwun, Masinambow Dan Rompas, *Analisis Retribusi*, 96.

H_a = variabel independen/ bebas (*Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja*) berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Jika probabilitas $f > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - 2) Jika probabilitas $f < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Gozali koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 – 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.⁷⁹

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁷⁹ Ghozali, *Aplikasi analisis*, 84.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT BPR Anugerah Dharma Yuwana

PT. BPR Anugerah Dharma Yuwana Jember atau yang lebih dikenal dengan PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember adalah BPR hasil penggabungan tiga BPR yang ada di kabupaten Jember, yaitu BPR Delta Ambulu yang berdiri pada tanggal 21 September 2001 yang beralamat di Jalan Suyitman No. 89 Ambulu Jember, kemudian BPR Puji Raharja Rambipuji yang berdiri pada tanggal 14 Oktober 1996 yang beralamatkan di Stand Ruko Pasar Rambipuji No. 9-11 Jember. Kedalam BPR Arta Tunas Mukti Tanggul yang berdiri pada tanggal 21 Oktober 1996 yang beralamatkan di Jalan PB. Sudirman No. 106 Tanggul Jember. Sejak penggabungan ketiga BPR tersebut, BPR mengganti nama menjadi PT. BPR Anugerah Dharma Yuwana Jember sesuai dengan surat keputusan sebagai berikut:

Pertama, Salinan Keputusan Deputy Gubernur Bank Indonesia No.14/9/KEP.DpG/2012, Tanggal 21 Desember 2012 tentang pemberian izin penggabungan usaha (Merger) PT. BPR Puji Raharja dan PT. BPR Delta kedalam PT. BPR Artha Tunas Mukti dan surat pemberitahuan dari kantor perwakilan Bank Indonesia Jember No.15/22/DKBU/IDAd/Jr, tanggal 10 Januari 2013 Perihal: Keputusan Deputy Gubernur Bank Indonesia tentang pemberian izin Penggabungan Usaha (Merget).

Kedua, Salinan anggaran dasar No. 35 tanggal 5 Maret 2013 tentang Risalah Rapat Perubahan Anggaran Dasar PT. BPR Anugerah Dharma Yuwana Jember. *Ketiga*, salinan Keputusan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU15200.AH.01.02.Tahun 2013, tanggal 25 Maret 2013 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan. *Keempat*, Salinan Keputusan Deputi Kepala Perwakilan Bank Indonesia No.15/2/KEP.KpwBI/Jr/2013 tentang Perubahan Nama PT.BPR Artha Tunas Mukti menjadi PT. BPR Anugerah Dharma Yuwana Kab. Jember.

PT. BPR Anugerah Dharma Yuwana yang memiliki motto sebagai BPR dan terpercaya berperan sebagai kantor pusat yang beralamatkan di Jalan Gajah Mada No.75 Kaliwates Jember Jawa Timur dan memiliki dua kantor cabang yang berada di Rambipuji Jember dan Ambulu, selain itu juga memiliki lima kantor operasional kas yang berada di Pakusari, Tanggul, Gumuk Mas, Jenggawah dan Mumbul Sari Jember.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Anugerah Dharma Yuwana Jember selanjutnya disebut “Bank”, didirikan berdasarkan Akta Notaris Elly Herawati Sutedjo, SH di Jember No. 35 Tanggal 5 Maret 2013 dan telah mendapat persetujuan Bank Indonesia No. 15/397/DKBU/Idad/Jr tanggal 3 Mei 2013 dan persetujuan dari Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan Nomor AHU-15200.AH.01.02.Tahun 2013 tanggal 25 Maret 2013. PT. BPR Anugerah Dharma Yuwana Jember merupakan

penggabungan dari PT. BPR Puji Raharja dan PT. BPR Delta Jember kedalam PT. BPR Arta Mukti yang selanjutnya disebut PT. BPR Anugerah Dharma Yuwana Jember perubahan terakhir atas Akta Notaris Elly Herawati Sutedjo, SH di Jember No. 79 Tanggal 19 Juni 2015 tentang Perubahan Anggaran Dasar Bank dan telah diterima dan dicatat dalam Sistem Administrasi Badan Hukum di Daftar Perseroan Nomor AHU-3522469.AH.01.11 Tahun 2015 Tanggal 20 Juni 2015.

2. Visi dan Misi PT. BPR ADY Pusat Jember

Visi dari PT. BPR Anugerah Dharma Yuwana adalah memajukan ekonomi masyarakat. Adapun misi dari PT. BPR Anugerah Dharma Yuwana adalah sebagai berikut:

- a. Menjalankan prinsip kerja sesuai value PT. BPR Anugerah Dharma Yuwana (ADY) Jember
- b. Meningkatkan kualitas SDM melalui pelatihan yang bekesinambungan
- c. Meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui karier planning yang sistematis
- d. Meningkatkan ekonomi masyarakat melalui perluasan jaringan kantor
- e. Ikut serta dalam pembangunan ekonomi daerah guna peningkatan ekonomi di berbagai sektor usaha
- f. Kepastian dan peningkatan investasi pemegang saham melalui peningkatan laba perusahaan

3. Struktur Organisasi

Dengan adanya struktur organisasi PT. BPR Anugerah Dharma Yuwana (ADY) Jember dapat berfungsi secara optimal sebagai sebuah lembaga keuangan bank karena adanya struktur organisasi dalam suatu lembaga mengindikasikan pula adanya penjabaran kewajiban, hak, tanggung jawab, dan wewenang serta fungsi dan struktur yang ada. Susunan pengurus Bank berdasarkan Akta Notaris No. 27 tanggal 12 Desember 2017 dari Endy Permana, SH. MKn dan telah dicatat administrasi pengawasan OJK dengan surat No. S 762/KO.0403/2017 tanggal 29 Desember 2017. Struktur organisasi PT. BPR ADY Pusat Jember dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut:⁸⁰

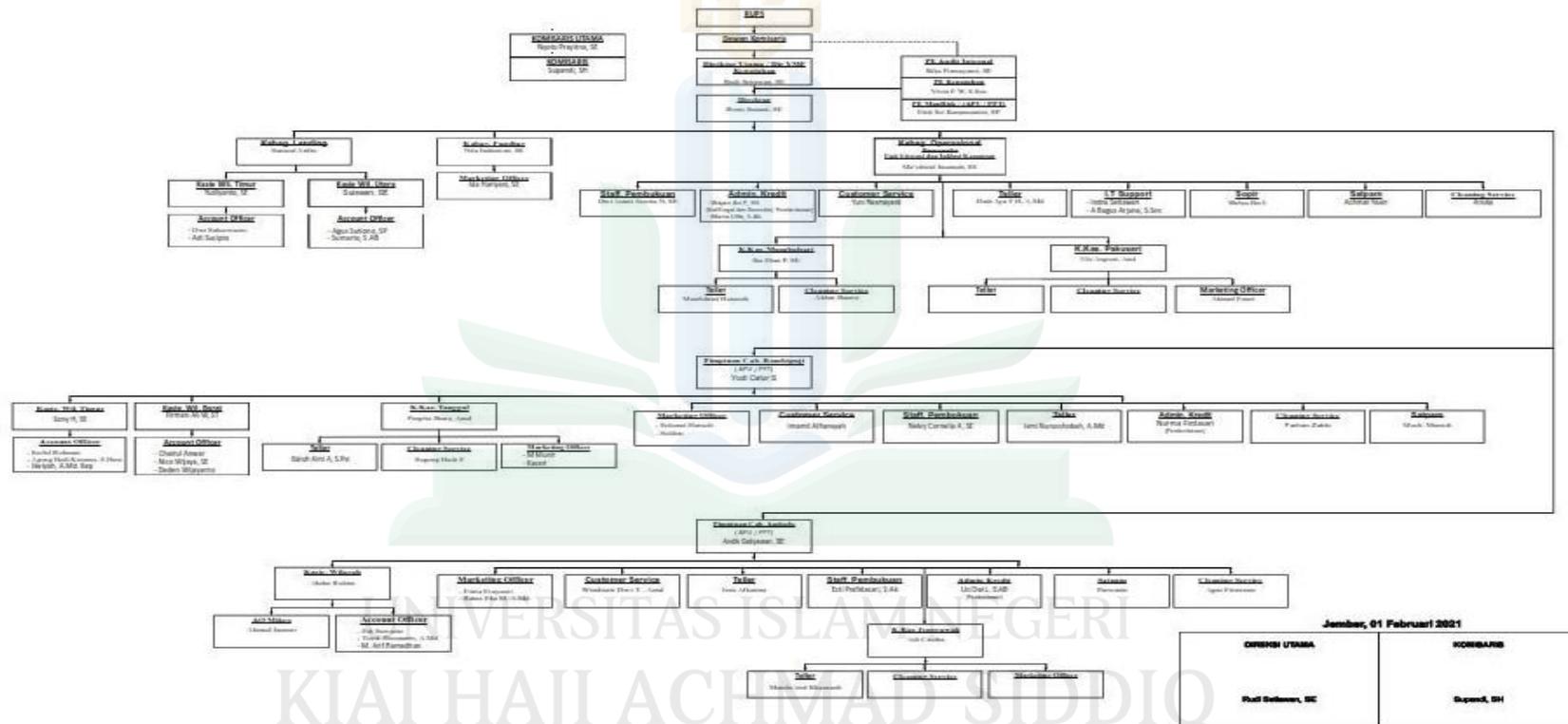
Jadi jumlah keseluruhan pegawai Bank Perkreditan Rakyat Anugerah Dharma Yuwana Pusat Kab. Jember 70 orang. Adapun tugas pokok dan fungsi dari struktur organisasi Bank Perkreditan Rakyat Anugerah Dharma Yuwana Pusat Kb. Jember adalah sebagai berikut:⁸¹

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁸⁰ Arsip dokumen PT. BPR ADY Pusat Jember

⁸¹ Ma'rifatul Imamah, *Wawancara*, Jember, 21 Oktober 2023.

Gambar 4.1
**Struktur Organisasi
 PT. BPR Anugerahdharma Yuwana Jember**



Sumber: PT. Anugerah Dharma Yuwana Kab. Jember

- a. Komisaris (Nyoto Prayitno, SE)
 - 1) Memastikan terselenggaranya penerapan tata kelola pada setiap kegiatan usaha BPR di seluruh tingkatan atau jenjang organisasi.
 - 2) Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab direksi serta memberikan nasehat kepada direksi
 - 3) Dalam melaksanakan pengawasan sebagaimana yang dimaksud pada sebelumnya dewan komisaris wajib mengarahkan, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan strategis BPR.
- b. Direktur Utama (Rudi Setiawan, SE)
 - 1) Menerjemahkan dan wajib menjalankan tugas sebaik mungkin sesuai ketentuan dan peraturan pemerintah, Otoritas Jasa Keuangan (OJK), Bank Indonesia (BI) dan anggaran dasar BPR
 - 2) Bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan tugas dalam mencapai maksud dan tujuan untuk kepentingan BPR
 - 3) Merahasiakan hal-hal yang sifatnya sesuai dengan peraturan atau instruksi komisaris wajib dirahasiakan
 - 4) Mengelola BPR sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab sebagaimana diatur dalam anggaran dasar BPR, dan peraturan Perundang-undangan
 - 5) Menerapkan tata kelola pada setiap kegiatan usaha BPR di seluruhlingkaran atau jenjang organisasi

c. Direktur (Romi Sutanti, SE)

- 1) Bersama-sama direktur utama bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan tugasnya memimpin BPR.
- 2) Menyusun rencana kerja serta berusaha mewujudkan hal-hal yang tercantum dalam rencana kerja.
- 3) Wajib melaksanakan tugas sebaik mungkin dengan mengindahkan peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan anggaran dasar BPR.
- 4) Mengatur tugas seluruh karyawan atau karyawan dan staff agar masing-masing bagian dapat melaksanakan tugasnya
- 5) Menyempurnakan sistem dan prosedur, pengaturan accounting administrasi kredit serta tugas dan tanggung jawab staff atau karyawan lainnya

d. Pejabat Eksekutif Kepatuhan (Elok Sri Kusumastini).

- 1) Memantau dan memahami setiap perkembangan peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan peraturan dan Perundang-undangan lain yang relevan dengan kegiatan usaha BPR
- 2) Melaksanakan sosialisasi dan pelatihan berkelanjutan kepada seluruh unit kerja terkait mengenai peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Peraturan Perundang-undangan relevan
- 3) Memastikan bahwa masing-masing unit kerja sudah melaksanakan penyesuaian ketentuan intern dengan peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Peraturan-peraturan

Perundang-undangan lainnya yang relevan.

e. Pejabat Eksekutif Audit Internal (Andiyani, SE)

- 1) Melaksanakan fungsi pengawasan pemeriksaan pengamanan secara intensif demi terwujudnya manajemen yang bersih dan sehat yang dilakukan secara harian, triwulan, semesteran, dan tahunan.
- 2) Prosedur pengawasan dilakukan dengan SOP perusahaan yaitu:
 - a) Pengawasan Harian
 - (1) Memeriksa voucher atau slip-slip, mutasi kasir dan jurnal harian kemarin
 - (2) Mericek kelengkapan atau keabsahan dokumen kredit yang telah dicairkan secara random
 - (3) Memferifikasi antar neraca dan laba rugi pada system dengan manual.
 - (4) Melaporkan hal-hal yang menyimpang baik yang terkait dengan eksternal dan internal kepada direksi dengan tembusan kepada komisaris secara tertulis.
 - b) Pengawasan Bulanan
 - (1) Memeriksa laporan bulanan yang dibuat accounting sebelum diserahkan ke OJK.
 - (2) Memeriksa laporan rekonsiliasi saldo paling lambat tanggal 5 bulan berikutnya.
 - (3) Memeriksa perhitungan pajak pasal 21, pajak bunga deposito

atau tabungan dan pajak badan yang dibuat oleh accounting

(4) Memeriksa perhitungan gaji dan jasa produksi yang diterimakan karyawan memonitor tunggakan dan membuat memo kepada direksi atau kepala cabang bila mana terdapat dugaan ketidakwajaran

(5) Melaporkan hasil temuan atau penyimpangan kepada direksi dengan tembusan kepada komisaris.

c) Pengawasan Triwulan

(1) Memonitor pengiriman laporan yang dibuat oleh accounting

(2) Memeriksa perhitungan pajak pasal 25 sebagai dasar perhitungan pembayaran pajak bulanan.

(3) Memonitor laporan pengaduan nasabah yang dibuat oleh customer service sebelum dikirim ke OJK.

(4) Melakukan OTS untuk sampling kebenaran data nasabah dengan nasabah baik devisa funding maupun landing.

d) Pengawasan Semesteran.

(1) Memeriksa perhitungan fee penjamin dana pihak ketiga ke LPS.

(2) Memeriksa data laporan komisaris sebelum dikirim ke OJK

(3) Memonitor data usulan kredit yang akan dihapus bukukan sebelum ditujukan ke komisaris.

e) Pengawasan Tahunan.

(1) Memeriksa laporan tahunan sebelum dikirim ke OJK

- (2) Memeiksa perhitungan rampung pajak pasal 21 dan 25
 - (3) Menjaga dan memelihara nama baik PT. BPR Anugerah Dharma Yuwana Kab. Jember serta segala sesuatu hal yang berkeitan dengan kepercayaan yang diberikan kepada pihak kedua
 - (4) Menjaga keamanan dan keselamatan baik diri sendiri maupun teman sekerja.
- f. Marketing Officer (Muhammad Munir)
- 1) Membuat rencana kerja untuk masing-masing marketing officerakan melaksanakan penuh tanggung jawab.
 - 2) Menerima setoran tabungan dari nasabah tabungan yang dikunjunginya.
- g. Marketing Kredit (Ika Dian P, SE)
- 1) Menerima aplikasi permohonan dari calon debitur
 - 2) Membantu menyiapkan kelengkapan dokumen-dokumen atau datadata yang digunakan sebagai persyaratan kredit.
 - 3) Setelah berkas kredit lengkap langsung diberikan kepada kasie untuk ditindak lanjuti
 - 4) Kabag Operasional (Teller Sri Wayuningsih, SE, Kepala KantorKas Mumbulsari Suiswan, SE)
 - 5) Mengkoordinir, mengarahkan, memelihara serta mengawasi semua kegiatan personil pada bagian kas atau teller serta bagian accounting dan dalam pelaksanaannya bertanggung jawab

langsung kepada direksi

- 6) Memahami peraturan-peraturan yang ada hubungannya dengan accounting dan prosedurnya surat-surat edaranyang menyangkut operasional
 - 7) Melaksanakan semua peraturan, ketentuan dan prosedur yang telah digariskan oleh magement maupun peraturan dan ketentuan yang telah digariskan oleh OJK.
 - 8) Melaksanakan pengendalian terhadap biaya-biaya agar tidak sampai melampaui jumlah yang dianggarkan.
- h. Administrasi Kredit (Wayan Ari P, SH)
- 1) Menyiapkan laporan perkreditan ke OJK.
 - 2) Melaksanakan perhitungan bunga pinjaman secara teliti dan cermat
- i. Pembukuan (Indhira Pertiwi Putri, S.TP)
- 1) Membukukan paraf pada bukti-bukti pembukuan bersama dengandireksi pejabat yang di tunjuk.
 - 2) Menelaah nota-nota debit kredit yang belum lengkap dilihat olehdireksi maupun pejabat yang berwenang.
- j. Kasie Wilayah (Samsul Arifin, Firman Ali W, ST)
- 1) Memimpin dan mengawasi account officer dalam menjalankan tugas sehari-hari
 - 2) Melaksanakan kerja kredit yang telah ditetapkan oleh perusahaan

- 3) Menyiapkan seluruh daftar permohonan yang menjadi sasaran dari rencana kerjanya, jika mungkin dari seluruh data yang relevan.
 - 4) Kasie Komersial
 - 5) Bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan tugas dalam mencapai maksud dan tujuan untuk kepentingan BPR
 - 6) Wajib menjalankan tugas sebaik mungkin dengan mengindahkan peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan anggaran dasar BPR
 - 7) Kepala Kas.
 - 8) Memimpin dan mengawasipelayanan di kantor kas.
- k. Melaksanakan fungsi customer service
- 1) Kasir.
 - 2) Membuka lemari besi tempat uang atau brangkas dan mengadakanopname kas setiap hari.
 - 3) Membuka dan menutup salah satu pintu teralis besi pada ruang hasanah dan memegang kuncinya
 - 4) Merencanakan dan memperkirakan kebutuhan uang untuk transaksi satu hari termasuk yang kecil atau logam dengan memperhatikan kebiasaan nasabah.
- l. Satuan Pengamanan (Ahmad Yasin)
- 1) Bertugas mengatur petugas yang harus berjaga selama 24 jam
 - 2) Mengadakan pengecekan ulang atas pintu-pintu masuk kantor

dan tempat-tempat lain pada saat tutup kantor

m. Customer Service (Yuni, SE)

- 1) Siap membantu, gesit, dan tangkas melayani terhadap kebutuhan nasabah
- 2) Memberikan informasi yang benar tentang produk yang ada di BPR
- 3) Melayani pembukaan rekening DEPOSITO, TABUNGAN dan pengajuan KREDIT sesuai dengan permohonan nasabah.

n. Staf Umum (Indra)

- 1) Mengantarkan laporan ke OJK
- 2) Membersihkan kantor

4. Kegiatan Usaha PT. BPR ADY Pusat Jember

Terdapat beberapa kegiatan usaha yang dilakukan oleh BPR ADY Pusat Jember, diantaranya adalah:

- a. Menghimpun dana dalam bentuk simpanan Tabungan ADY.
- b. Menghimpun dana dalam bentuk simpanan Tabungan Umum
- c. Menghimpun dana dalam bentuk simpanan Tabungan Kredit
- d. Menghimpun dana dalam bentuk simpanan Tabungan Junior.
- e. Menghimpun dana dalam bentuk Pinjaman Bank To Back.
- f. Menghimpun dana dalam bentuk Deposito ADY.
- g. Menyalurkan pembiayaan dalam bentuk Kredit

B. Penyajian Data

1. Uji Deskriptif

Uji deskriptif responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, Usia, dan Pendidikan. Berikut hasil deskriptif responden berdasarkan penyebaran kuesioner dengan jumlah 70 responden.

- a. Uji Deskriptif Responden berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	BPR ADY	
		f	%
1.	Laki-Laki	32	43%
2.	Perempuan	38	57%
3.	Total	70	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin di PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember yang paling banyak dengan frekuensi 38 (57%) dari kelompok kalangan perempuan sedangkan laki-laki dengan frekuensi 32 atau 43%.

- b. Uji Deskriptif Responden berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	BPR ADY	
		f	%
1.	25-35	37	55%
2.	35-45	33	45%
3.	Total	70	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan distribusi frekuensi

responden berdasarkan Usia pada BRP ADY Jember yang paling banyak pada usia 25-35 dengan persentase 55% sedangkan yang paling sedikit terdapat pada usia 35-45 dengan persentase 45%.

c. Uji Deskriptif Responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	BPR ADY	
		F	%
2.	SMA/SMK	27	31%
3.	S1/S2	43	69%
4.	Total	70	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan di PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember yang paling banyak pada pendidikan S1/S2 dengan persentase 69%, sedangkan pada tingkat SMA/SMK berjumlah 27 frekuensi dengan persentase 31%.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Yang berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur.⁸² Didalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan menggunakan korelasi

⁸² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 121.

guna mempermudah serta mempercepat didalam menentukan kevalidan data penelitian. Adapun rumus yang digunakan didalam menguji tingkat validitas instrumen dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus korelasi. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk df (*degree of freedom*) yaitu denganketentuan sebagai berikut:

Hasil r hitung $>$ r tabel = Valid

Hasil r hitung $<$ r tabel = Tidak valid

Adapun r tabel didalam penelitian ini adalah sebesar 0,2352 yang didapat dengan melihat nilai r *product moment* dengan menggunakan rumus Df (*degree of freedom*) = $(N-2)$ Sedangkan nilai N sebesar 70. Sehingga didapatkan hasil validitas instrumen dengan menggunakan Program SPSS:

Tabel 4.4
Hasil validitas x1 (Pelatihan Kerja)

No	No. item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X1_1	0,821	0,2352	Valid
2	X1_2	0,691	0,2352	Valid
3	X1_3	0,751	0,2352	Valid
4	X1_4	0,453	0,2352	Valid
5	X1_5	0,755	0,2352	Valid
6	X1_6	0,771	0,2352	Valid
7	X1_7	0,545	0,2352	Valid
8	X1_8	0,725	0,2352	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil validitas diatas dapat disimpulkan bahwa validitas untuk variabel pelatihan kerja dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang

mana nilai dari r_{tabel} didapat dari $df = N-2$ sedangkan jumlah N dalam penelitian ini 70 jadi $df = 68$ didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,2352. Sedangkan jumlah koefisien korelasi dari variable pelatihan kerja antara 0,453-0,821.

Tabel 4.5
Hasil validitas x2 (Kompensasi)

No	No. item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X1_1	0,810	0,2352	Valid
2	X1_2	0,749	0,2352	Valid
3	X1_3	0,622	0,2352	Valid
4	X1_4	0,700	0,2352	Valid
5	X1_5	0,696	0,2352	Valid
6	X1_6	0,856	0,2352	Valid
7	X1_7	0,586	0,2352	Valid
8	X1_8	0,846	0,2352	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil validitas diatas dapat disimpulkan bahwa validitas untuk variabel kompensasi dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ yang mana nilai dari r_{tabel} didapat dari $df = N-2$ sedangkan jumlah N dalam penelitian ini 70 jadi $df = 68$ didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,2352. Sedangkan jumlah koefisien korelasi dari variable kompensasi antara 0,586-0,856.

Tabel 4.6
Hasil validitas X3 (Motivasi Kerja)

No	No. item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X1_1	0,455	0,2352	Valid
2	X1_2	0,644	0,2352	Valid
3	X1_3	0,573	0,2352	Valid
4	X1_4	0,517	0,2352	Valid
5	X1_5	0,359	0,2352	Valid
6	X1_6	0,577	0,2352	Valid
7	X1_7	0,598	0,2352	Valid
8	X1_8	0,540	0,2352	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil validitas diatas dapat disimpulkan bahwa validitas untuk variabel motivasi kerja dinyatakan valid. Halini dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang mana nilai dari r_{tabel} didapat dari $df = N-2$ sedangkan jumlah N dalam penelitian ini 70 jadi $df = 68$ didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,2352. Sedangkan jumlah koefisien korelasi dari variable motivasi kerja antara 0,359-0,644.

Tabel 4.7
Hasil validitas Y (Kinerja Karyawan)

No	No. item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Y_P1	0,646	0,2352	Valid
2	Y_P2	0,847	0,2352	Valid
3	Y_P3	0,799	0,2352	Valid
4	Y_P4	0,580	0,2352	Valid
5	Y_P5	0,700	0,2352	Valid
6	Y_P6	0,808	0,2352	Valid
7	Y_P7	0,699	0,2352	Valid
8	Y_P8	0,589	0,2352	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil validitas diatas dapat disimpulkan bahwa validitas untuk variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang mana nilai dari r_{tabel} didapat dari $df = N-2$ sedangkan jumlah N dalam penelitian ini 70 jadi $df = 68$ didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,2352. Sedangkan jumlah koefisien korelasi dari variable kinerja karyawan antara 0,580-0,847.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah uji untuk mengetahui apakah suatu data memiliki konsistensi atau keteraturan dari hasil pengukuran. Hal ini dilakukan untuk mengetahui instrument tersebut layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur kepada respondence. Instrumen yang reable memiliki kriteria data yang dapat dipercaya sehingga data tersebut baik dan dapat dilanjutkan untuk penelitian. Berikut adalah tabel hasil reliability. Ada beberapa cara untuk melihat instrumen suatu data reabilitas salah satunya dengan metode Alpha Conbach yang digunakan untuk menentukan data reable atau tidak. Pengukuran menggunakan Metode Alpha Conbach menggunakan skala 0 sampai 100, apabila nilai alpha lebih dari 70% maka instrumen tersebut dikatakan reabel.⁸³

⁸³ Aminatus Zahriyah, dkk., *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi Dengan SPSS* (Jember: Mandala Press, 2021), 95.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas X1
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,769	9

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha's* yang dihasilkan $> 0,60$ pada setiap item pertanyaan. Jadi padavariabel pelatihan kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas X2
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,778	9

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha's* yang dihasilkan $> 0,60$ pada setiap item pertanyaan. Jadi padavariabel kompensasi dinyatakan reliabel.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas X3
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,719	9

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha's* yang dihasilkan $> 0,60$ pada setiap item pertanyaan. Jadi padavariabel motivasi dinyatakan reliabel.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,773	9

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha's* yang dihasilkan $> 0,60$ pada setiap item pertanyaan. Jadi padavariabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

2. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.⁸⁴ Dalam penelitian ini penyajian data yang digunakan dari jawaban responden yang diuji dengan menggunakan statistik deskriptif frekuensi dengan perhitungan *mean*, median, *modus*. Serta pemeberian skor pada penelitian ini yaitu : Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. sehingga dapat dihasilkan uji statistik deskriptif sebagai berikut:

⁸⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitaif*, 147-148.

a. Uji Statistik Deskriptif

1) Variabel Y

Tabel 4.12
Uji Statistik Deskriptif Variabel Y Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Skala Likert	Frekuensi	Persentase	Ket
P1	STS	0	0%	Mean 3,81
	TS	5	7,1%	
	N	24	34,3%	Median 4,00
	S	20	28,6%	Mode 3
	SS	21	30,0%	
	Total	70	100,0%	
P2	STS	0	0%	Mean 4,17
	TS	3	7,1%	
	N	11	34,3%	Median 4,00
	S	27	28,6%	Mode 5
	SS	29	30,0%	
	Total	70	100,0%	
P3	STS	0	0%	Mean 4,07
	TS	3	4,3%	
	N	14	20,0%	Median 4,00
	S	28	40,0%	Mode 4
	SS	25	35,7%	
	Total	70	100,0%	
P4	STS	0	0%	Mean 4,06
	TS	5	7,1%	
	N	9	12,9%	Median 4,00
	S	33	47,1%	Mode 4
	SS	23	32,9%	
	Total	70	100,0%	
P5	STS	0	0%	Mean 4,11
	TS	2	2,9%	
	N	15	21,4%	Median 4,00
	S	26	37,1%	Mode 5
	SS	27	38,6%	
	Total	70	100,0%	
P6	STS	0	0%	Mean 4,07
	TS	3	4,3%	
	N	13	18,6%	Median 4,00
	S	30	42,9%	

	SS	24	34,3%	Mode
	Total	70	100,0%	4
P7	STS	0	0%	Mean
	TS	2	2,9%	4,09
	N	12	17,1%	Median
	S	34	48,6%	4,00
	SS	22	31,4%	Mode
	Total	70	100,0%	4
P8	STS	0	0%	Mean
	TS	3	4,3%	4,06
	N	13	18,6%	Median
	S	31	44,3%	4,00
	SS	23	32,9%	Mode
	Total	70	100,0%	4

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji statistik deskriptif diatas merupakan data angket jawaban responden pada variabel Y (Kinerja karyawan) dimana yang menjadi responden adalah semua karyawan PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember yang berjumlah 70. Pertanyaan 1 (P1) dari data angket jawaban responden pada indikator kualiatas, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 3,81 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 3.

Pertanyaan 2 (P2) dari data angket jawaban responden pada indikator kuantitas, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,17 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 5.pertanyaan 3 (P3) dari data angket jawaban responden pada indikator ketetapan waktu, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,07 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus*

atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4. pertanyaan 4 (P4) dari data angket jawaban responden pada indikator efektivitas. memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,06 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4. pertanyaan 5 (P5) dari data angket jawaban responden pada indikator kemandirian, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,11 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 5. pertanyaan 6 (P6) dari data angket jawaban responden pada indikator komitmen kerja, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,07 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4. pertanyaan 7 (P7) dari data angket jawaban responden pada indikator komitmen kerja, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,09 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4. pertanyaan 8 (P8) dari data angket jawaban responden pada indikator kemandirian kerja, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,06 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4.

Dari P1 yang terbanyak yaitu memilih Netral 24. Dari P2 yang terbanyak memilih sangat setuju dengan jumlah 29. Dari P3 yang terbanyak memilih setuju dengan jumlah 28. Dari P4 yang

terbanyak memilik setuju dengan jumlah 33. Dari P5 yang terbanyak memilik sangat setuju dengan jumlah 26. Dari P6 yang terbanyak memilik setuju dengan jumlah 30. Dari P7 yang terbanyak memilik setuju dengan jumlah 34. Dari P8 yang terbanyak memilik setuju dengan jumlah 31.

2) Variabel X1

Tabel 4.13
Uji Statistik Deskriptif Variabel X1 Pelatihan Kerja

Pertanyaan	Skala Likert	Frekuensi	Persentase	Ket.
P1	STS	0	0%	Mean 4,06
	TS	5	7,1%	
	N	10	14,3%	Median 4,00
	S	31	44,3%	Mode 4
	SS	24	34,3%	
	Total	70	100,0%	
P2	STS	2	2,9%	Mean 4,16
	TS	0	0%	
	N	9	12,9%	Median 4,00
	S	33	47,1%	Mode 4
	SS	26	37,1%	
	Total	70	100,0%	
P3	STS	0	0%	Mean 4,20
	TS	5	7,1%	
	N	6	8,6%	Median 4,00
	S	29	41,4%	Mode 5
	SS	30	42,9%	
	Total	70	100,0%	
P4	STS	0	0 %	Mean 3,60
	TS	8	11,4%	
	N	26	37,1%	Median 4,00
	S	22	31,4%	Mode 3
	SS	14	20,0%	
	Total	70	100,0%	
	STS	0	0%	Mean 4,00
	TS	2	2,9%	

P5	N	17	24,3%	Median 4,00
	S	30	42,9%	
	SS	21	30,0%	Mode 4
	Total	70	100,0%	
P6	STS	0	0%	Mean 4,04
	TS	2	2,9%	
	N	15	21,4%	Median 4,00
	S	31	44,3%	
	SS	22	31,4%	Mode 4
	Total	70	100,0%	
P7	STS	0	0%	Mean 4,19
	TS	2	2,9%	
	N	14	20,0%	Median 4,00
	S	23	32,9%	
	SS	31	44,3%	Mode 5
	Total	70	100,0%	
P8	STS	0	0%	Mean 4,19
	TS	3	4,3%	
	N	9	12,9%	Median 4,00
	S	30	42,9%	
	SS	28	40,0%	Mode 4
	Total	70	100,0%	

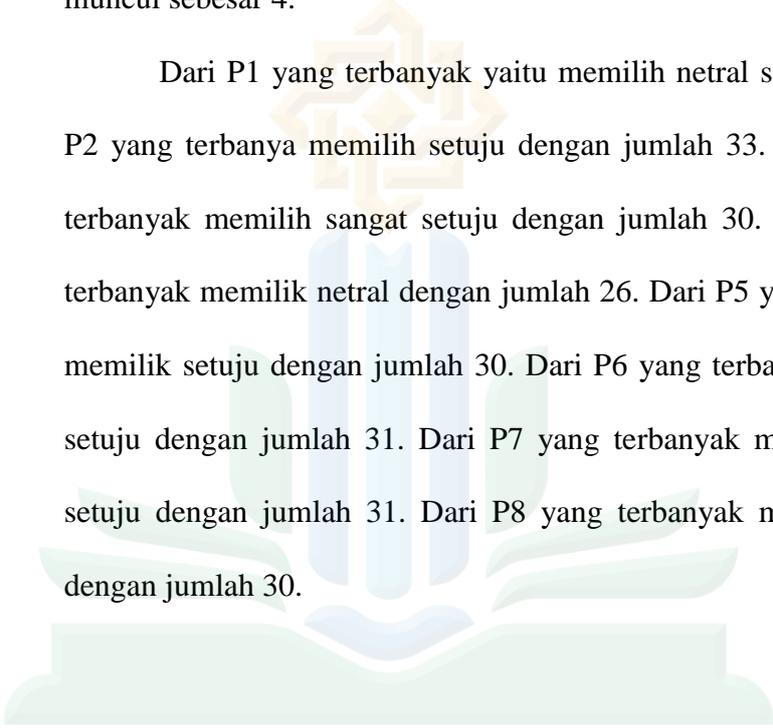
Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji statistik deskriptif diatas merupakan data angket jawaban responden pada variabel X1 (Pelatihan Kerja) dimana yang menjadi responden adalah semua karyawan PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember yang berjumlah 70. pertanyaan 1 (P1) dari data angket jawaban responden pada indicator materi yang dibutuhkan, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,06 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 0. pertanyaan 2 (P2) dari data angket jawaban responden pada indikator metode yang digunakan, memiliki nilai

mean atau nilai rata-rata sebesar 4,16 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4. pertanyaan 3 (P3) dari data angket jawaban responden pada indikator kemampuan dari instruktur/pelatih, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,20 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 5. pertanyaan 4 (P4) dari data angket jawaban responden pada indikator sesi masa pelatihan. memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 3,60 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 3. pertanyaan 5 (P5) dari data angket jawaban responden pada indikator Sarana dan fasilitas pendukung pelatihan, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,00 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4. pertanyaan 6 (P6) dari data angket jawaban responden pada indikator Kemampuan dari instruktur/pelatih, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,04 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4. pertanyaan 7 (P7) dari data angket jawaban responden pada indikator Sarana dan fasilitas pendukung pelatihan, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,19 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar

5.pertanyaan 8 (P8) dari data angket jawaban responden pada indikator Sarana dan fasilitas pendukung pelatihan, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,19 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4.

Dari P1 yang terbanyak yaitu memilih netral setuju 31. Dari P2 yang terbanya memilih setuju dengan jumlah 33. Dari P3 yang terbanyak memilih sangat setuju dengan jumlah 30. Dari P4 yang terbanyak memilik netral dengan jumlah 26. Dari P5 yang terbanyak memilik setuju dengan jumlah 30. Dari P6 yang terbanyak memilik setuju dengan jumlah 31. Dari P7 yang terbanyak memilik sangat setuju dengan jumlah 31. Dari P8 yang terbanyak memilik setuju dengan jumlah 30.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

3) Variabel X2

Tabel 4.14
Uji Statistik Deskriptif Variabel X2 Kompensasi

Pertanyaan	Skala Likert	Frekuensi	Persentase	Ket.
P1	STS	0	0%	Mean
	TS	4	5,7%	4,23
	N	7	10,0%	Media
	S	28	40,0%	n
	SS	31	44,3%	4,50
	Total	70	100,0%	Mode
P2	STS	0	0%	Mean
	TS	1	1,4%	4,03
	N	18	25,7%	Media
	S	29	41,4%	n
	SS	22	31,4%	4,00
	Total	70	100,05	Mode
P3	STS	0	0%	Mean
	TS	1	1,4%	4,09
	N	20	28,6%	Media
	S	21	30,0%	n
	SS	28	40,0%	4,00
	Total	70	100,0%	Mode
P4	STS	0	0%	Mean
	TS	2	2,9%	4,16
	N	9	12,9%	Media
	S	35	50,0%	n
	SS	24	34,3%	4,00
	Total	70	100,0%	Mode
P5	STS	0	0%	Mean
	TS	3	4,3%	4,11
	N	9	12,9%	Media
	S	35	50,0%	n
	SS	23	32,9%	4,00
	Total	70	100,0%	Mode
	STS	0	0%	Mean

P6	TS	2	2,9%	4,09
	N	16	22,9%	Median 4,00
	S	26	37,1%	
	SS	26	37,1%	Mode 4
	Total	70	100,0%	
P7	STS	0	0%	Mean 4,04
	TS	4	5,7%	
	N	12	17,1%	Median 4,00
	S	31	44,3%	
	SS	23	32,9%	Mode 4
	Total	70	100,0%	
P8	STS	0	0%	Mean 4,07
	TS	3	4,3%	
	N	14	20,0%	Median 4,00
	S	28	40,0%	
	SS	25	35,7%	Mode 4
	Total	70	100,0%	

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji statistik deskriptif diatas merupakan data angket jawaban responden pada variabel X2 (Kompensasi) dimana yang menjadi responden adalah semua karyawan PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember yang berjumlah 70. pertanyaan 1 (P1) dari data angket jawaban responden pada indikator upah atau gaji, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,23 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,50 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 5. pertanyaan 2 (P2) dari data angket jawaban responden pada indikator upah atau gaji, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,03 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4. pertanyaan 3

(P3) dari data angket jawaban responden pada indikator Insentif, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,09 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 5.pertanyaan 4 (P4) dari data angket jawaban responden pada indikator Insentif. memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,16 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4. pertanyaan 5 (P5) dari data angket jawaban responden pada indikator tunjangan, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,11 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4. pertanyaan 6 (P6) dari data angket jawaban responden pada indikator tunjangan, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,09 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 0.pertanyaan 7 (P7) dari data angket jawaban responden pada indikator fasilitas, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,04 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4.pertanyaan 8 (P8) dari data angket jawaban responden pada indikator fasilitas, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,07 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4.

Dari P1 yang terbanyak yaitu memilih sangat setuju 31. Dari P2 yang terbanya memilih setuju dengan jumlah 29. Dari P3 yang terbanyak memilih sangat setuju dengan jumlah 28. Dari P4 yang terbanyak memilik sangat setuju dengan jumlah 35. Dari P5 yang terbanyak memilik sangat setuju dengan jumlah 35. Dari P6 yang terbanyak memilik sangat setuju dengan jumlah 26 dan setuju dengan jumlah 26. Dari P7 yang terbanyak memilik setuju dengan jumlah 31. Dari P8 yang terbanyak memilik setuju dengan jumlah 28.

4) Variabel X3

Tabel 4.15
Uji Statistik Deskriptif Variabel X3 Motivasi Kerja

Pertanyaan	Skala Likert	Frekuensi	Persentase	Ket.
P1	STS	0	0%	Mean 3,81
	TS	2	2,9%	
	N	18	25,7%	Median 4,00
	S	41	58,6%	Mode 4
	SS	9	12,9%	
	Total	70	100,0%	
P2	STS	0	0%	Mean 3,89
	TS	1	1,4%	
	N	18	25,7%	Median 4,00
	S	39	55,7%	Mode 4
	SS	12	17,1%	
	Total	70	100,0%	
P3	STS	0	0%	Mean 3,97
	TS	2	2,9%	
	N	15	21,4%	Median 4,00
	S	36	51,4%	Mode 4
	SS	17	24,3%	
	Total	70	100,0%	
P4	STS	0	0%	Mean 3,80
	TS	2	2,9%	
	N	25	35,7%	Median

	S	28	40,0%	4,00
	SS	15	21,4%	Mode
	Total	70	100,0%	4
P5	STS	0	0%	Mean
	TS	2	2,9%	3,91
	N	17	24,3%	Median
	S	36	51,4%	4,00
	SS	15	21,4%	Mode
	Total	70	100,0%	4
P6	STS	0	0%	Mean
	TS	0	0%	4,04
	N	13	18,6%	Median
	S	41	58,6%	4,00
	SS	16	22,9%	Mode
	Total	70	100,0%	4
P7	STS	0	0%	Mean
	TS	3	4,3%	4,06
	N	7	10,0%	Median
	S	43	61,4%	4,00
	SS	17	24,3%	Mode
	Total	70	100,0%	4
P8	STS	0	0%	Mean
	TS	1	1,4%	4,20
	N	12	17,1%	Median
	S	29	41,4%	4,00
	SS	28	40,0%	Mode
	Total	70	100,0%	4

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji statistik deskriptif diatas merupakan data angket jawaban responden pada variabel X3 (Motivasi Kerja) dimana yang menjadi responden adalah semua karyawan PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember yang berjumlah 70. pertanyaan 1 (P1) dari data angket jawaban responden pada indicator Pengarahan Diri, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 3,81 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai

mode atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4.

pertanyaan 2 (P2) dari data angket jawaban responden pada indikator Pengarahan Diri, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 3,89 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4. pertanyaan 3 (P3) dari data angket jawaban responden pada indikator Pengarahan Diri, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 3,97 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4. pertanyaan

4 (P4) dari data angket jawaban responden pada indikator Kekuasaan, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 3,80 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4.

pertanyaan 5 (P5) dari data angket jawaban responden pada indikator Kekuasaan, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 3,91 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4. pertanyaan 6 (P6) dari data angket jawaban responden pada indikator Kekuasaan, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,04 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4. pertanyaan 7 (P7) dari data angket jawaban responden pada indikator Kebutuhan Keamanan

Kerja, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,06 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4. pertanyaan 8 (P8) dari data angket jawaban responden pada indikator Kebutuhan Keamanan Kerja, memiliki nilai *mean* atau nilai rata-rata sebesar 4,20 nilai *median* atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai *mode* atau *modus* atau nilai yang paling sering muncul sebesar 4.

Dari semua item pertanyaan pada variabel X3 dari P1 yang paling banyak yaitu setuju dengan umlah 41, P2 yang paling banyak yaitu setuju dengan jumlah 39. P3 yang paling banyak yaitu setuju dengan jumlah 36. P4 yang paling banyak yaitu setuju dengan jumlah 28. P5 yang paling banyak yaitu setuju dengan jumlah 36. P6 yang paling banyak yaitu setuju dengan jumlah 41. P7 yang paling banyak yaitu setuju dengan jumlah 43. P8 yang paling banyak yaitu setuju dengan jumlah 29.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik dan berdistribusi normal adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk menguji apakah distribusi data berdistribusi normal atau tidak, dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara

melakukan *Kolmogorov-smirnov*⁸⁵ yaitu:

- 1) jika $\text{sig} > 0.05$ maka distribusi normal
- 2) jika $\text{sig} < 0.05$ maka distribusi tidak normal

Berikut ini adalah hasil uji normalitas BRP ADY Jember dari data yang diperoleh dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22 yang dilihat dari hasil *Kolmogorov-smirnov*:

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

		Standardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,97801929
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,070
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,091 ^c

a. Test distribution is Normal.

1) Calculated from data.

2) Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari hasil uji normalitas diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,910. Yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah dalam normalitas data di dalam penelitian ini karena data yang diperoleh berdistribusi normal.

⁸⁵ Zahriyah, *Aplikasi Komputer Statistik*, 61-66.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen dalam penelitian mempunyai kesamaan unsur. Menurut Ghozali (2016) uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui terkait dengan apakah di dalam model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Uji multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai determinasi R^2 yang tinggi. Katakanlah diatas 0,8 atau 80%. Tetapi banyak variabel independent yang tidak signifikan, terbukti dengan nilai signifikansi $t >$ dari α . Atau nilai t hitung $>$ t table yang menunjukkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas.⁸⁶ Dalam penelitian ini menggunakan metode VIF dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF.

Berikut ini adalah hasil uji Multikolinieritas BRP ADY Jember dari data yang diperoleh dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22 yang dilihat dari hasil:

Tabel 4.17 Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,887	1,328		9,704	,000		
X1	,298	,050	,463	5,952	,000	,502	1,993

⁸⁶ I Wayan Widana dan Putu Lia Muliani, *Uji Persyaratan Analisis* (Lumajang: Klik Media, 2020), 56.

X2	,466	,058	,706	7,988	,000	,388	2,577
X3	-,183	,051	-,286	-3,568	,001	,473	2,114

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance pada variabel x1 sebesar 0,502 dan x2 sebesar 0,388, dan x3 sebesar 0,473 yang artinya dari ketiga nilai tolenrance tersebut menunjukkan bahwa nilai tersebut < 1.000 . Sedangkan nilai VIF dari ketiga variable tersebut > 1.000 Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varians yang sama atau tidak. Jika mempunyai varians yang sama, berarti tidak terdapat heteroskedastisitas, sedangkan jika mempunyai varians yang tidak sama maka terdapat heteroskedastisitas.⁸⁷ Dalam penelitian ini menggunakan metode Grafik dengan mengamati scatterplot.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁸⁷ Sugiono dan Susanto, *Cara Mudah*, 336.

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,273	,872		1,460	,149
X1	,030	,033	,157	,926	,358
X2	,017	,038	,083	,431	,668
X3	-,054	,034	-,282	-1,611	,112

a. Dependent Variable: abress

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari hasil output diatas dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak terdeteksi heteroskedastisitas, dikarenakan nilai Sig pada variable X1 senilai $0,149 > 0,05$. Variable x2 senilai $0,358 > 0,05$. Variable x3 senilai $0,112 > 0,05$ yang artinya model regresi tersebut bebas dari heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda merupakan uji yang digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas atau variable estimator atau variable independent terhadap satu variable terikat atau variabel dependent. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat dan tiga variabel bebas. Berikut merupakan hasil uji regresi berganda menggunakan SPSS 22:

Tabel 4.19
Rekap Hasil Analisis Regresi Linier BRP ADY Jember

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Konstanta	12,887	9,704	,000
Pelatihan Kerja	,298	5,952	,000
Kompensasi	,466	7,988	,000
Motivasi Kerja	-,183	-3,568	,001
F hitung =	Sig. = 0,000		
87,879	Adjusted R Square =		
R ² = 0,800	0,791		

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan output diatas, dapat diketahui beberapa nilai antara lain: nilai koefisien regresi, t hitung, nilai signifikansi, nilai F hitung, nilai R square atau R². Dan adapun persamaan linier berganda dari analisa diatas adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 12,887 + 0,298 X_1 + 0,466 X_2 + 0,183 X_3$$

Interpretasi dari hasil persamaan regresi berganda diatas dapat memberikan pengertian bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 12,887 artinya jika seluruh variabel dianggap konstanta, maka nilai Tingkat kinerja karyawan sebesar 12,887.
- 2) Nilai koefisien variabel Pelatihan Kerja (x1) sebesar 0,298 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, artinya setiap peningkatan variabel Pelatihan Kerja sebesar 1%, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,298 dengan asumsi variabel lainnya (*motivasi kerja, dan kompensasi*) bernilai tetap atau nol (0) atau konstan. Jadi dapat disimpulkan pula bahwa semakin kuat

pengaruh variabel Pelatihan Kerja maka semakin meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember. Sebaliknya, semakin lemah pengaruh Pelatihan Kerja, maka semakin menurunkan kinerja karyawan di PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember.

- 3) Nilai koefisien variabel Kompensasi (x_2) sebesar 0,466 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya setiap peningkatan variabel Kompensasi sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,466 dengan asumsi variabel lainnya (*Pelatihan kerja, dan motivasi kerja*) bernilai tetap atau nol (0) atau konstan. Jadi dapat dapat disimpulkan pula bahwa semakin kuat pengaruh variabel Kompensasi maka semakin menurunkan kinerja karyawan PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember. Sebaliknya, semakin lemah pengaruh Kompensasi, maka semakin meningkat kinerja karyawan PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember. Karena dengan adanya kompensasi kinerja karyawan semakin bagus.

- 4) Nilai koefisien variabel motivasi kerja (x_3) sebesar 0,183 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya setiap peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1%, maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,183 dengan asumsi variabel lainnya (*pelatihan kerja, dan kompensasi*) bernilai tetap atau nol (0) atau konstan. Jadi dapat dapat disimpulkan pula bahwa semakin kuat

pengaruh variabel motivasi kerja maka semakin meningkatkan kinerja karyawan BRP ADY Jember. Sebaliknya, semakin lemah pengaruh motivasi kerja maka semakin menurunkan kinerja karyawan BRP ADY Jember.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut.

a. Uji T (Parsial)

Uji t dalam regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y). Adapun kriteria keputusannya adalah:

Jika berdasarkan nilai t hitung : t tabel:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka berpengaruh signifikan (H_0 di tolak H_a diterima)

$t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak berpengaruh signifikan (H_0 di terima H_a ditolak)

Jika berdasarkan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$:

$Sig\ t \leq 0,05$ maka berpengaruh signifikan (H_0 di tolak H_a diterima) $Sig\ t > 0,05$ maka tidak berpengaruh signifikan H_0 di tolak H_a diterima).

Adapun nilai t tabel dalam penelitian ini sebesar 1,99656 (tabel t) yang diperoleh dari $df = N - 4$ ($df = 70 - 4 = 66$). Berikut

adalah hasil uji t dengan menggunakan SPSS 22:

Tabel 4.20
Uji t (Parsial) BRP ADY Jember
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,887	1,328		9,704	,000
X1	,298	,050	,463	5,952	,000
X2	,466	,058	,706	7,988	,000
X3	-,183	,051	-,286	-3,568	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

- 1) Berdasarkan tabel uji t (parsial) untuk variabel Pelatihan Kerja di PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($5,952 > 1,996$) dan nilai signifikansi $<$ α ($0,000 < 0,05$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dinyatakan variabel bebas (pelatihan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- 2) Untuk variabel kompensasi di PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($7,988 > 1,996$) dan nilai signifikansi $<$ α ($0,000 < 0,05$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dinyatakan variabel bebas (kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- 3) Untuk variabel Motivasi Kerja di PT. BPR Anugerah dharma

Yuwana (ADY) Jember diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel (3,568 $> 1,996$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,001 < 0,05$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dinyatakan variabel bebas (Motivasi Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

b. Uji F (Simultan)

Uji F dalam regresi berganda dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.⁸⁸ Adapun kriteria keputusannya adalah:

Jika berdasarkan nilai f hitung : f tabel: $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka berpengaruh signifikan (H_0 di tolak H_a diterima) $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak berpengaruh signifikan (H_0 di terima H_a ditolak).

Jika berdasarkan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$: $Sig f \leq 0,05$ maka berpengaruh signifikan (H_0 di tolak H_a diterima) $Sig f > 0,05$ maka tidak berpengaruh signifikan (H_0 di tolak H_a diterima).

Adapun nilai f tabel dalam penelitian ini adalah 2,74 yang diperoleh dari df_1 untuk pembilang atau sering disimbolkan dengan N_1 dengan rumus $df_1 = k-1$ dan df_2 untuk penyebut atau sering disimbolkan dengan N_2 dengan rumus $df_2 = n-k$, dimana n = banyak observasi atau jumlah responden keseluruhan dan k = banyaknya variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat.⁸⁹ Maka $df_1 = k-1$ ($df_1 = 4-1= 3$), $df_2 = n - k = (df_2 = 70 - 4 = 66)$ karena 70

⁸⁸ Sugioyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2017), 232.

⁸⁹ Sugioyono dan Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel*, 207.

responden Berikut adalah hasil uji t dengan menggunakan SPSS 22:

Tabel 4.21
Uji f (simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	531,922	3	177,307	87,879	,000b
Residual	133,163	66	2,018		
Total	665,086	69			

- a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 87,879 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena F hitung > F tabel ($87,879 > 2,74$) dengan signifikansi $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Sehingga dikatakan H_a Diterima dan H_0 ditolak. Yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel pelatihan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap variable kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember.

c. Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 – 1.

Tabel 4.22
Uji Koefisien **Determinasi R²**
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,894a	,800	,791	1,420

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 22 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,791 atau 79,1%, jadi variabel pelatihan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja memiliki hubungan determinasi terhadap variabel Y sebesar 79,1%, dan sisanya 20,9% (1-0,791) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dibahas hasil penelitian berdasarkan rumusan serta hipotesis yang telah dipaparkan diatas:

1. Pengaruh variabel Pelatihan Kerja terhadap variable kinerja karyawan PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember.

Kartodikromo menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan proses menanamkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu untuk memungkinkan karyawan bekerja lebih profesional dan melakukan

pekerjaan mereka lebih baik dari kemampuan mereka sendiri.⁹⁰ Dengan demikian hasil temuan ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Sudarmanto, yang mendefinisikan pelatihan kerja adalah proses yang telah direncanakan untuk memperbaiki perilaku, menambah pengalaman dan ilmu pengetahuan serta perilaku melalui pengalaman pelatihan untuk mencapai produktivitas dalam suatu aktivitas kerja. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka.⁹¹ jadi pada dasarnya pelatihan kerja merupakan proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian serta kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Indri Andesta Dyastuti dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa Pandangan Ekonomi Islam tentang pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah modal utama seorang karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Karena dengan diberikannya pelatihan kerja kepada karyawan maka karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dalam Al-qur'an dan hadist sudah banyak yang

⁹⁰ Mutia Dwi Lestari, dkk., Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Metropolitan Kentjana Tbk (*Jurnal Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Vol.3, No.3 Juli 2023*), 4.

⁹¹ Roni Ilham Tampubolon, Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (*Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan, Juripol, Volume 5 Nomor 2 Agustus 2022*), 252-253.

menodorong untuk manusia melakukan perubahan untuk menciptakan pola kemajuan hidup. Dengan diberikannya pelatihan maka seseorang karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan maksimal dengan pendidikan yang minim sekalipun.⁹²

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variable pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Yudha Adhary dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan *Organizational Commitment* Sebagai Variabel *Intervening*” yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹³ Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($5,952 > 1,996$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) di PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember. Hal tersebut berpengaruh signifikan dengan meliputi indikator: Materi yang dibutuhkan, Metode yang digunakan, Kemampuan dari instruktur/pelatih, Sesi masa pelatihan, dan Sarana dan fasilitas pendukung pelatihan.

2. Pengaruh variabel Kompensasi terhadap variable kinerja karyawan PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang,

⁹² Indri Andesta Dyastuti, Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (*Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung*, Tahun 2018), 2.

⁹³ Yudha adhary, Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan *Organizational Commitment* Sebagai Variabel *Intervening* (*Skripsi Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi Yogyakarta*).

barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan.⁹⁴ Dengan demikian hasil temuan ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Gerhart yang menyatakan bahwa *Compensation can be defined to include "all forms of financial returns and tangible services and benefits employees receive as part of an employment relationship.* Kompensasi berkaitan dengan hubungan kerja yang mencakup semua bentuk *financial returns, tangible services* dan manfaat yang karyawan terima.⁹⁵ Menurut hasil penelitian Siti Indah Purwaning Yuwana dengan judul pengaruh Kerjasama tim, komunikasi, lingkungan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pasca merger Bank Syariah Indonesia menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena menurut hasil penelitian tersebut bahwa dengan meningkatkan kompensasi yang diberikan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.⁹⁶ Pada dasarnya kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Agar kompensasi terasa adil, maka evaluasi pekerjaan merupakan kegiatan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember, hasil penelitian ini mendukung

⁹⁴ Vera Firdaus dan Mas Oetarjo, *Buku Ajar Manajemen Kompensasi* (Penerbit: UMSIDA Press, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Tahun 2022), 12.

⁹⁵ Vera Firdaus dan Mas Oetarjo, 12.

⁹⁶ Siti Indah Purwaning Yuwana, Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia (*Jurnal Ilmiah Multi Disiplin*, Vol. 01 No. 12 November 2022), 4163.

penelitian yang telah dilakukan oleh Sherlie Dan Hikmah dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Benwin Indonesia Di Kota Batam” yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹⁷ Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($7,988 > 1,996$) dan nilai signifikansi $<$ α ($0,000 < 0,05$) di PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember. Hal tersebut berpengaruh signifikan dengan meliputi indikator: Upah atau gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

3. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variable kinerja karyawan PT. BPR Anugerah Dharma Yuwana (ADY) Jember.

Motivasi Kerja Merupakan Kekuatan Yang Muncul Dari Dalam Ataupun Dari Luar Diri Seseorang Dan Membangkitkan Semangat Serta Ketekunan Untuk Mencapai Sesuatu Yang Diinginkan.⁹⁸ Dengan demikian hasil temuan ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Nawawi memberikan pengertian motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Proses motivasi tergantung pada kemampuan pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dengan mengetahui kebutuhan-kebutuhannya, diharapkan mampu dapat mempengaruhi melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan,

⁹⁷ Khaeruman, Meningkatkan Kinerja *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Penerbit: CV. AA. RIZKY, Cetakan Pertama, 25 September 2021), 33.

⁹⁸ Sherlie Dan Hikmah, Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam (*Jurnal Manajemen dan Bisnis, universitas Putera Batam*, Volume 5 Nomor 1 2020), 755.

sehingga karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan, karena motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja organisasi berupa peningkatan produktivitas dan efisiensi. Hal ini sesuai teori bahwa motivasi dan kemampuan berinteraksi menentukan kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Kinerja merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari pada karyawannya.⁹⁹

Jadi, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Antaiwan Bowo Pranogyo Dan Junaedi Hendro dengan judul “Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review” yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁰⁰ Hal tersebut

⁹⁹ Sofyan Tsauri, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen STAIN Jember*. (Lumajang, Penerbit: LP3D1 Press, Cetak I Nopember 2012), 4.

¹⁰⁰ Sherlie Dan Hikmah, Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam (*Jurnal Manajemen Dan Bisnis*,

dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($3,568 > 1,996$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,001 < 0,05$) di PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember.

Hal tersebut berpengaruh signifikan dengan meliputi indikator: Pengarahan Diri, Kekuasaan, Kebutuhan Keamanan Kerja. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri Novrita dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru. Menyatakan bahwa semakin banyak pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai semakin baik pula kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja pegawai yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah.¹⁰¹

4. Pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember.

Kinerja karyawan merupakan waktu kerja yang merupakan jumlah absen, keterlambatan dan lamanya masa kerja serta waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas juga kuantitas. Dengan demikian hasil temuan ini sesuai dalam kamus bahasa Indonesia, yang menyatakan bahwa kinerja berarti sesuatu yang dicapai atau kemampuan kerja.¹⁰² dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena

Universitas Putera Batam, Volume 5 Nomor 1 2020), 755.

¹⁰¹ Putri Novrita, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru (*Skripsi, Program Study Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Islam Universitas Islam Riau Pekanbaru*, Tahun 2021), 95.

¹⁰² Kamus Besar Bahasa Indonesia

setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Dari hasil penelitian yang dihitung menggunakan SPSS 22 pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat dilihat dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 87,879 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($87,879 > 2,74$) dengan signifikansi $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Sehingga dikatakan H_a Diterima dan H_0 ditolak. Yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel pelatihan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember. Hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 22 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,791 atau 79,1%, jadi variabel pelatihan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja memiliki hubungan determinasi terhadap variabel Y sebesar 79,1%, dan sisanya 20,9% ($1-0,791$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ade Firmansyah dan Hafidz Aima (2020) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat yang menyatakan bahwa Pelatihan, Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Korelasi antar dimensi yang paling tinggi yaitu dimensi Motivasi Instrinsik pada variabel Motivasi terhadap dimensi kualitas kerja pada variabel kinerja. Motivasi Instrinsik merupakan dukungan dari pihak internal yang dapat memicu kinerja karyawan. Sehingga karyawan dapat memaksimalkan kemampuannya untuk menyelesaikan target-target yang diberikan kepada dirinya.¹⁰³



¹⁰³ Ade Firmansyah dan Havidz Aima, Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat (*Jurnal ekonomi dan Manajemen*, Vo. 17 No. 02 Tahun 2020), 172.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kinerja karyawan merupakan jumlah absen, keterlambatan, dan lamanya masa kerja serta waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas juga kuantita. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, sehingga perusahaan akan dapat mewujudkan visi dan misinya untuk bisa memakmurkan karyawan dan masyarakat. Dengan demikian kinerja dapat dilihat dari beberapa dimensi yang berbeda, yang pertama adalah kinerja sebagai hasil output yaitu menilai kinerja melihat apa yang telah dicapai oleh seseorang. Kedua adalah kinerja dilihat dari aspek prosesnya, bagaimana prosedur-prosedur yang telah dilaluinya dan ditempuh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember. Hal tersebut dibuktikan Berdasarkan tabel uji t (parsial) untuk variabel Pelatihan Kerja di PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($5,952 > 1,996$) dan nilai signifikansi $<$ α ($0,000 < 0,05$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dinyatakan variabel bebas (pelatihan kerja)

berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

2. Pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember. Untuk variabel kompensasi di PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($7,988 > 1,996$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dinyatakan variabel bebas (kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
3. Pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember. Untuk variabel Motivasi Kerja di PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($3,568 > 1,996$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,001 < 0,05$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dinyatakan variabel bebas (Motivasi Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
4. Pengaruh variabel pelatihan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 87,879 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena F hitung $> F$ tabel ($87,879 > 2,74$) dengan signifikansi $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Sehingga dikatakan H_a Diterima dan H_0 ditolak. Yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel pelatihan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana

(ADY) Jember. Hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 22 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,791 atau 79,1%, jadi variabel pelatihan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja memiliki hubungan determinasi terhadap variabel Y sebesar 79,1%, dan sisanya 20,9% ($1-0,791$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak atau saran kepada pihak-pihak tertentu diantaranya:

1. Bagi perusahaan

Pimpinan PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jemberhendaknya memberikan arahan dan perhatian yang mampu mendorong kesadaran diri karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu memperbaiki kualitas kinerja karyawan. Kehadiran atau absesnsi juga merupakan masalah yang harus diatasi sesuai dengan data yang diperoleh mengenai absensi banyak karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit dan izin. Maka perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih mengenai masalah Kesehatan dan membatasi perizinan. Jadikan evaluasi sebagai jalan membenahi semua masalah yang ada.

2. Bagi peneliti

a. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya lebih memperluas atau lebih

memperbanyak objek penelitian serta responden yang akan dijadikan salah satu senjata untuk mendapatkan hasil yang jauh lebih baik lagi. Sehingga daya generalisasi dapat lebih sempurna karena bisnis jasa sangatlah luas.

- b. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel dalam penelitiannya karena dengan penelitian yang mencakup banyak variabel akan menghasilkan kesimpulan lebih baik. Kemudian dapat juga dengan menggunakan teori lain agar bisa membandingkan dengan teori yang telah dipakai pada umumnya.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- Abpianur, Riski dan Latief, zhar. (2022). *Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dinas kehutanan provinsi Kalimantan timur*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Kalimantan timur, samarinda.
- Adhary, Yudha. 2019. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi Yogyakarta.
- Antaiwan dan Junaedi. (2023). *Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan : Literatur Review*. Jurnal ekonomi, manajemen, dan akuntansi. Vol 09 (1).
- Antika, Nurindah Dwi dkk., (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono*. Jurnal. Vol. 12 No. 2.
- Indonesia, Kementrian Agama Republik. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Al-Qur'an dan Terjemahnya. Bandung: CV. Penerbit Diponegoro, 2010.
- Batjo, Nurhadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Makasar: Aksara Timur).
- Biyanto dan Rahmawati, Siti. 2019. *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor*. Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO). Vol. 10 No. 2, Agustus
- Dyastuti, Indri Andesta. 2018. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
- Erdiansyah, Muhammad. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru*. Skripsi. Prodi Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Fatmawati, Ika. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bulukumba*. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar.
- Fiantika, Feny Rita, dkk., (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Penerbit : PT.

Global Eksekutif Teknologi. Cetakan pertama.

- Firdaus, Vera dan Oetarjo, Mas. (2022). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. Penerbit: UMSIDA Press. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Firmansyah, Ade dan Aima, Havidz. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat*. Jurnal ekonomi dan Manajemen, Vo. 17 No. 02.
- Gustiana, Riska. dkk. (2022). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi. volume 3, issue 6, juli.
- Hardani dkk., (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Penerbit: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta. Cetakan I.
- HRD PT. Anugerah Dharma Yuwana. Wawancara. 23 Januari 2023 pukul 09.30 WIB.
- Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar Dan Kunci Keberhasilan)*.
- Ilham, dkk. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap kinerja Pegawai Dengan DImediasi Variabel Motivasi*. Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram. Vol 9 No. 09.
- Khaeruman. 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CV. AA. Rizky, Cetakan Pertama. Halaman 27-33.
- Langsung Dan Tidak Langsung Lingkungan Kerja Fisik*. (Yogyakarta:ANDI).
- Lestari, Mutia Dwi, dkk. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Metropolitan Kentjana Tbk*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika. Vol.3, No.3
- Muhfizar, dkk. (2021). *Pengantar Manajemen (Teori dan Konsep)*. Penerbit : CV. Media Sains Indonesia, Bandung Jawa Barat.
- Mutholib, M. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja*, Liabilities. (Jurnal Pendidikan Akuntansi)
- Novrita, Putri. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru*. Skripsi, Program Study Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Islam Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Puspasari, Heny dan Puspita, Weni. (2022). *Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tingkat*

Pengetahuan dan Sikap Mahasiswa terhadap Pemilihan Suplemen Kesehatan dalam Menghadapi Covid-19. Jurnal Kesehatan, Volume 13, Nomor 1.

Pranitasari, Diah dan Khotimah, Khusnul. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan.* Jurnal Akuntansi dan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta. Vol. 18 No. 01.

Rosalina, Linda. (2023). *Buku Ajar Statistika.* Penerbit: Cv. Muharika Rumah Ilmiah.

Sahir, Syafrida Hafni. 2021. *Metodologi Penelitian.* Penerbit Kbm Indonesia, Cetakan I.

Saiful. Wawancara. 20 Januari 2023 pukul 10.00 WIB.

Setianingrum, Ari. (2022). *Pengaruh Pelatihan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT BPRS. Bumi Artha Sampang.* Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (Unugha) Cilacap.

Sherlie Dan Hikmah. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam.* Jurnal Manajemen dan Bisnis. universitas Putera Batam. Volume 5 Nomor 1

Silaen, Novia Ruth, dkk. (2021). *Kinerja Karyawan.* Penerbit : CV. Widina Media Utama, Jawa Barat.

Silaen, Novia Ruth, dkk. (2021). *Kinerja Karyawan.* Penerbit : CV. Widina Media Utama. Jawa Barat.

Silaen, Novia Ruth, dkk., (2021). *Kinerja Karyawan.* Penerbit: CV. Widina Media Utama. Jawa Barat.

Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* “edisi III”. Sudaryo, Yoyo, dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi*

Soleha, Tuti. (2016). *Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Kreasindo Cipta Karya Periode Februari-April vol.7. No.1, Jurnal Islaminomic.*

Sugiono dan Susanto, Agus. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS & lisrel,* (Bandung: Alfabeta.

Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitaif.* Bandung: Alfabeta.

Tampubolon, Roni Ilham. (2022). *Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.* Jurnal Insitusi Politeknik

Ganesha Medan. Juripol. Volume 5 Nomor 2.

Tampubolon, Roni Ilham. (2022). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan, Juripol, Volume 5 Nomor 2.

Tsauri, Sofyan. 2012. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen STAIN Jember*. (Lumajang, Penerbit: LP3D1 Press, Cetak I).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Afif, Ahmad dan Yuniati, Sri. 2022. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada Industri Mebel Di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo)*. *Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance Vol. 5, No. 1, Juni: 32-41*.

Faizal, Ahmad dkk., 2021. *Analisis Pengaruh Sumber Daya Insani, Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kepuasan Kerja Di BAZNAS Jember*. *Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance Vol. 4, No. 2, Desember : 10-21*.

Yuwana, Siti Indah Purwaning. (2022). *Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia*. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin*. Vol. 01 No. 12 Hal. 4163.

Zahriyah, Aminatus., dkk., 2021. *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi Dengan SPSS*. (Jember: Mandala Press)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 1

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Skala	Metodologi Penelitian	Fokus Penelitian
PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR ANUGERAH DHARMA YUWANA (ADY) JEMBER	1. Pelatihan kerja	a. Materi yang dibutuhkan b. Metode yang digunakan c. Kemampuan dari instruktur/pelatih d. Sesi masapelatihan e. Sarana dan fasilitas pendukung pelatihan.	a. Angket (karyawan BPR ADY Jember) b. Dokumentasi c. kepustakaan		1. Pendekatan penelitian: kuantitatif Deskriptif 2. Lokasi Penelitian: 3. PT. BPR ANUGERAH DHARMA YUWANA (ADY) JEMBER 4. Teknik pengumpulan data: - observasi - wawancara - angket - dokumentasi 5. Analisis data: - uji instrument penelitian (validitas dan reliabilitas) - Uji Asumsi Klasik (Uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas) - Uji Regresi Linier	1. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember? 2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember? Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada
	2. Kompensasi	a. Upah atau gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas				
	3. Motivasi	a. Pengarahan Diri b. Kekuasaan c. Kebutuhan Keamanan Kerja				

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Skala	Metodologi Penelitian	Fokus Penelitian
	4. Kinerja karyawan	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian f. Komitmen kerja			Berganda (Uji T, Uji F, Uji R ²)	PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember? 3. Apakah pelatihan kerja, kompensasi dan Motivasi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Anugerah dharma Yuwana (ADY) Jember?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 1

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : KHOIFATUL UMAMI
NIM : E20181178
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi yang berjudul “PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR ANUGERAH DHARMA YUWANA (ADY) JEMBER” dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Jember, 26 Maret 2024

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



KHOIFATUL UMAMI
NIM. E20181178

Lampiran 3

FORMULIR PENGUMPULAN DATA

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR ANUGERAH DHARMA YUWANA JEMBER

Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan kepentingan ilmiah, saya memohon kesediaannya untuk menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

A. DATA RESPONDEN

1. Nomor Responden (diisi oleh peneliti)
2. Nama :
3. Usia : 20-25 Tahun 26-30 Tahun
 31-35 Tahun > 36 Tahun
4. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan*
5. Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2 S3*
6. Posisi/Jabatan :
7. Lama Bekerja : < 1 Tahun 1-2 Tahun
 2-3 Tahun 3-4 Tahun
 > 4 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang/checklist (√) pada kolom yang anda anggap sesuai.

Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban. Keterangan:

SS : Sangat Setuju (diberi nilai 5)

S : Setuju (diberi nilai 4)

KS : Kurang Setuju (diberi nilai 3)

TS : Tidak Setuju (diberi nilai 2)

STS : Sangat Tidak Setuju (diberi nilai 1)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

C. DAFTAR PERTANYAAN

1. Variabel Pelatihan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan.					
2	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.					
3	Metode pelatihan sesuai dengan materi.					
4	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan.					
5	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.					
6	Anda selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan.					
7	Evaluasi kemampuan dan pengetahuan peserta sebelum dan sesudah pelatihan.					
8	Setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.					

2. Variabel Kompensasi (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan.					
2	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga					

3	Ada intensif diluar gaji yang diterima karyawan.					
4	Intensif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.					
5	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.					
6	Perusahaan memberikan Tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan.					
7	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.					
8	Fasilitas kantor lengkap dan memadai.					

3. Variabel Motivasi (X3)

No.	Pernyataan	S	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan hidup saya.					
2	Lingkungan kerja Anda aman dan nyaman.					
3	Hubungan dengan atasan Anda terjalin dengan baik.					
4	Anda dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung.					
5	Kinerja Anda dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas.					
6	Atasan akan memberikan pujian apabila Anda menyelesaikan tugas tepat waktu.					
7	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan.					
8	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi					

4. Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan.					
2	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan.					
3	Saya selalu datang tepat waktu.					
4	Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan.					
5	Saya memahami dengan jelas tugas dalam pekerjaan saya.					
6	Saya dapat berkomunikasi dengan baik dengan sesama karyawan dan atasan.					
7	Setiap Anggota perusahaan mampu memahami perbedaan sebagai salah satu keanekaragaman sehingga tercipta hubungan yang baik.					
8	Pimpinan perusahaan berupaya mengajak karyawan dalam mencapai tujuan yang baik					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 4

A. Surat Keterangan (izin penelitian dan lain-lain)

 **PT. BPR ANUGERAH DHARMA YUWANA JEMBER**
Jl. KIL Shiddiq No. 88 (0331) 48600- 426350
Kaliwates - Jember

Jember, 01 Maret 2024

Nomor : 9012/UM/ADY.Jr/VII/2024
Perihal : **Keterangan Melaksanakan Penelitian**

Kepada Yth.
Sdr. Dekan UIN KHAS Jember
Jl. Mataram No. 1 Mangli – Jember

Dengan hormat,
Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : Romi Sutanti, SE
Alamat : Jl. Mastrip LINK Gumuk kerang RT.001/021 Sumbersari
Jabatan : Direktur

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa yang bersangkutan di bawah ini :

Nama : KHOIFATUL UMAMI
NIM : E20181178
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPR ANUGERAH DHARMA YUWANA JEMBER

benar-benar telah melakukan penelitian pada PT. BPR ANUGERAH DHARMA YUWANA JEMBER terhitung sejak tanggal 04 November 2022 s/d 01 Maret 2024.
Demikian atas kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih.

PT. BPR ANUGERAH DHARMA
YUWANA JEMBER


(Romi Susanti, SE)
Direktur



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>

Nomor : B-1260/Un.22/7.a/PP.00.9/11/2022 04 November 2022
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Yth. Kepala PT. BPR ADY JEMBER
Jl. Gajah Mada N0.6, Kelurahan Jember Kidul, Jember Kidul, Kec. Kaliwates,
Kabupaten Jember, Jawa Timur 68131

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Khoifatul Umami
NIM : E20181178
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai "Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR ADY Jember" di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.


Wakil Dekan Bidang Akademik,
Nurul Widyawati Islami Rahayu

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 5

Jurnal Penelitian

Jurnal Kegiatan Penelitian
Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Anugerah Dharma Yuwana Jember

No	Hari, Tanggal	Kegiatan	Paraf
1	Jum'at, 04 November 2022	Penyerahan Surat Izin Penelitian dan Proposal Mini di PT. BPR ADY Jember	
2	Senin, 07 November 2022	Menembusi Surat Izin Penelitian Di PT. BPR ADY Jember (Surat Izin Penelitian Di ACC)	
3	Jum'at, 10 Februari 2023	Permintaan File Profil PT. BPR ADY Jember	
4	Rabu, 29 November 2023	Penyerahan Kuestioner Penelitian Kepada PT. BPR ADY Jember	
5	Senin, 12 Februari 2024	Pengambilan Jawaban Hasil kuestioner Penelitian	
6	Jum'at, 01 Maret 2024	Penelitian Selesai dan meminta surat keterangan selesai penelitian	

Jember, 01 Maret 2024
Mengetahui,
Direktur PT. BPR ADY Jember


Romi Sutanti, SE

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa:

Nama : Khoifatul Umami
NIM : E20181178
Program Studi : PERBANKAN SYARIAH
Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Anugerah Dharma Yuwana Jember

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 28 Maret 2024

Operator Turnitin
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam *fe*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Heriani
(Dr. HERSA FARIDA QORIANI, M.E.I.)
NIP. 198611292018012001



Lampiran 6

A. Foto



(Observasi Pertama dengan menyodorkan surat Penelitian kepada PT. ADYJember)



(Kegiatan Observai dengan menyebarkan angket/kuesioner kepada semua karyawan PT. ADY Jember)

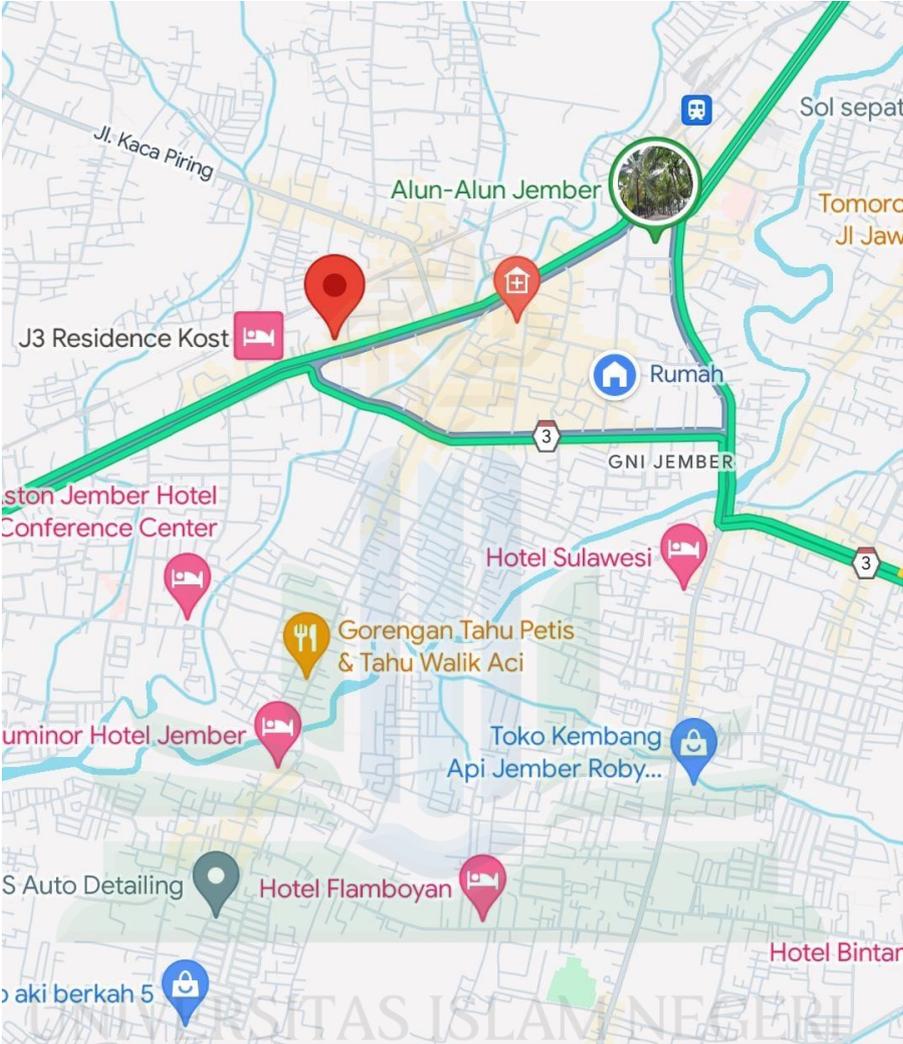


(Pengambilan angket/kuesioner yang telah diisi oleh seluruh karyawan PT. ADY Jember)



(PT. ADY Jember)

B. Gambar / Denah



KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 7

UJI ANALISIS DATA (SPSS)

1 UJI VALIDITAS

Y

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	total_p1
p1	Pearson Correlation	1	,487**	,549**	,312**	,442**	,361**	,257*	,160	,646**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,009	,000	,002	,031	,186	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
p2	Pearson Correlation	,487**	1	,659**	,360**	,538**	,835**	,527**	,395**	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,000	,000	,000	,001	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
p3	Pearson Correlation	,549**	,659**	1	,307**	,550**	,597**	,492**	,360**	,799**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,010	,000	,000	,000	,002	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
p4	Pearson Correlation	,312**	,360**	,307**	1	,288*	,373**	,359**	,277*	,580**
	Sig. (2-tailed)	,009	,002	,010		,015	,001	,002	,020	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
p5	Pearson Correlation	,442**	,538**	,550**	,288*	1	,459**	,406**	,280*	,700**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,015		,000	,000	,019	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
p6	Pearson Correlation	,361**	,835**	,597**	,373**	,459**	1	,525**	,450**	,808**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,001	,000		,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
p7	Pearson Correlation	,257*	,527**	,492**	,359**	,406**	,525**	1	,464**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,000	,002	,000	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
p8	Pearson Correlation	,160	,395**	,360**	,277*	,280*	,450**	,464**	1	,589**

	Sig. (2-tailed)	,186	,001	,002	,020	,019	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
total_p1	Pearson Correlation	,646**	,847**	,799**	,580**	,700**	,808**	,699**	,589**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X1

Correlations

		q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	Total_q
q1	Pearson Correlation	1	,540**	,546**	,290*	,664**	,790**	,312**	,385**	,821**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,015	,000	,000	,009	,001	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
q2	Pearson Correlation	,540**	1	,398**	,168	,535**	,365**	,313**	,490**	,691**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,164	,000	,002	,008	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
q3	Pearson Correlation	,546**	,398**	1	,151	,526**	,561**	,335**	,631**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,211	,000	,000	,005	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
q4	Pearson Correlation	,290*	,168	,151	1	,208	,234	,130	,229	,453**
	Sig. (2-tailed)	,015	,164	,211		,084	,052	,284	,056	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
q5	Pearson Correlation	,664**	,535**	,526**	,208	1	,616**	,187	,454**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,084		,000	,122	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
q6	Pearson Correlation	,790**	,365**	,561**	,234	,616**	1	,303*	,403**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,052	,000		,011	,001	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
q7	Pearson Correlation	,312**	,313**	,335**	,130	,187	,303*	1	,424**	,545**

	Sig. (2-tailed)	,009	,008	,005	,284	,122	,011		,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
q8	Pearson Correlation	,385**	,490**	,631**	,229	,454**	,403**	,424**	1	,725**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,056	,000	,001	,000		,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Total_q	Pearson Correlation	,821**	,691**	,751**	,453**	,755**	,771**	,545**	,725**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X2

Correlations

		r1	r2	r3	r4	r5	r6	r7	r8	Total_r
r1	Pearson Correlation	1	,564**	,444**	,573**	,540**	,634**	,401**	,591**	,810**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
r2	Pearson Correlation	,564**	1	,333**	,378**	,408**	,790**	,210	,718**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000		,005	,001	,000	,000	,081	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
r3	Pearson Correlation	,444**	,333**	1	,201	,453**	,386**	,327**	,462**	,622**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005		,095	,000	,001	,006	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
r4	Pearson Correlation	,573**	,378**	,201	1	,407**	,546**	,526**	,521**	,700**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,095		,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
r5	Pearson Correlation	,540**	,408**	,453**	,407**	1	,505**	,292*	,502**	,696**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,014	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
r6	Pearson Correlation	,634**	,790**	,386**	,546**	,505**	1	,334**	,830**	,856**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000		,005	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
r7	Pearson Correlation	,401**	,210	,327**	,526**	,292*	,334**	1	,331**	,586**
	Sig. (2-tailed)	,001	,081	,006	,000	,014	,005		,005	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
r8	Pearson Correlation	,591**	,718**	,462**	,521**	,502**	,830**	,331**	1	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,005		,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Total_r	Pearson Correlation	,810**	,749**	,622**	,700**	,696**	,856**	,586**	,846**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X3

Correlations

		s1	s2	s3	s4	s5	s6	s7	s8	total_s
s1	Pearson Correlation	1	,320**	,239*	,036	,136	,051	,110	,098	,455**
	Sig. (2-tailed)		,007	,046	,764	,261	,676	,366	,418	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
s2	Pearson Correlation	,320**	1	,379**	,088	,202	,335**	,246*	,233	,644**
	Sig. (2-tailed)	,007		,001	,469	,093	,005	,040	,052	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
s3	Pearson Correlation	,239*	,379**	1	,085	,122	,268*	,188	,158	,573**
	Sig. (2-tailed)	,046	,001		,486	,316	,025	,119	,192	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
s4	Pearson Correlation	,036	,088	,085	1	,279*	,210	,269*	,134	,517**
	Sig. (2-tailed)	,764	,469	,486		,019	,080	,025	,267	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
s5	Pearson Correlation	,136	,202	,122	,279*	1	-,081	-,044	-,144	,359**

	Sig. (2-tailed)	,261	,093	,316	,019		,504	,717	,235	,002
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
s6	Pearson Correlation	,051	,335**	,268*	,210	-,081	1	,368**	,389**	,577**
	Sig. (2-tailed)	,676	,005	,025	,080	,504		,002	,001	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
s7	Pearson Correlation	,110	,246*	,188	,269*	-,044	,368**	1	,422**	,598**
	Sig. (2-tailed)	,366	,040	,119	,025	,717	,002		,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
s8	Pearson Correlation	,098	,233	,158	,134	-,144	,389**	,422**	1	,540**
	Sig. (2-tailed)	,418	,052	,192	,267	,235	,001	,000		,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
total_s	Pearson Correlation	,455**	,644**	,573**	,517**	,359**	,577**	,598**	,540**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,773	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
p1	3,81	,952	70
p2	4,17	,851	70
p3	4,07	,857	70
p4	4,06	,866	70
p5	4,11	,843	70
p6	4,07	,840	70
p7	4,09	,775	70
p8	4,06	,832	70
total_p	32,44	4,823	70

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,769	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
q1	4,06	,883	70
q2	4,16	,862	70
q3	4,20	,878	70
q4	3,60	,939	70
q5	4,00	,816	70
q6	4,04	,806	70
q7	4,19	,856	70
q8	4,19	,822	70
total_q	32,43	4,705	70

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,778	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
R1	4,23	,854	70
R2	4,03	,798	70
R3	4,09	,864	70
R4	4,16	,754	70
R5	4,11	,790	70
R6	4,09	,847	70
R7	4,04	,859	70
R8	4,07	,857	70
TOTAL_R	32,81	4,858	70

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,719	9

Item Statistics

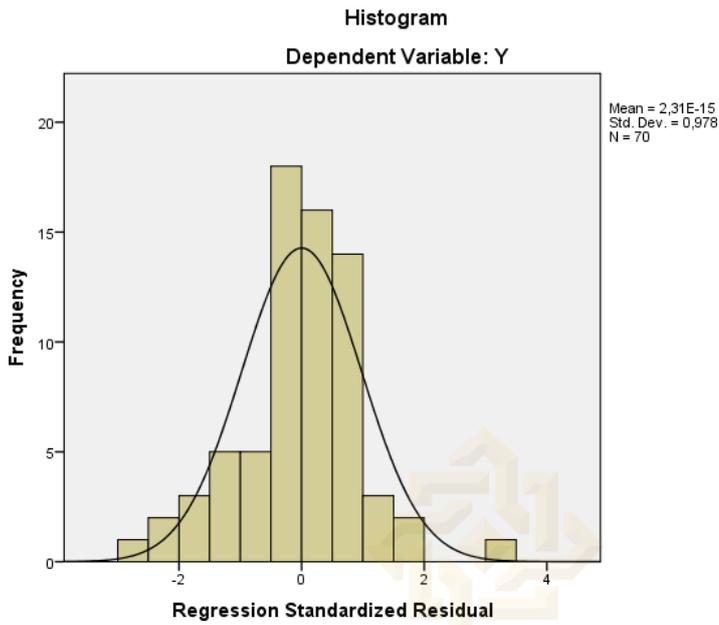
	Mean	Std. Deviation	N
S1	3,81	,687	70
S2	3,89	,692	70
S3	3,97	,761	70
S4	3,80	,809	70
S5	3,91	,756	70
S6	4,04	,647	70
S7	4,06	,720	70
S8	4,20	,773	70
TOTAL_S	31,69	3,105	70

3. UJINORMALITAS

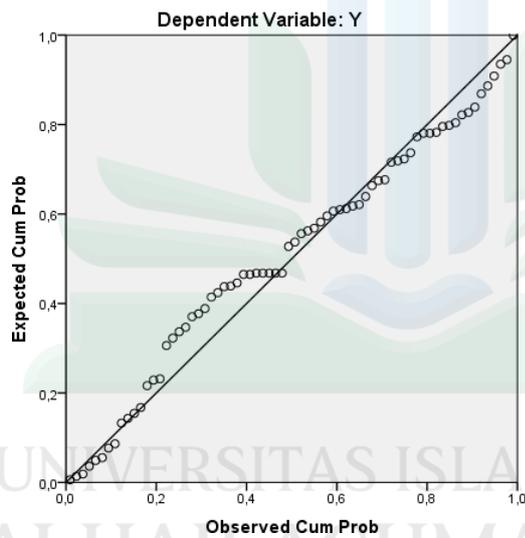
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,97801929
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,070
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,091 ^c

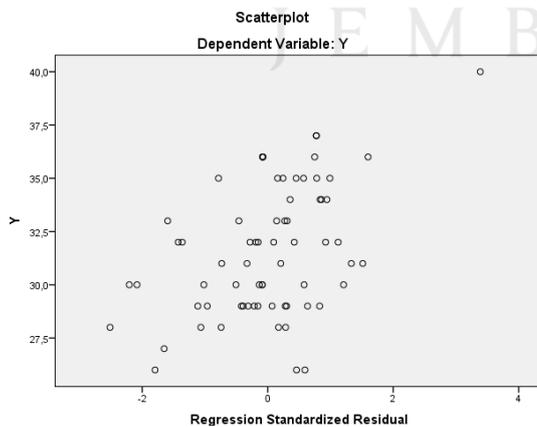
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



4. UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,887	1,328		9,704	,000		
	X1	,298	,050	,463	5,952	,000	,502	1,993
	X2	,466	,058	,706	7,988	,000	,388	2,577
	X3	-,183	,051	-,286	-3,568	,001	,473	2,114

a. Dependent Variable: Y

Tolerance = <1.000

VIF = > 1.000

5. HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,273	,872		1,460	,149
	X1	,030	,033	,157	,926	,358
	X2	,017	,038	,083	,431	,668
	X3	-,054	,034	-,282	-1,611	,112

a. Dependent Variable: abre

➤ **0,05**

6. UJI REGRESI BERGANDA

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,887	1,328		9,704	,000
	X1	,298	,050	,463	5,952	,000
	X2	,466	,058	,706	7,988	,000
	X3	-,183	,051	-,286	-3,568	,001

a. Dependent Variable: Y

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	531,922	3	177,307	87,879	,000 ^b
	Residual	133,163	66	2,018		
	Total	665,086	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Uji R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,894 ^a	,800	,791	1,420

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

b. Dependent Variable: Y

7. UJI DESKRIPTIF

Y

Statistics

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	total_p1
N Valid	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,81	4,17	4,07	4,06	4,11	4,07	4,09	4,06	32,44
Median	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	32,00
Mode	3	5	4	4	5	4	4	4	30 ^a
Std. Deviation	,952	,851	,857	,866	,843	,840	,775	,832	4,823
Sum	267	292	285	284	288	285	286	284	2271

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

p1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7,1	7,1	7,1
	Netral	24	34,3	34,3	41,4
	Setuju	20	28,6	28,6	70,0
	Sangat Setuju	21	30,0	30,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7,1	4,3	4,3
	Netral	11	34,3	15,7	20,0
	Setuju	27	28,6	38,6	58,6
	Sangat Setuju	29	30,0	41,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4,3	4,3	4,3
	Netral	14	20,0	20,0	24,3
	Setuju	28	40,0	40,0	64,3
	Sangat Setuju	25	35,7	35,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7,1	7,1	7,1
	Netral	9	12,9	12,9	20,0
	Setuju	33	47,1	47,1	67,1
	Sangat Setuju	23	32,9	32,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
Netral	15	21,4	21,4	24,3
Setuju	26	37,1	37,1	61,4
Sangat Setuju	27	38,6	38,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

p6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	4,3	4,3	4,3
Netral	13	18,6	18,6	22,9
Setuju	30	42,9	42,9	65,7
Sangat Setuju	24	34,3	34,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

p7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
Netral	12	17,1	17,1	20,0
Setuju	34	48,6	48,6	68,6
Sangat Setuju	22	31,4	31,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

p8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	4,3	4,3	4,3
Netral	13	18,6	18,6	22,9
Setuju	31	44,3	44,3	67,1
Sangat Setuju	23	32,9	32,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

X1

Statistics

		q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	Total_q
N	Valid	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,06	4,16	4,20	3,60	4,00	4,04	4,19	4,19	32,43
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	32,00
Mode		4	4	5	3	4	4	5	4	30
Std. Deviation		,883	,862	,878	,939	,816	,806	,856	,822	4,705
Sum		284	291	294	252	280	283	293	293	2270

q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7,1	7,1	7,1
	Netral	10	14,3	14,3	21,4
	Setuju	31	44,3	44,3	65,7
	Sangat Setuju	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

q2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
	Netral	9	12,9	12,9	15,7
	Setuju	33	47,1	47,1	62,9
	Sangat Setuju	26	37,1	37,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

q3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7,1	7,1	7,1
	Netral	6	8,6	8,6	15,7
	Setuju	29	41,4	41,4	57,1

Sangat Setuju	30	42,9	42,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

q4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	11,4	11,4	11,4
Netral	26	37,1	37,1	48,6
Setuju	22	31,4	31,4	80,0
Sangat Setuju	14	20,0	20,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

q5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9

Netral	17	24,3	24,3	27,1
Setuju	30	42,9	42,9	70,0
Sangat Setuju	21	30,0	30,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

q6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
Netral	15	21,4	21,4	24,3
Setuju	31	44,3	44,3	68,6
Sangat Setuju	22	31,4	31,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

q7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
Netral	14	20,0	20,0	22,9
Setuju	23	32,9	32,9	55,7

Sangat Setuju	31	44,3	44,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

q8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4,3	4,3	4,3
	Netral	9	12,9	12,9	17,1
	Setuju	30	42,9	42,9	60,0
	Sangat Setuju	28	40,0	40,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

X2

Statistics

		r1	r2	r3	r4	r5	r6	r7	r8	Total_r
N	Valid	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4,23	4,03	4,09	4,16	4,11	4,09	4,04	4,07	32,81
	Median	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	33,00
	Mode	5	4	5	4	4	4 ^a	4	4	32
	Std. Deviation	,854	,798	,864	,754	,790	,847	,859	,857	4,858
	Sum	296	282	286	291	288	286	283	285	2297

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

r1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5,7	5,7	5,7
	Netral	7	10,0	10,0	15,7
	Setuju	28	40,0	40,0	55,7
	Sangat Setuju	31	44,3	44,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

r2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4

Netral	18	25,7	25,7	27,1
Setuju	29	41,4	41,4	68,6
Sangat Setuju	22	31,4	31,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

r3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Netral	20	28,6	28,6	30,0
	Setuju	21	30,0	30,0	60,0
	Sangat Setuju	28	40,0	40,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

r4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
	Netral	9	12,9	12,9	15,7
	Setuju	35	50,0	50,0	65,7
	Sangat Setuju	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

r5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4,3	4,3	4,3
	Netral	9	12,9	12,9	17,1
	Setuju	35	50,0	50,0	67,1
	Sangat Setuju	23	32,9	32,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

r6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
	Netral	16	22,9	22,9	25,7
	Setuju	26	37,1	37,1	62,9

Sangat Setuju	26	37,1	37,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

r7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	5,7	5,7	5,7
Netral	12	17,1	17,1	22,9
Setuju	31	44,3	44,3	67,1
Sangat Setuju	23	32,9	32,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

r8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	4,3	4,3	4,3
Netral	14	20,0	20,0	24,3
Setuju	28	40,0	40,0	64,3
Sangat Setuju	25	35,7	35,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

X3

Statistics

	s1	s2	s3	s4	s5	s6	s7	s8	total_s
N Valid	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,81	3,89	3,97	3,80	3,91	4,04	4,06	4,20	31,69
Median	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	31,50
Mode	4	4	4	4	4	4	4	4	29
Std. Deviation	,687	,692	,761	,809	,756	,647	,720	,773	3,105
Sum	267	272	278	266	274	283	284	294	2218

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
	Netral	18	25,7	25,7	28,6
	Setuju	41	58,6	58,6	87,1
	Sangat Setuju	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

s2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Netral	18	25,7	25,7	27,1
	Setuju	39	55,7	55,7	82,9
	Sangat Setuju	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

s3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
	Netral	15	21,4	21,4	24,3
	Setuju	36	51,4	51,4	75,7
	Sangat Setuju	17	24,3	24,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

s4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
	Netral	25	35,7	35,7	38,6
	Setuju	28	40,0	40,0	78,6
	Sangat Setuju	15	21,4	21,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

s5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
	Netral	17	24,3	24,3	27,1
	Setuju	36	51,4	51,4	78,6
	Sangat Setuju	15	21,4	21,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

s6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	18,6	18,6	18,6
	Setuju	41	58,6	58,6	77,1
	Sangat Setuju	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

s7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4,3	4,3	4,3
	Netral	7	10,0	10,0	14,3
	Setuju	43	61,4	61,4	75,7
	Sangat Setuju	17	24,3	24,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

s8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Netral	12	17,1	17,1	18,6
	Setuju	29	41,4	41,4	60,0
	Sangat Setuju	28	40,0	40,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

HASIL KUESIONER

Y

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	5	5	3	5	4	33
4	3	4	3	3	3	4	5	29
4	5	4	3	4	4	4	4	32
5	4	4	5	5	4	4	4	35
4	3	4	3	4	4	4	4	30
4	5	5	4	4	5	4	5	36
4	3	4	3	3	3	4	5	29
4	4	4	3	4	4	4	4	31
5	4	5	5	5	4	4	4	36
5	4	3	5	4	4	5	4	34
4	4	5	5	4	5	4	5	36
3	4	4	4	4	4	4	3	30
3	4	4	4	4	4	4	5	32
3	4	3	4	5	4	4	5	32
5	4	4	4	4	4	5	5	35
3	4	4	5	3	4	5	5	33
4	3	5	3	4	4	4	5	32
5	5	4	4	4	5	3	5	35
4	4	4	5	4	3	4	4	32
4	4	3	3	4	3	4	4	29
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	5	5	5	3	4	5	5	36
4	4	4	5	5	5	5	5	37
4	4	4	3	4	3	4	4	30
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	5	5	4	5	4	5	36
4	4	3	4	4	4	5	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	3	4	4	4	4	32
4	5	5	3	5	4	5	5	36
3	3	3	4	3	4	4	5	29
3	5	5	3	5	5	4	5	35
4	5	5	3	4	4	4	5	34
4	5	4	4	3	5	5	5	35
3	4	4	4	3	4	4	5	31
4	4	5	3	4	4	5	4	33

5	4	5	3	4	4	5	4	34
4	4	5	5	4	5	5	5	37
4	4	3	4	3	4	4	4	30
3	4	5	4	4	5	5	5	35
4	5	4	3	3	4	4	4	31
4	4	4	5	3	5	5	5	35
4	3	4	3	2	5	4	4	29
5	4	4	4	5	4	3	4	33
3	3	3	4	4	4	4	4	29
3	3	3	4	4	4	4	3	28
4	4	4	4	5	4	2	3	30
4	4	4	3	4	4	4	3	30
3	3	4	3	4	4	3	3	27
2	3	3	4	4	4	5	4	29
3	3	4	4	3	5	4	3	29
4	3	2	4	4	3	3	3	26
4	3	3	3	5	3	3	4	28
4	4	3	5	5	4	4	5	34
3	4	5	3	3	3	3	4	28
4	4	4	3	3	3	2	3	26
4	4	3	3	4	3	4	3	28
3	3	3	4	3	4	4	5	29
3	4	4	4	5	3	2	3	28
3	5	2	3	3	5	4	5	30
2	2	3	4	4	4	3	4	26
4	4	4	2	2	5	4	4	29
4	3	4	4	4	3	4	3	29
4	3	4	4	3	4	4	4	30
3	4	5	5	5	4	4	2	32
4	3	4	4	3	4	4	5	31
4	5	4	4	5	5	5	4	36
4	4	4	3	4	4	4	3	30
4	3	3	2	4	4	4	5	29

X1

Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	
5	5	5	5	5	5	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	3	4	3	3	3	4	27
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	5	4	4	37
5	4	4	2	3	4	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	4	4	4	5	4	30
3	4	4	4	5	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	5	5	5	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	5	3	3	4	5	29
3	5	5	2	5	5	4	4	33
3	4	4	4	4	4	5	5	33
3	5	5	4	5	5	5	4	36
3	4	4	4	4	4	5	5	33
3	4	4	4	4	4	5	4	32
3	5	5	4	5	5	5	5	37
3	4	4	4	4	4	4	3	30
2	3	3	2	4	3	4	4	25
3	5	5	3	3	5	4	5	33
3	5	5	5	4	5	5	5	37
5	5	5	5	5	5	4	5	39
3	3	3	4	5	3	4	5	30
3	4	4	4	4	4	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	5	5	3	4	4	30
3	4	4	4	3	3	4	5	30
3	4	4	4	4	4	5	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	4	4	3	3	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	4	4	4	3	32
5	5	5	5	4	4	4	4	36
4	3	3	5	3	3	4	3	28
4	5	5	5	4	5	4	3	35
5	5	5	3	4	5	4	4	35
5	5	5	5	5	5	4	5	39

4	4	4	4	5	4	4	3	32
5	5	4	5	4	4	4	4	35
3	3	4	3	3	3	3	4	26
4	5	4	5	4	5	4	4	35
4	4	4	4	2	4	5	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	4	4	3	3	4	4	28
2	3	2	4	2	4	3	4	24
3	5	3	4	3	5	4	5	32
3	4	2	3	4	4	2	5	27
4	4	3	3	4	3	3	4	28
4	4	4	2	4	4	3	4	29
4	4	4	5	4	4	4	5	34
4	2	4	4	3	2	2	2	23
4	4	4	4	5	4	3	4	32
4	4	4	4	5	4	5	4	34
4	2	5	3	4	2	3	4	27
3	4	4	4	3	4	4	4	30
3	2	3	2	3	2	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	3	3	4	4	5	4	31
3	4	3	3	4	4	3	2	26
3	3	3	4	3	4	3	3	26
4	4	4	4	5	3	4	3	31
4	4	4	4	4	5	4	4	33
4	4	4	4	3	4	4	3	30
5	5	5	3	5	4	5	3	35
4	5	3	4	4	3	4	3	30
5	5	4	4	5	4	4	3	34
5	5	5	4	5	4	4	5	37
2	3	2	4	3	3	3	2	22

X2

R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	
4	4	4	4	3	5	4	5	33
5	4	5	5	4	4	5	5	37
3	5	4	2	3	3	5	5	30
4	4	4	3	4	4	4	4	31
5	4	5	5	5	5	4	4	37
4	4	5	2	4	4	3	4	30
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	4	2	3	3	3	5	28
4	4	4	3	4	4	5	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	2	5	5	5	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	4	3	3	5	4	30
5	4	4	2	5	5	4	4	33
4	4	5	4	4	4	3	4	32
5	5	5	2	5	5	5	5	37
4	5	5	3	4	4	5	5	35
4	5	4	3	4	4	5	5	34
5	5	5	3	5	5	5	5	38
4	3	5	3	4	4	4	4	31
3	3	4	4	3	3	5	4	29
5	4	5	3	5	5	4	4	35
5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	5	5	4	5	5	5	5	39
3	4	5	3	3	3	5	4	30
4	4	4	3	4	4	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	3	4	4	5	5	35
4	3	5	3	4	4	5	4	32
4	5	4	3	4	4	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	4	3	4	4	3	3	28
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	4	4	4	5	5	36
5	5	5	4	5	5	4	5	38
4	5	5	3	4	4	5	5	35
5	4	4	3	5	5	4	4	34
5	5	5	3	5	5	3	5	36
5	5	5	4	5	5	5	5	39

4	4	4	3	4	4	3	4	30
5	4	5	3	5	5	5	5	37
4	4	5	3	4	3	4	4	31
5	5	5	4	3	4	5	5	36
3	4	3	4	4	3	5	3	29
3	4	4	4	3	4	5	3	30
2	3	4	2	3	3	3	3	23
3	3	3	4	3	3	4	3	26
4	4	4	5	5	4	4	4	34
4	5	4	4	4	3	4	4	32
4	3	4	3	4	4	4	4	30
2	4	3	4	5	2	3	5	28
4	5	4	4	3	4	3	3	30
2	1	4	4	2	4	4	4	25
3	4	3	4	4	3	4	3	28
5	4	4	5	4	5	3	4	34
4	4	4	3	3	4	5	4	31
2	1	2	2	2	2	3	3	17
2	4	3	3	4	4	2	4	26
4	4	2	3	3	4	4	2	26
5	4	5	5	4	5	4	4	36
4	3	4	4	3	4	3	4	29
4	5	2	3	4	3	4	3	28
4	4	2	3	3	4	4	2	26
4	3	2	4	3	4	5	4	29
4	4	4	3	4	3	2	2	26
4	4	4	5	4	4	4	5	34
4	4	3	4	3	3	4	4	29
5	5	4	5	4	4	3	4	34
4	4	4	5	4	3	3	5	32
3	4	4	4	4	4	4	4	31

X3

S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	
2	3	3	3	2	3	4	4	24
5	4	5	5	4	5	5	4	37
4	3	3	5	4	3	4	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	5	5	4	5	38
5	4	3	4	5	4	2	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	3	5	4	3	4	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	4	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	3	4	4	3	5	3	29
4	5	5	4	4	5	2	5	34
5	4	4	4	5	4	4	4	34
5	5	5	5	4	5	4	5	38
5	4	3	5	5	4	4	4	34
4	4	4	5	3	4	4	4	32
5	5	5	4	5	5	4	5	38
5	4	4	3	4	4	4	4	32
4	3	5	3	4	3	2	3	27
5	5	4	4	4	5	3	5	35
5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	4	5	4	5	4	37
5	3	5	4	4	3	4	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	5	5	4	3	5	3	32
4	4	5	4	4	4	4	4	33
4	4	5	4	4	4	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	3	4	4	4	5	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	4	5	4	4	4	35
5	5	4	5	4	5	5	5	38
4	3	4	4	4	3	5	3	30
4	5	4	4	4	5	5	5	36
5	5	3	5	5	5	3	5	36
5	3	5	4	5	5	5	5	37

4	4	3	4	4	4	4	4	31
5	4	5	5	4	5	5	5	38
5	4	4	4	5	4	4	4	34
4	3	4	3	4	3	4	4	29
4	4	5	4	5	4	5	4	35
4	3	4	4	2	4	3	4	28
2	3	4	2	3	2	3	2	21
3	4	2	3	3	4	3	2	24
4	4	3	4	4	3	3	3	28
3	4	3	2	3	3	3	3	24
4	3	5	4	5	4	4	3	32
2	4	4	3	5	4	2	4	28
5	4	3	5	4	5	4	5	35
5	4	5	4	4	4	4	4	34
4	4	4	5	4	5	5	4	35
5	5	4	4	3	4	4	4	33
3	3	5	4	5	3	4	5	32
3	2	3	3	4	3	3	3	24
2	3	3	3	2	2	3	2	20
4	4	4	5	4	4	4	5	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	3	4	4	4	32
4	4	3	4	3	3	3	4	28
4	5	5	3	4	5	4	5	35
3	4	3	5	4	4	5	4	32
3	3	4	4	3	3	3	3	26
3	3	3	4	4	4	4	3	28
4	4	3	5	4	5	4	5	34
4	3	3	4	3	3	5	3	28
4	5	3	4	4	5	3	4	32
5	5	4	5	5	5	5	5	39

BIODATA DATA PRIBADI



Nama : KHOIFATUL UMAMI
Tempat tanggal lahir : Jember, 15 Maret 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dusun Sumberan, Desa Karanganyar RT 03 RW 02, Kec.
Ambulu, Kab. Jember, Jawa Timur 68172
Agama : Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah
No Telepon/WA : 081358643306
E-mail : Khoifatulumami1516@gmail.com

Riwayat Pendidikan

TK : AL-Khodijah Kertonegoro 2004
SD : SD Negeri Karanganyar 02 Tahun 2010
SMP/MTs : SMP 02 Islam 45 Ambulu Tahun 2013
SMK/MA : SMK 02 Islam 45 Ambulu Tahun 2016
S1 : Universitas Islam Negeri KHAS Jember