



**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI  
KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN  
CABANG BINJAI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

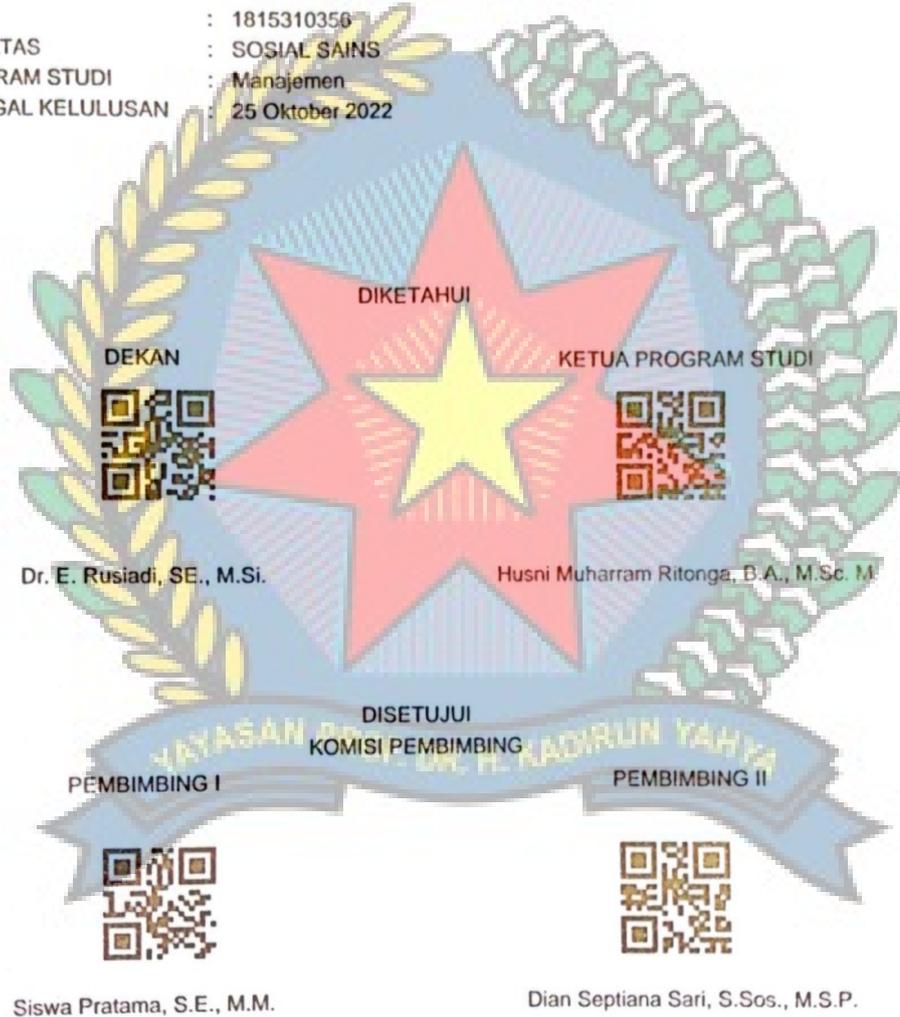
**MUHAMMAD IRSYAD ARYA**  
NPM: 1815310356

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG BINJAI

NAMA : MUHAMMAD IRSYAD ARYA  
N.P.M : 1815310356  
FAKULTAS : SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI : Manajemen  
TANGGAL KELULUSAN : 25 Oktober 2022



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Irsyad Arya

NPM : 1815310356

Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan  
Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS  
Ketenagakerjaan Cabang Binjai

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 25 Oktober 2022



Muhammad Irsyad Arya  
1815310356

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Irsyad Arya  
Tempat/Tanggal lahir : Paya Bakung / 7 Juli 2000  
NPM : 1815310356  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jl. Medan-Binjai, Km 15 Paya Bakung, Dusun Karang  
Tengah

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat di pergunakan seperlunya.

Medan, 25 Oktober 2022

  
YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN  
  
METERAN  
TEMPEL  
12D7CAKX110719043  
Muhammad Irsyad Arya  
1815310356

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan pelatihan ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai yang berjumlah 39 karyawan termasuk karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai dan karyawan *outsourcing*, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 39 responden dengan teknik sampel jenuh. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS Versi 22.0. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji-t, uji-F dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Hasil penelitian menunjukkan pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil  $t_{hitung} 2,146 > t_{tabel} 2,030$  dan nilai Sig  $0,039 < 0,05$ , besarnya variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan  $t_{hitung} 2,621 > t_{tabel} 2,030$  dan nilai Sig  $0,013 < 0,05$ , besarnya pengaruh variabel pelatihan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung} 2,416 > t_{tabel} 2,030$  dan nilai Sig  $0,021 < 0,05$ , dan kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan pelatihan ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai dengan  $F_{hitung} 33,153 > F_{tabel} 2,87$  dengan nilai Sig  $0,000 < 0,05$ . Besarnya koefisien determinasi 71,7% yang berarti kontribusi yang diberikan pada kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan pelatihan ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai dan sisanya 28,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

*This study aims to determine whether leadership ( $X_1$ ), work motivation ( $X_2$ ) and training ( $X_3$ ) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance ( $Y$ ) at BPJS Ketenagakerjaan Binjai Branch. This research is an associative research. The population in this study were employees of BPJS Ketenagakerjaan Branch Binjai totaling 39 employees including employees of BPJS Ketenagakerjaan Branch Binjai and outsourced employees, the number of samples in this study were 39 respondents with a saturated sample technique. Data processing using SPSS Version 22.0 application. The data analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test,  $t$ -test,  $F$ -test and coefficient of determination ( $R^2$ ) test.*

*The results showed that the leadership variable ( $X_1$ ) partially had a positive and significant effect on employee performance ( $Y$ ) with the results of  $t_{count}$  2,146 >  $t_{table}$  2,030 and the value of Sig 0,039 < 0,05, the magnitude of the work motivation variable ( $X_2$ ) partially had a positive and significant effect. on employee performance ( $Y$ ) with  $t_{count}$  2.621 >  $t_{table}$  2.030 and Sig value 0.013 < 0.05, the magnitude of the effect of training variable ( $X_3$ ) on employee performance ( $Y$ ) with  $t_{count}$  2.416 >  $t_{table}$  2.030 and Sig value 0.021 < 0.05, and leadership ( $X_1$ ), work motivation ( $X_2$ ) and training ( $X_3$ ) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance ( $Y$ ) at BPJS Ketenagakerjaan Binjai Branch with  $F_{count}$  33,153 >  $F_{table}$  2.87 with a Sig value of 0.000 < 0.05. The magnitude of the coefficient of determination is 71.7% which means that the contribution given to leadership ( $X_1$ ), work motivation ( $X_2$ ) and training ( $X_3$ ) together affects employee performance ( $Y$ ) at BPJS Ketenagakerjaan Binjai Branch and the remaining 28.3% influenced by other variables not examined in this study.*

**Key Words:** *Leadership, Work Motivation, Training and Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak yang dapat membangun untuk menjadikan skripsi ini lebih baik lagi, sehingga penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., CiQaR., CIQnR., CIMMR, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSc. M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Siswa Pratama, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing I, yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dian Septiana Sari, S.Sos., M.S.P, selaku Dosen Pembimbing II, yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi ini.

6. Bapak Almarhum Andi Sahputra, S.E., M.M, yang pernah menjadi Dosen Pembimbing II, dimana telah memberikan waktu, bimbingan dan masukan dalam skripsi ini.
7. Bapak Firman Ario, S.E., M.M, Selaku Dosen Pembimbing Akademik, yang telah menjadi pembimbing selama menjalani proses kuliah.
8. Seluruh Dosen Manajemen dan Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
9. Ayahanda tercinta Rasidi dan Ibunda tercinta Istiani, selaku kedua orang tua penulis yang selalu memberikan doa, bimbingan, maupun materi kepada penulis.
10. Bapak Mulyana, selaku Kepala Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai, yang telah memberikan izin melakukan penelitian, serta seluruh Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai, yang telah membantu dalam penelitian ini.
11. Kepada seluruh keluarga dan teman-teman yang telah mendukung luar biasa selama pembuatan skripsi ini.

Dalam skripsi ini masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian, susunan ataupun materi. Akhir kata penulis mengucapkan banyak terimakasih, semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca semoga Allah SWT memberikan rahmat dan kesehatan.

Medan, Oktober 2022

Penulis

Muhammad Irsyad Arya  
NPM : 1815310356

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	7
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
E. Keaslian Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
A. Landasan Teori .....	11
1. Kinerja Karyawan .....	11
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	11
b. Membangun Kinerja .....	12
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	13
d. Indikator Kinerja Karyawan .....	17
2. Kepemimpinan .....	18
a. Pengertian Kepemimpinan .....	18
b. Unsur-Unsur Kepemimpinan .....	19
c. Sifat Kepemimpinan .....	20
d. Faktor- Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepemimpinan .....	20
e. Indikator Kepemimpinan .....	21
3. Motivasi Kerja .....	22
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	22
b. Tujuan Motivasi Kerja .....	23
c. Tipe-Tipe Motivasi Kerja .....	24
d. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	24
e. Indikator Motivasi Kerja .....	27
4. Pelatihan .....	28
a. Pengertian Pelatihan .....	28
b. Manfaat Pelatihan .....	29
c. Faktor- Faktor Yang Berperan Dalam Pelatihan .....	30
d. Jenis-Jenis Pelatihan .....	31

e. Metode Pelatihan .....	32
f. Indikator Pelatihan .....	34
B. Penelitian Terdahulu .....	35
C. Kerangka Konseptual .....	39
D. Hipotesis .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	43
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	43
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	44
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	46
E. Teknik Pengumpulan Data .....	47
F. Teknik Analisis Data .....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
A. Hasil Penelitian .....	54
1. Sejarah Perkembangan Perusahaan .....	54
a. Visi dan Misi Perusahaan .....	56
b. Struktur Organisasi .....	56
2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	57
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	58
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	59
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	59
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	60
a. Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	60
b. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) .....	68
c. Variabel Pelatihan ( $X_3$ ) .....	76
d. Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	85
4. Uji Kualitas Data .....	91
a. Uji Validitas .....	91
b. Uji Reliabilitas .....	95
5. Uji Asumsi Klasik .....	97
a. Uji Normalitas .....	97
b. Uji Multikolinieritas .....	99
c. Uji Heteroskedastisitas .....	100
6. Uji Regresi Linear Berganda .....	101
7. Uji Hipotesis .....	102
a. Uji Parsial (Uji-t) .....	102
b. Uji Simultan (Uji-F) .....	104
c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	105
B. Pembahasan .....	106
1. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan .....	106

2. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	106
3. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	107
4. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	108
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>109</b>
A. Kesimpulan .....	109
B. Saran .....	110
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>112</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Data Jumlah Tenaga Kerja Peserta Aktif BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sumbagut .....	4
Tabel 1.2 Data Jumlah Tenaga Kerja Aktif Tahun 2021 BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai .....	5
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu .....	35
Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian .....	44
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	45
Tabel 3.3 Jumlah Sampel Penelitian .....	46
Tabel 3.4 Skala Likert .....	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	60
Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator Instruktif ( $X_{1.1}$ ) .....	61
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Konsultatif ( $X_{1.2}$ ) .....	62
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Partisipasi ( $X_{1.3}$ ) .....	64
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Delegasi ( $X_{1.4}$ ) .....	65
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengendalian ( $X_{1.5}$ ) .....	67
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Balas Jasa ( $X_{2.1}$ ) .....	68
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kondisi Kerja ( $X_{2.2}$ ) .....	70
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas Kerja ( $X_{2.3}$ ) .....	71
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja ( $X_{2.4}$ ) .....	72
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengakuan Dari Atasan ( $X_{2.5}$ ) .....	74
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pekerjaan Itu Sendiri ( $X_{2.6}$ ) .....	75
Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Identifikasi ( $X_{3.1}$ ) .....	77
Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Motivasi ( $X_{3.2}$ ) .....	78
Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Lingkungan Pembelajaran ( $X_{3.3}$ ) .....	80

Tabel 4.19	Penilaian Responden Terhadap Indikator Metode ( $X_{3,4}$ ) .....	81
Tabel 4.20	Penilaian Responden Terhadap Indikator Penerapan ( $X_{3,5}$ ) .....	83
Tabel 4.21	Penilaian Responden Terhadap Indikator Hasil ( $X_{3,6}$ ) .....	84
Tabel 4.22	Penilaian Responden Terhadap Indikator Inisiatif ( $Y_1$ ) .....	86
Tabel 4.23	Penilaian Responden Terhadap Indikator Antusiasme ( $Y_2$ ) .....	87
Tabel 4.24	Penilaian Responden Terhadap Indikator Loyalitas ( $Y_3$ ) .....	89
Tabel 4.25	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerja Sama ( $Y_4$ ) .....	90
Tabel 4.26	Uji Validitas Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	92
Tabel 4.27	Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_2$ ) .....	93
Tabel 4.28	Uji Validitas Pelatihan ( $X_3$ ) .....	94
Tabel 4.29	Uji Validitas Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	95
Tabel 4.30	Uji Reliabilitas Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	96
Tabel 4.31	Uji Reliabilitas Motivasi Kerja ( $X_2$ ) .....	96
Tabel 4.32	Uji Reliabilitas Pelatihan ( $X_3$ ) .....	97
Tabel 4.33	Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	97
Tabel 4.34	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov</i> .....	99
Tabel 4.35	Uji Multikolinieritas .....	100
Tabel 4.36	Uji Heteroskedastisitas <i>Glejser</i> .....	101
Tabel 4.37	Uji Regresi Linear Berganda .....	102
Tabel 4.38	Uji Parsial (Uji-t) .....	103
Tabel 4.39	Uji Simultan (Uji-F) .....	104
Tabel 4.40	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	105



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	57
Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram .....	98
Gambar 4.3 Uji Normalitas P-Plot .....	98
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i> .....	100



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, teknologi, pelayanan ataupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, di mana salah satu yang di perhatikan yaitu bahwa keberhasilan seluruh kegiatan perusahaan tidak hanya tergantung dari sistem teknologi ataupun dana operasional perusahaan melainkan dari sumber daya manusia itu sendiri.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor dan aset yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan, karena perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan sangat penting. Karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan memiliki kompetensi baik dapat memberikan hasil kinerja yang optimal dan dapat memenuhi tujuan perusahaan. Faktor yang dapat menyebabkan tujuan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia itu sendiri di mana elemen tersebut merupakan elemen yang harus di perhatikan oleh perusahaan, sehingga dari hal tersebut perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusiannya.

Dari hal tersebut perusahaan harus mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien, dimana tingkat kompetisi yang tinggi dan banyaknya perusahaan baru yang muncul perusahaan harus bisa dituntut dan bersaing, karena dengan banyaknya persaingan ketat perusahaan harus mampu memiliki kinerja yang bagus.

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah semangat kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini karyawan yang berprestasi akan dipromosikan.

Menurut Wibowo (2017:70) kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Dengan demikian, kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Agar peningkatan kinerja karyawan tersebut dapat berhasil maka perusahaan atau organisasi harus memperhatikan kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.

Menurut Wendy Supmady Hutahaean (2021:2) “kepemimpinan adalah kemampuan atau kekuatan seseorang untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan”. Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga tidak kalah pentingnya di mana motivasi dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja yang tinggi dan maksimal.

Menurut Wibowo (2017:322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Wibowo (2017:333) Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur, membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Motivasi kerja membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja, maka dari itu motivasi kerja ini merupakan hal yang sangat penting untuk mendorong karyawan untuk lebih semangat lagi dalam bekerja.

Kinerja juga dapat dinilai dari motivasi kerja setiap karyawan, salah satunya motivasi kerja yang diberikan adalah seperti Insentif, asuransi, tunjangan dan sebagainya. Selain dari hal tersebut pelatihan merupakan faktor yang sangat penting dan efektif dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga perusahaan mampu bersaing dengan kompetitor lainnya, maka dari hal tersebut pelatihan merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan sehingga mampu mengurangi risiko kegagalan perusahaan.

Menurut Kaswan (2016:2) pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Mondy (2017:211) tujuan dari pelatihan adalah strategik bagi organisasi-organisasi berkenaan dengan tujuan tersebut, banyak perusahaan atau organisasi banyak menjadikan organisasi atau perusahaan sebagai organisasi pembelajar (*learning organization*). Mondy (2017:211) Organisasi pembelajar adalah suatu organisasi atau perusahaan yang menyadari pentingnya suatu pelatihan dan pengembangan yang terkait dengan kinerja yang berkelanjutan dan mau mengambil tindakan yang tepat.

Kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan mengingat sekarang di mana perusahaan atau organisasi harus meningkatkan kulaitas sumber daya manusianya dan menciptakan sistem yang baru dan meningkatkan inovasi terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya, akibat yang mungkin timbul dari adanya kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan yang buruk adalah akan berdampak pada adanya penurunan kinerja atau penurunan target dari karyawan, maka dari hal tersebut juga maka perusahaan atau orgnisasi akan berdampak penurunan pada target perusahaan atau pendapatan itu sendiri.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan atau BPJS Ketenagakerjaan adalah suatu badan hukum yang bertugas sebagai perlindungan bagi seluruh pekerja. Dimana yang bertujuan memberikan perlindungan atau proteksi kepada seluruh pekerja di Indonesia.

BPJS Ketenagakerjaan sendiri memiliki 5 program utama yaitu, Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Maka dari hal tersebut perusahaan BPJS Ketenagakerjaan akan melindungi risiko dan juga kerugian yang dialami oleh setiap peserta sehingga dari hal tersebut tidak terjadi kesalahan antar kedua belah pihak dan hak-hak serta kewajiban mereka bisa tetap terjaga dengan sangat baik.

**Tabel 1.1 Data Jumlah Tenaga Kerja Peserta Aktif  
BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sumbagut**

Wilayah	Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian %
Sumatra Bagian Utara	2018	1.796.009	1.826.542	101,70 %
	2019	1.972.034	2.401.515	121,78 %
	2020	1.907.340	1.979.488	103,78 %

*Sumber : BPJS Ketenagakerjaan, 2022*

Pada tabel 1.1 di atas bahwa pada tahun 2018, 2019, dan 2020 realisasi BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sumatra Bagian Utara untuk jumlah peserta aktif untuk realisasi terjadi kenaikan dan penurunan realisasi, di mana di tahun 2018 realisasinya yaitu 1.826.542, di 2019 yaitu 2.401.515 dan tahun 2020 realisasinya 1.979.488, walaupun sudah mencapai target yang telah ditetapkan hal ini sangat berpengaruh terhadap jumlah pendapatan tahun sebelumnya.

**Tabel 1.2 Data Jumlah Tenaga Kerja Aktif Tahun 2021 BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai**

Bulan	Realisasi
Januari	43.455
Februari	44.473
Maret	44.761
April	44.681
Mei	44.485
Juni	44.524
Juli	45.123
Agustus	45.567
September	45.365
Oktober	45.718
November	46.285
Desember	47.550

*Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai, 2022*

Pada tabel 1.2 dapat dilihat pada Januari sampai dengan November untuk realisasi tenaga kerja aktif mengalami fluktuasi. Hal ini dapat terlihat pada April ke Mei terjadi penurunan realisasi tenaga kerja cukup drastis yaitu dari 44.681 ke 44.485, namun di bulan Desember meningkat untuk realisasinya yaitu 47.550, Jadi dapat disimpulkan berdasarkan wawancara yang saya lakukan untuk target dan realisasi tenaga kerja aktif tahun 2021 yaitu target 46.648 dengan realisasi 47.550, permasalahannya adalah masih belum optimalnya realisasi pada bulan-bulan tertentu terkait jumlah tenaga kerja aktif dimana sering terjadinya sistem fluktuasi atau naik dan turunnya realisasi terkait jumlah tenaga kerja aktif, dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pendapatan perusahaan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh penulis pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai, penulis menemukan fenomena-fenomena masalah, masalah yang ditemukan adalah belum optimalnya realisasi jumlah

tenaga kerja aktif dimana sering terjadinya sistem fluktuasi atau naik dan turunnya realisasi terkait jumlah tenaga kerja aktif, selain itu juga kurangnya ketelitian karyawan dalam bekerja merupakan hal yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Adapun masalah yang menyangkut kepemimpinan pada instansi perusahaan sering terjadinya kesalahan komunikasi antara atasan dan bawahan di mana dari hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan disamping itu juga belum sepenuhnya tercapai pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan

Selain itu kurangnya motivasi kerja yang diberikan berupa semangat dalam bekerja, terlihat ada beberapa karyawan kurang efektif dalam hal menjalankan tugas yang diberikan seperti masih ada beberapa karyawan yang masih kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, seperti karyawan belum optimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan tersebut.

Permasalahan pelatihan yang dihadapi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai adalah masih belum maksimalnya pemberian pelayanan kepada para peserta, contohnya peserta yang mengeluh terkait proses pencairan seperti Jaminan Hari Tua (JHT) atau lainnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai”**.

## B. Identifikasi dan Batasan Masalah

### 1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis paparkan diatas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Belum optimalnya realisasi jumlah tenaga kerja aktif dimana sering terjadi sistem fluktuasi atau naik dan turunnya realisasi terkait tenaga kerja aktif.
- b. Masih adanya karyawan kurang teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
- c. Belum optimalnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan.
- d. Belum optimalnya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan seperti masih ada beberapa karyawan belum sepenuhnya menyelesaikan tugas dengan baik.
- e. Belum optimalnya pengadaan pelatihan yang ada pada karyawan.

### 2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut dan menghindari pembahasan yang meluas, penelitian ini difokuskan pada variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Masalah yang di batasi variabel, lokasi dan subjek penelitian dibatasi hanya karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.

## C. Rumusan Masalah

Berdasarkan yang dikemukakan pada bagian sebelumnya maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai?

2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai?
3. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan perumusan masalah tersebut, tujuan yang hendak di capai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.

## 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya sebagai berikut :

### a. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan peneliti dalam hal manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

### b. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan mengenai kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

### c. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan di masa yang akan datang dan menambah pengetahuannya di bidang sumber daya manusia, yang berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

## E. Keaslian penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Roselina Jansensia Jeni dan Moh. Erfan Arif (2021), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur)”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian di lakukan saat ini terletak pada :

### **1. Variabel Penelitian**

Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangn karir ( $X_2$ ) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Sedangkan penelitian saat ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan pelatihan ( $X_3$ ), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

### **2. Jumlah Sampel**

Penelitian terdahulu menggunakan sampel 26 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 39 responden.

### **3. Waktu Penelitian**

Penelitian terdahulu dilakukan pada September 2020 sampai November 2020. Sedangkan penelitian ini dilakukan mulai dari November 2021 sampai Oktober 2022.

### **4. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian terdahulu dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

###### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mempunyai makna sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Menurut Wibowo (2017:70) “kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja”.

Mangkunegara (2017:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:480) “kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan secara keahlian tertentu”.

Henry Simamora (2015:327) “kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Sutrisno (2017:151) “kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas bekerja”. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwasanya “kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan tanggung jawab dan perannya di perusahaan tersebut.

## b. Membangun Kinerja

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:483) kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap karyawan, sehingga mereka tau tanggung jawabnya masing-masing. Dalam deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan setidaknya tujuh hal yaitu sebagai berikut:

1. Penentuan gaji

Penentuan gaji menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan sebagai acuan pemberian gaji yang adil.

2. Seleksi pegawai

Seleksi dibutuhkan dalam penerimaan dan penempatan karyawan untuk pengembangan spesifikasi pekerjaan.

3. Orientasi

Orientasi mermbalikan pengetahuan tentang perusahaan dimana mencakup visi-misi perusahaan, budaya organisasi perusahaan dan sebagainya.

4. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja berfungsi untuk membandingkan antara karyawan satu dan karyawan lainnya atas kinerjanya.

5. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan membangun karyawan lebih efektif sehingga karyawan menyelesaikan pekerjaan.

6. Uraian dan perencanaan organisasi

Perkembangan awal deskripsi jabatan menunjukkan dimana kelebihan

dan kekurangan dalam petanggung jawaban.

#### 7. Uraian tanggung jawab

Deskripsi Jabatan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang di berikan (Haynes dalam Sinambela 2016:484).

#### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Keih Davis dalam Mangkunegara (2017:67) merumuskan bahwa:

*Human Performance* = *Ability* + *Motivation*

*Motivation* = *Attitude* + *Situation*

*Ability* = *Knowledge* + *Skill*

##### 1. Faktor Kemampuan

Secara kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* + *skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

##### 2. Faktor Motivasi

Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Menurut Henry Simamora (2015:500), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

### 1. Faktor Individual

Yang terdiri dari :

- a) Kemampuan dan keahlian
- b) Latar belakang
- c) Demografi

### 2. Faktor Psikologi

Yang terdiri dari :

- a) Persepsi
- b) *Attitude*
- c) *Personality*
- d) Pembelajaran
- e) Motivasi

### 3. Faktor Organisasi

Yang terdiri dari :

- a) Sumber daya
- b) Kepemimpinan
- c) Struktur
- d) *Job design*



Menurut Kasmir (2016:189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

#### 1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan.

#### 2. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil baik.

### 3. Rancangan Kerja

Rancangan Kerja merupakan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuan.

### 4. Kepribadian

Kepribadian merupakan seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

### 5. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

### 7. Gaya kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

### 8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan norma-norma yang berlaku dan dimiliki organisasi.

### 9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.



## 10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

## 11. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela.

## 12. Komitmen

Komitmen merupakan keterkaitan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan-peraturan.

## 13. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja merupakan Menjalankan aktivitas pekerjaan secara sungguh-sungguh.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:133) antara lain :

### 1. Kualitas dan Kemampuan Pegawai

Kualitas dan kemampuan pegawai adalah hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

### 2. Sarana Pendukung

Sarana pendukung adalah hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

### 3. Supra sarana

Supra sarana adalah hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan

pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Armstrong dan Baron dalam Buku Wibowo (2017:84), faktor-faktor kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. *Personal factors*

Personal ini adalah di tunjukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi dan komitmen individu.

2. *Leadership factors*

Kepemimpinan ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang di lakukan manajer dan *team leader*.

3. *Team factors*

Tim faktor adalah suatu dukungan yang di berikan oleh rekan kerja.

4. *System factors*

Sistem Faktor adalah sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. *Contextual/situational factors*

Faktor ini adalah ditunjukkan oleh tingkat tekanan tinggi dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

**d. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Henry Simamora (2015:371), ada beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. Inisiatif

Inisiatif adalah melakukan sesuatu kegiatan atau melaksanakan pekerjaan tanpa harus diberi tahu atau diberi perintah terlebih dahulu apa yang harus di lakukan.

## 2. Antusiasme

Antusiasme adalah suatu energi atau semangat yang ada pada karyawan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan.

## 3. Loyalitas

Loyalitas adalah suatu sikap seorang karyawan untuk setia dan berbakti kepada pekerjaannya, baik dalam tim ataupun individu.

## 4. Kerja Sama

Kerja sama adalah usaha bersama antara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah hal yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi atau perusahaan. Keberhasilan atau suatu kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari namanya seorang pemimpin. Bukan hanya pemimpin yang hanya bisa membuat kebijakan-kebijakan yang sulit dipahami setiap karyawannya. Nawawi dan Martini (2020:9) “kepemimpinan merupakan suatu kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Sedangkan menurut Wendy Supmady Hutahaean (2021:2) “kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan atau kekuatan seseorang untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Muhammad Busro (2018:218) “kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain tersebut dengan suka rela mau melaksanakan kegiatan bersama dalam rangka mencapai tujuan yang di tentukan”. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwasanya “kepemimpinan merupakan suatu kemampuan mempengaruhi perilaku seorang individu baik itu memotivasi bawahan mengkoordinasi visi misi perusahaan serta mampu mensinergikan apa yang ingin dicapai antara atasan dan bawahan sehingga dapat mencapai tujuan serta target perusahaan”

#### **b. Unsur-Unsur Kepemimpinan**

Menurut Nawawi dan Martini (2020:15), unsur-unsur kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Adanya seseorang yang berfungsi memimpin, yang disebut pemimpin (*leader*)
2. Adanya orang lain dipimpin
3. Adanya kegiatan menggerakkan orang lain yang dilakukan dengan mempengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran dan tingkah lakunya.
4. Adanya tujuan yang dicapai, baik yang dirumuskan secara sistematis maupun bersifat seketika.
5. Berlangsung berupa proses di dalam kelompok atau organisasi, baik besar dengan banyak maupun kecil dengan sedikit orang-orang yang dipimpin.

### c. Sifat Kepemimpinan

Menurut Wendy Sepmady Hutahaean (2021:64), adapun sifat-sifat kepemimpinan sebagai berikut :

1. Seorang pemimpin harus mempunyai sautu misi yang penting
2. Seorang pemimpin adalah seorang pemikir besar
3. Seorang pemimpin harus mempunyai etika tinggi
4. Seorang pemimpin harus menguasai perubahan
5. Seorang pemimpin harus bersifat peka
6. Seorang pemimpin harus berani mengambil risiko
7. Seorang pemimpin adalah seorang pengambil keputusan
8. Seseorang pemimpin harus menggunakan kekuasaan secara bijaksana
9. Seorang pemimpin harus berkomunikasi secara efektif
10. Seorang pemimpin adalah pembangun sebuah tim

Dapat penulis simpulkan bahwasannya “ sifat pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu menguasai beberapa sifat tersebut agar karyawan merasa di hargai dan di akui dalam suatu kegiatan operasional tersebut.

### d. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepemimpinan

Menurut Wendy Sepmady Hutahaean (2021:61), faktor-faktor yang berhubungan dengan kepemimpinan yaitu:

1. Faktor Orang (*The Person Factor*)

Untuk mencapai seorang pemimpin yang efektif menyatakan bahwa antara pemimpin memberikan petunjuk sebagai berikut :

- a) Cenderung lebih relevan secara psikologis
- b) Cenderung memperlihatkan penilaian lebih baik
- c) Cenderung menunjukkan lebih banyak interaksi dengan karyawan
- d) Cenderung memberikan lebih banyak informasi
- e) Cenderung memimpin dalam menjelaskan suatu situasi

## 2. Faktor Posisi

Faktor posisi menjadi sangat penting mengingat bahwa posisi pada suatu struktur akan menentukan seberapa besar seseorang mampu memberikan sumbangsih dan peranan kepemimpinan pada skala dan struktur tersebut.

## 3. Faktor Tempat dan Situasi

Faktor tempat dan situasi adalah ketepatan pemimpin dan pola kepemimpinannya pada tempat dan waktu yang tepat. Edwin. E. Chiselli dalam risetnya dari 105 orang pemimpin menemukan sifat-sifat yaitu:

- a) Kemampuan untuk melakukan supervisi
- b) Intelegensi
- c) Inisiatif

## e. Indikator Kepemimpinan

Menurut Nawawi dan Martini (2020:75), indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

### 1. Instruktif

Instruktif adalah pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang di pimpin.

## 2. Konsultatif

Konsultatif adalah bersifat dua arah, pemimpin dalam menetapkan suatu keputusan harus berkonsultasi dengan orang-orang yang di pimpinnya.

## 3. Partisipasi

Partisipasi adalah mengikut sertakan atau mengambil bagian dalam perusahaan.

## 4. Delegasi

Delegasi adalah memberikan tanggung jawab ke karyawan sehingga tugas yang diberikan dapat dilaksanakan secara efektif.

## 5. Pengendalian

Pengendalian adalah kemampuan pemimpin dalam melakukan mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan secara efektif.

## 3. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Secara umum karyawan pasti sangat membutuhkan namanya motivasi untuk dapat giat dan semangat dalam bekerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong bawahan, agar mereka mau bekerja keras, dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Afandi (2018:23) “motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang di lakukan

mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:93) “motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Veithzal Rivai, dkk (2018:607) “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka disimpulkan yang dimaksud dengan “motivasi kerja adalah suatu pemberian daya penggerak atau dorongan yang menciptakan semangat seorang karyawan, sehingga karyawan tersebut mampu dan mau bekerja sama, bekerja efektif dalam segala upaya untuk mencapai yang di inginkan karyawan tersebut”.

#### **b. Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2013:146) menyatakan tujuan motivasi yaitu 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, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### c. Tipe-Tipe Motivasi Kerja

Menurut Danim Sudarwan (2014:17), umumnya motivasi bisa dikelompokkan dalam empat tipe, diantaranya :

1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah motivasi atas impian mencari keuntungan-keuntungan tertentu.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif adalah motivasi yang bersumber dari rasa takut misalnya, jika seorang karyawan tidak bekerja maka akan muncul rasa takut dikeluarkan.

3. Motivasi dari dalam

Motivasi dari dalam adalah motivasi timbul dari karyawan saat melakukan tugas-tugasnya dan bersumber dari dalam diri.

4. Motivasi dari luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri karyawan itu sendiri.

### d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:24) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi kehidupan, termasuk dalam kebutuhan ini adalah makanan, minuman, tempat tinggal, dll.

## 2. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan masa depan yang cerah dan baik untuk menciptakan suasana yang damai dan harmonis.

## 3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan harga diri merupakan pengakuan dan penghargaan atas prestasi karyawan di lingkungannya.

## 4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan akan prestasi kerja dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi secara optimal untuk mencapai prestasi kerja.

Menurut Sutrisno (2017:116) mengemukakan fakto-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

### 1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi yaitu:

#### a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi. Keinginan untuk hidup termasuk, memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

#### b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi, adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang bekerja. kadang keinginan berkuasa dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji.

## 2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi yaitu:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh buntut mendorong para karyawan melakukan pekerjaan.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja keras dan mengorbankan apa yang

mereka miliki untuk perusahaan, jika ada jaminan karir yang jelas.

e) Status dan tanggung jawab

Status dan tanggung jawab jabatan tertentu adalah impian karyawan dalam bekerja.

f) Peraturang yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus di patuhi oleh karyawan.

**e. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Afandi (2018:29) indikator motivasi kerja yaitu:

1. Balas Jasa

Balas jasa adalah suatu yang berbentuk barang, jasa ataupun uang yang merupakan upah yang diterima karyawan.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah suatu kondisi yang dirasakan para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

3. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan.

4. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai atau diinginkan oleh karyawan dalam bekerja.

5. Pengakuan dari Atasan

Pengakuan dari atasan adalah suatu pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawan sudah menerapkan akan motivasi yang telah

diberikan atau tidak.

#### 6. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat karyawan lainnya atau tidak.

### 4. Pelatihan

#### a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan wahana yang sangat penting dalam membangun sumber daya manusia yang penuh tantangan, sehingga kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu, dimana persaingan yang sangat ketat antar perusahaan.

Veithzal Rivai, dkk (2018:164) “pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan ini berkaitan dengan keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaan”.

Kaswan (2016:2) “pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan”. Sedangkan Mondy (2017:210) “pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan”.

Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2017:44) “pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”. Berdasarkan diatas dapat disimpulkan “pelatihan suatu proses atau kegiatan dimana

tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, sehingga dapat mampu menyelesaikan pekerjaan lebih baik lagi”.

### **b. Manfaat Pelatihan**

Menurut Veithzal Rivai, dkk (2018:167) manfaat pelatihan adalah sebagai berikut:

#### 1. Manfaat untuk karyawan

- a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif
- b) Membantu mendorong dan mencapai target yang ingin dicapai serta menciptakan rasa percaya diri
- c) Membantu mengatasi rasa stres, tekanan, frustrasi dan konflik
- d) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan, komunikasi dan sikap
- e) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
- f) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi
- g) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih
- h) Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan
- i) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru

#### 2. Manfaat untuk perusahaan

- a) Mengarah pada peningkatan keuntungan atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi keuntungan
- b) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan profesional di semua tingkatan perusahaan

- c) Meningkatkan moral karyawan
  - d) Menciptakan *image* perusahaan yang lebih baik
  - e) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa yang akan datang
  - f) Membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan
3. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan
- a) Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual
  - b) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan promosi atau transfer
  - c) Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif
  - d) Meningkatkan kualitas moral
  - e) Meningkatkan keterampilan interpersonal

### c. Faktor-Faktor Yang Berperan Dalam Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai, dkk (2018:173), dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang.

Faktor-faktor yang di pertimbangkan dan berperan dalam pelatihan adalah sebagai berikut:

1. *Cost- effectiveness* (Efektivitas biaya)
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas

5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

#### d. Jenis-jenis pelatihan

Menurut Akrani dalam Kaswan (2016:213), jenis-jenis pelatihan yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan induksi (*Induction Training*)

Pelatihan yang singkat dan informatif dengan tujuan memberikan informasi kepada karyawan.

2. Pelatihan Pekerjaan (*Job Training*)

Tujuannya untuk memberi informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan melaksanakan tugasnya secara sistematis.

3. Pelatihan untuk Promosi (*Training for promotion*)

Pelatihan promosi adalah pelatihan yang diberikan setelah kenaikan pangkat tetapi sebelum mencapai posisi yang lebih tinggi.

4. Pelatihan penyegaran (*Training Refresher*)

Tujuannya pembaruan keterampilan atau keahlian, informasi dan pengalaman seseorang dalam suatu posisi tertentu.

5. Pelatihan untuk pengembangan manajerial (*Training for Managerial Development*)

Program pelatihan ini ditawarkan kepada *manager* untuk meningkatkan kinerja mereka dan membuat mereka dapat menerima posisi yang lebih tinggi.

### e. Metode Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai, dkk (2018:174), metode-metode pelatihan adalah sebagai berikut:

#### 1. Metode *On The Job Training*

Merupakan metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang *rill*, di bawah bimbingan *supervisor*.

Berikut ini pelatihan yang mencakup metode *on the job training* yaitu:

##### a) Rotasi

Rotasi adalah pelatihan silang (*cross train*) bagi karyawan dengan tujuan mendapatkan variasi kerja, di samping memberikan variasi kerja tujuan rotasi ini adalah membantu perusahaan

##### b) Magang

Magang adalah peserta mengikuti pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seorang karyawan yang jabatan tertentu, untuk dilakukan oleh seorang karyawan yang jabatan tertentu, untuk mengetahui bagaimana cara melakukan suatu kegiatan tersebut.

##### c) Instruksi

Intruksi adalah bentuk informasi yang dikomunikasikan untuk menerangkan bagaimana tugas atau aksi tersebut dilaksanakan.

#### 2. Metode *Off The Job Training*

Merupakan pelatihan yang dilakukan di luar tempat kerja. pelatihan di luar pekerjaan adalah untuk memperbaiki dan mengembangkan

perilaku karyawan agar kinerja karyawan meningkat. Berikut ini adalah pelatihan yang mencakup *off the job training* yaitu :

a) Ceramah

Ceramah adalah pendekatan yang mengandalkan komunikasi dari para pemberi materi dan informasi mengenai suatu topik yang di bahas.

b) *Case Study* (Studi Kasus)

Metode kasus adalah metode yang menggunakan deskripsi tertulis dari masalah kehidupan nyata yang dihadapi oleh karyawan.

c) Simulasi

Simulasi adalah suatu metode pelatihan yang menggambarkan situasi nyata dan mengharapkan peserta pelatihan akan mendapatkan hasil yang sama dengan situasi nyata.

d) Permainan peran

Permainan peran adalah alat mendorong membayangkan identitas lain. Misalnya, pekerja pria membayangkan peran *supervisor* wanita dan sebaliknya. Kemudian keduanya ditempatkan dalam situasi kerja tertentu dan diminta memberikan respons sebagaimana harapan mereka terhadap lainnya.

e) Laboratorium

Pelatihan di laboratorium di rancang untuk meningkatkan keterampilan interpersonal. Juga dapat digunakan untuk membangun perilaku yang diinginkan untuk tanggung jawab di masa yang akan datang.

## f. Indikator Pelatihan

Menurut Kaswan (2016:77), indikator dalam pelatihan adalah sebagai berikut :

### 1. Identifikasi

Identifikasi adalah proses atau tindakan dimana harus mampu menemukan dan menganalisis tentang proses pelatihan tersebut.

### 2. Motivasi

Suatu proses mendorong karyawan agar mampu menciptakan keahlian yang lebih agar karyawan-karyawan tersebut dapat bersaing dengan karyawan yang lainnya.

### 3. Lingkungan pembelajaran

Mencakup tujuan pembelajaran, bahan pembelajaran dan kesempatan untuk mempraktekan hasil tersebut sehingga dari hal tersebut dapat di evaluasi.

### 4. Metode

Metode merupakan suatu cara atau prosedur yang digunakan untuk mencapai tujuan dari proses pelatihan.

### 5. Penerapan

Penerapan merupakan tindakan yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai.

### 6. Hasil

Hasil adalah manfaat yang dihasilkan dari proses pelatihan tersebut sehingga dari hasil tersebut karyawan mampu mendapatkan manfaat dari proses pelatihan tersebut.

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang menjadi sumber rujukan bagi peneliti. Berikut ini adalah tabelnya:

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Geby Citra Ananda dan Daud Arifin (2021)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Pada RSUD Dr. Djasamen Saragih Kota Pematang Siantar	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) Kompensasi (X <sub>2</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Rizki Rahmawani dan Hery Syahril (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ) Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Beta Asteria dan Achmad Nurkholis (2021)	Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bantul	Pelatihan (X <sub>1</sub> ) Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Roynaldi Arista (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ) Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

						terhadap kinerja karyawan
5.	Shinta Noratta dan Budhi Prabowo (2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari	Pelatihan (X <sub>1</sub> )  Motivasi (X <sub>2</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Natalia Susanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )  Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )  Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Muhammad Reza Anwar Nurdin (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank DKI Jakarta	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )  Pelatihan (X <sub>2</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Susanto (2019)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan STIE Bisnis Indonesia	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )  Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )  Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Laila Irawati (2019)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap		Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier	Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi

		Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika BSD Tangerang			Berganda	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Fahmi Susanti (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang	Pelatihan ( $X_1$ ) Komunikasi ( $X_2$ )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa pelatihan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Agung Indriansyah (2018)	Analisis Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Data Palembang	Motivasi ( $X_1$ ) Pelatihan ( $X_2$ ) Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12.	Rahma Sari Dewi dan Eny Ariyanto (2016)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Group CTO Office PT Indosat	Pelatihan ( $X_1$ ) Kompetensi ( $X_2$ ) Motivasi Kerja ( $X_3$ )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
13.	Charles Adi Winarto dan Siti Laela (2016)	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Nissan Cibubur	Pelatihan ( $X_1$ ) Disiplin Kerja ( $X_2$ )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
14.	Aprinawati (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Dan	Kepemimpinan ( $X_1$ )	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Jalur ( <i>Path</i> )	Hasil menunjukkan bahwa

		Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )		Analysis)	kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
15.	Dhenny Asmarazisa (2016)	Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank BTN Batam	Motivasi (X <sub>1</sub> ) Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Diolah Penulis (2022)



### **C. Kerangka Konseptual**

Menurut Hardani, dkk (2020:328) kerangka konseptual adalah kerangka yang di dalamnya menjelaskan konsep-konsep yang terkandung dalam asumsi teoritis, kemudian digunakan untuk mengistilahkan unsur yang terkandung dalam objek yang akan diteliti serta menunjukkan adanya hubungan antara kosnsep tersebut.

#### **1. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Nawawi dan Martini (2020:9) kepemimpinan merupakan kemampuan atau kecerdasan untuk mendorong beberapa orang (dua orang atau lebih) untuk bekerja sama menuju tujuan bersama. Muhammad Busro (2018:218) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain tersebut dengan suka rela mau melaksanakan kegiatan bersama dalam rangka mencapai tujuan yang ditentukan.

Maka dari hal tersebut bahwasanya di dalam setiap perusahaan apabila suatu sistem kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi sistem kinerja di dalam suatu perusahaan tersebut dimana dari hal tersebut juga kinerja karyawan akan meningkat.

#### **2. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang di lakukakan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas Afandi (2018:23). Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang

menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama Hasibuan (2013:143).

Dengan adanya motivasi kerja yang ada pada setiap karyawan dapat menciptakan daya pendorong atau penggerak bagi setiap karyawan sehingga dari hal tersebut apabila motivasi kerja tersebut dijalankan secara baik, dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **3. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kaswan (2016:2) pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Karena penguasaan pengetahuan dan keterampilan menjadi tidak bermakna apabila sikap dan perilaku karyawan tidak mengalami perubahan yang lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut Veithzal Rivai, dkk (2018:164) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan ini berkaitan dengan keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaan saat ini.

Maka dengan adanya program pelatihan yang selalu di terapkan secara baik, maka karyawan akan menguasai bidang yang iya kerjakan dan dari hal tersebut kinerja karyawan akan meningkat.

### **4. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

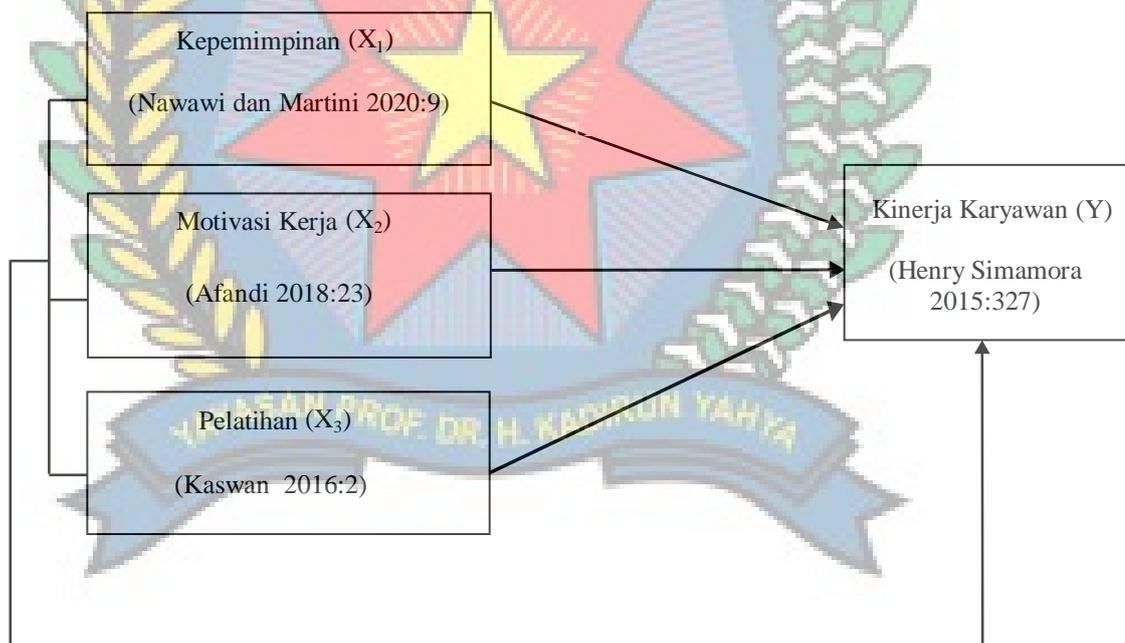
Menurut Wendy Supmady Hutahaean (2021:2) kepemimpinan adalah kemampuan atau kekuatan seseorang untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain dalam bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sikap seorang pemimpin dalam

mempengaruhi rekan kerja baik itu level atas, level menengah sampai level bawah. Mangkunegara (2017:93) “motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Selain dari hal tersebut pelatihan adalah faktor yang penting dalam kinerja karyawan. Mondy (2017:210) pelatihan merupakan aktiivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan.

Berdasarkan uraian diatas tersebut adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat dalam gambar 2.1 berikut ini :

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



Sumber : Diolah Penulis, (2022)

#### D. Hipotesis

Manullang dan Pakpahan (2014:61) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dalam kaitannya dengan analisis kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.
2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.
3. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.
4. Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian dalam hal ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, untuk melihat populasi atau sampel, pengumpulan data menggunakan instrumen dan analisisnya menggunakan statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah di tentukan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Marihot Manullang dan Pakpahan (2014:135), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan suatu variabel bebas terhadap variabel tergantung atau terikat.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai di Jl Soekarno-Hatta No.262, Km 19,5 Kota Binjai.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan mulai dari November 2021 sampai dengan Oktober 2022, dengan format sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian

No	Kegiatan	2021	2022								
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Okt
1.	Pengajuan Judul										
2.	Penyusunan Proposal										
3.	Bimbingan Proposal										
4.	Seminar Proposal										
5.	Perbaikan Proposal										
6.	Pengolahan Data										
7.	Penyusunan Skripsi										
8.	Bimbingan Skripsi										
9.	Seminar Hasil										
10.	Perbaikan Seminar Hasil										
11.	Bimbingan Skripsi										
12.	Sidang Meja Hijau										

Sumber: Penulis (2022)

### C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

#### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian termasuk variabel apa yang akan diteliti. Dalam hal ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama Kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel bebas kedua Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan variabel bebas ketiga Pelatihan ( $X_3$ ) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## 2. Definisi Operasional

Menurut Hardani, dkk (2020:328) definisi operasional adalah sebuah kerangka yang di dalamnya menjelaskan tentang variabel yang di peroleh.

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. (Henry Simamora 2015:327)	1. Inisiatif 2. Antusiasme 3. Loyalitas 4. Kerja sama (Henry Smamora 2015:371)	Skala Likert
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Nawawi dan Martini (2020:9)	1. Instrukturif 2. Konsultatif 3. Partisipasi 4. Delegasi 5. Pengendalian Nawawi dan Martini (2020:75)	Skala Likert
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Keinginan yang timbul dari dalam diri seorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang di lakukakan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas Afandi (2018:23)	1. Balas Jasa 2. Kondisi Kerja 3. Fasilitas Kerja 4. Prestasi Kerja 5. Pengakuan Dari Atasan 6. Pekerjaan Itu Sendiri Afandi (2018:29)	Skala Likert
Pelatihan (X <sub>3</sub> )	Proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Kaswan (2016:2)	1. Identifikasi 2. Motivasi 3. Lingkungan Pembelajaran 4. Metode 5. Penerapan 6. Hasil Kaswan (2016:77)	Skala Likert

Sumber : Penulis, (2022)

## D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah suatu objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 39 karyawan, dimana termasuk karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai dan karyawan *outsorsing*.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan penarikan *total sampling* atau sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) sampel jenuh merupakan penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 39 sampel, dimana termasuk staf karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai dan karyawan *outsorsing* (tenaga kerja ahli daya, *security* dan *driver*) yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Jumlah Sampel Penelitian**

No	Jabatan/Divisi	Jumlah Sampel
1.	Divisi SDM & Umum	6
2.	Divisi Keuangan	3
3.	Divisi Pelayanan	6
4.	Divisi Kepesertaan	9
5.	Petugas Pemeriksa Cabang	2
6.	Tenaga Kerja Ahli Daya (TKAD)	4
7.	<i>Security</i>	7
8.	<i>Driver</i>	2
Total		39

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai

### 3. Jenis Data

Ada dua macam data pada umumnya yang digunakan yaitu data kuantitatif dan data kualitatif, dalam penelitian ini lebih memfokuskan pada data kuantitatif, menurut Manullang dan Pakpahan (2014:82) data kuantitatif adalah data-data yang berwujud angka-angka tertentu yang dapat dioperasikan secara matematis.

### 4. Sumber Data

Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam data primer dan data sekunder yaitu sebagai berikut:.

#### a. Data Primer

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:82) data primer adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri dari sumber utama guna kepentingan penelitian.

#### b. Data Sekunder

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:82) data sekunder adalah data yang dikutip oleh peneliti guna kepentingan penelitiannya.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Observasi

Menurut Hardani, dkk (2020: 411) teknik ini merupakan teknik yang paling umum digunakan. Biasanya digunakan untuk mengevaluasi aspek kognitif dan non-kognitif responden dan digunakan untuk evaluasi kinerja, minat, sikap, nilai-nilai terhadap masalah dan situasi responden.

## 2. Studi Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2017:291) studi kepustakaan adalah berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.

## 3. Wawancara

Menurut Hardani, dkk (2020: 408) wawancara merupakan situasi sosial antara dua orang, dimana proses psikologis yang terlibat membutuhkan kedua individu secara timbal balik dalam memberikan beragam tanggapan sesuai tujuan penelitian.

## 4. Kuesioner

Menurut Hardani, dkk (2020: 406) kuesioner sering menggunakan daftar periksa (*checklist*) dan skala penilaian. Perangkat ini membantu menyederhanakan dan mengukur perilaku dan sikap responden. Daftar periksa (*checklist*) adalah daftar perilaku, karakteristik, atau entitas lain yang dicari peneliti. Adapun bentuk kuesioner tersebut menggunakan skala likert, menurut Manullang dan Pakpahan (2014:93), umumnya skala likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Adapun skala likertnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Skala Likert**

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Manullang dan Pakpahan, (2014:93)

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data merupakan uji yang disyaratkan dalam penelitian dengan instrumen kuesioner. Menurut Syafrizal (2019:73) instrumen adalah alat untuk mengumpulkan data yang sesuai dengan sifat data yang akan dikumpulkan, dimana data yang dikumpulkan yaitu sah (valid) dan dipercaya (reliabel).

#### a. Uji Validitas (Keabsahan)

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:90) uji validitas adalah alat untuk menghitung valid tidaknya kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan sah jika suatu pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas setiap pertanyaan atau pernyataan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka dianggap valid. Berikutnya untuk melihat apakah suatu pertanyaan atau pertanyaan valid atau tidak digunakan perbandingan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk  $df = n-2$ , dimana  $n$  merupakan jumlah sampel.

- 1)  $(r_{hitung}) > (r_{tabel})$   $r_{tabel}$  di lihat dari  $\alpha : n-2$  dimana  $\alpha = 5\%$
- 2) Nilai  $sig \leq \alpha$  dimana nilai  $\alpha = 5\%$

#### b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:92) uji reliabilitas merupakan instrumen untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan handal jika jawaban responden stabil dari waktu ke waktu tidak acak. Dikatakan handal jika reliabel tersebut memiliki nilai *cronbach's alpa* lebih dari ( $>$ ) 0,60.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Syafrizal (2019:103) uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus di penuhi pada analisis regresi linear berganda yang harus dipenuhi dalam uji statistik dimana pengujiannya yaitu :

### a. Uji Normalitas

Menurut Syafrizal (2019:105) uji normalitas adalah suatu alat melihat apakah distribusi data mendekati distribusi normal.

#### 1) Uji Histogram

Menurut Syafrizal (2019:105) pendekatan histogram yaitu, untuk menguji normalitas dapat dilihat dengan kurva normal, kurva normal yang memiliki ciri-ciri khusus, salah satunya adalah bahwa mean, mode dan median pada tempat yang sama.

#### 2) Uji P-P Plot

Menurut Syafrizal (2019:106) uji p-p plot yaitu apabila plot dari keduanya berbentuk linier (dapat di dekati garis lurus), maka hal ini adalah indikasi bahwa residual menyebar normal.

#### 3) Uji Kolmogorov-Smirnov

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:184) kriteria menentukan normal atau tidaknya data, dapat dilihat probabilitasnya. Suatu data dikatakan normal jika  $Asymp.Sig (2-tailed) > \alpha 0,05$ .

### b. Uji Multikolinieritas

Menurut Syafrizal (2019:135) nilai untuk menguji multikolinieritas nilai *Tolerance Value*  $< 0,1$  atau  $(VIF) > 10 =$  terjadi multikolinieritas. *Tolerance Value*  $> 0,1$  atau  $(VIF) < 10 =$  tidak terjadi multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Syafrizal (2019:116) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di anggota grup tersebut. Uji heteroskedastisitas pada prinsipnya ingin melihat apakah grup memiliki varians yang sama atau tidak, jika varians sama akan terjadi homokedastisitas. Sedangkan apabila varians tidak sama maka akan terjadi heterokedastisitas. Dalam uji heteroskedastisitas ini juga penullis menggunakan uji heteroskedastisitas uji *glejser*. Menurut Syafrizal (2019:121) menunjukkan bahwasanya apabila tingkat probabilitas signifikansinya di bawah tingkat kepercayaan 5% ( $P < 0,05$ ) maka akan terkena heteroskedastisitas.

### 3. Regresi Linier Berganda

Menurut Syafrizal (2019:148) regresi linear berganda ditunjukan untuk menentukan hubungan antara variabel bebas yang biasa disebut  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut  $Y$ . Adapun rumus penghitungan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- $Y$  = Kinerja Karyawan
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)
- $X_1$  = Kepemimpinan (*Independent Variabel*)
- $X_2$  = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)
- $X_3$  = Pelatihan (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = Error term

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Syafrizal (2019:176) uji parsial (Uji-t) digunakan untuk melihat secara individu pengaruh secara signifikan dari variabel terhadap variabel terikat.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu :

- 1)  $H_a$  diterima bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $H_a$  diterima, apabila nilai sig  $< \alpha$  0,05.
- 2)  $H_0$  ditolak bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $H_0$  ditolak, apabila nilai sig  $> \alpha$  0,05

##### b. Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan (Uji-F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen Ghozali (2016: 96).

Adapaun pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0$  : Ada pengaruh yang tidak signifikan

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika tingkat sig dibawah 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Syafrizal (2019:193) koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas. Koefisien determinasi adalah dengan persentase pengkuadratan nilai koefisien yang ditemukan. Nilai mendekati satu berarti pengaruh bebas terhadap variabel terikat kuat.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Sejarah Perkembangan Perusahaan

Badan penyelenggaraan program jaminan sosial adalah salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No. 33/1947 jo UU No. 2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No. 48/1952 jo PMP No. 8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No. 15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No. 5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No. 14/1969 tentang pokok-pokok tenaga kerja.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial. Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-Undang itu berhubungan dengan amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2 yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi (JKK), (JKM), dan (JHT), 1 Juli 2015 dengan penambahan 1 program baru yaitu jaminan Pensiun (JP).

Pemerintah telah menerbitkan aturan resmi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) bagi pekerja/buruh yang

menjadi korban pemutusan hubungan kerja (PHK). yang telah tertuang dan disahkan ke dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dalam BPJS ketenagakerjaan di tambahkan. Jadi untuk program BPJS Ketenagakerjaan sampai 2022 ini memiliki 5 program, yang meliputi Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

**a. Visi dan Misi Perusahaan**

Visi: Mewujudkan jaminan sosial ketenagakerjaan yang terpercaya, berkelanjutan dan menyejahterahkan seluruh pekerja indonesia.

Misi: Misi BPJS Ketenagakerjaan yaitu:

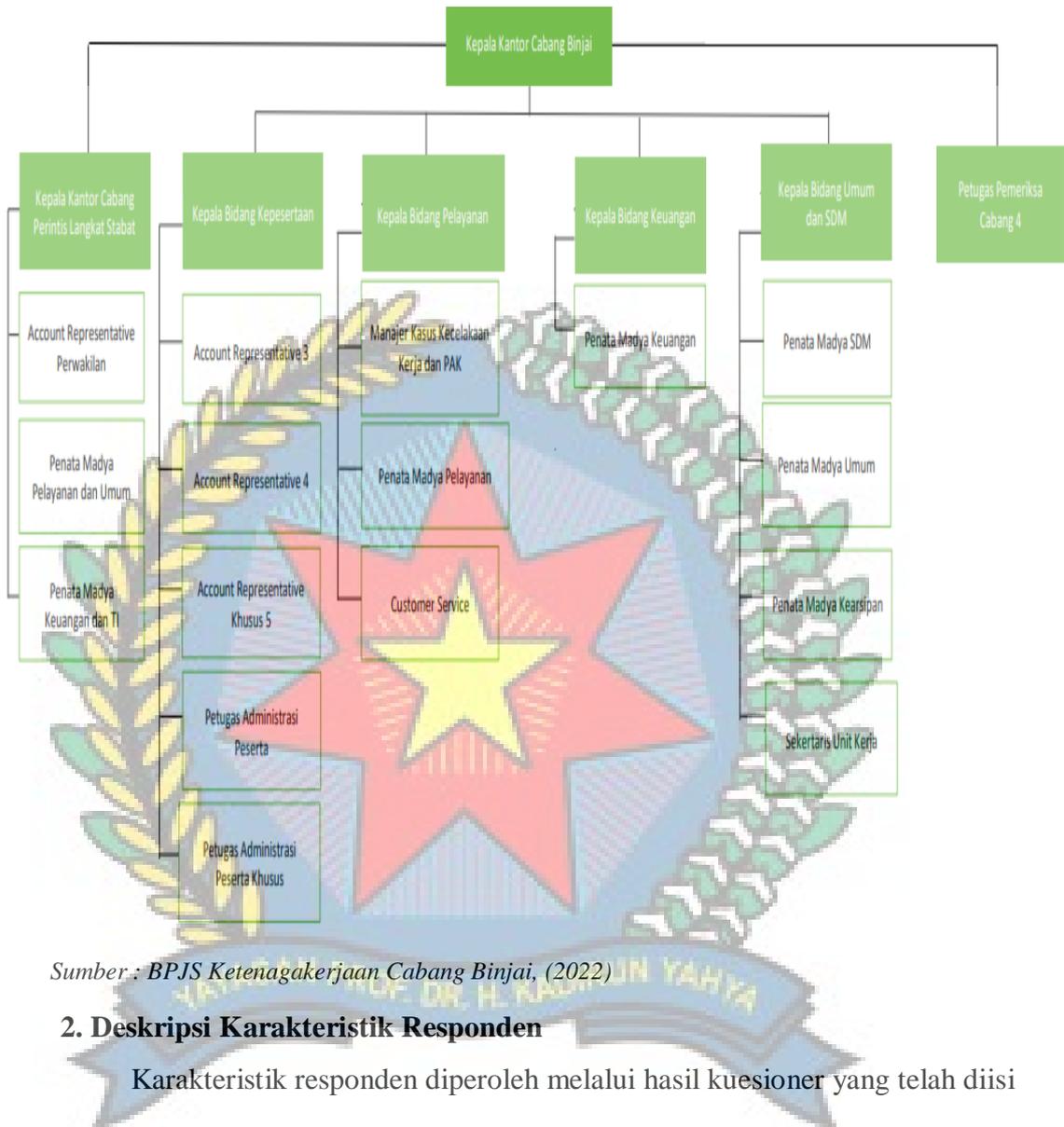
1. Melindungi, melayani & menyejahterakan pekerja dan keluarga.
2. Memberikan rasa aman, mudan dan nyaman untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing peserta.
3. Memberikan kontribusi dan pembangunan dan perekonomian bangsa dengan tata kelola baik.

**b. Struktur Organisasi**

Menurut Candra Wijaya (2017:214) struktur organisasi merupakan cara untuk membantu manajemen mencapai sasaran. Karena sasaran diturunkan dari strategi keseluruhan organisasi secara logis dan bertautan.

Struktur organisasi perusahaan dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**



Sumber : *BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai, (2022)*

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 39 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran suatu responden di tempat penelitian, karakteristik responden ini mencakup jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja, yaitu adalah sebagai berikut ini:

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel

4.1 berikut ini:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	21	53.8	53.8	53.8
	Perempuan	18	46.2	46.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 39 responden yang tertinggi adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 21 responden (53,8%) dan perempuan sebanyak 18 responden (46,2%) dari total responden 39 responden.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data responden berdasarkan usia dapat dilihat dalam tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	16	41.0	41.0	41.0
	31-40 Tahun	15	38.5	38.5	79.5
	41-50 Tahun	7	17.9	17.9	97.4
	> 50 Tahun	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 39 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia antara 21-30 tahun yaitu sebanyak 16 responden (41,0%), responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 15 responden (38,5%), responden yang berusia 41-50 tahun yaitu sebanyak 7 responden (17,9%) dan yang berusia > 50 tahun sebanyak 1 (2,6%).

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat dalam tabel 4.3 berikut ini:

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	2.6	2.6	2.6
	SMA/SMK	9	23.1	23.1	25.6
	Diploma (D3)	6	15.4	15.4	41.0
	Sarjana (S1)	23	59.0	59.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2022)

Dari tabel 4.3 dilihat bahwa dari 39 responden di dominasi oleh pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 23 responden (59,0%), disusul responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 9 responden (23,1%), kemudian responden yang berpendidikan Diploma (D3) yaitu sebanyak 6 responden (15,4%), dan responden yang berpendidikan SMP 1 responden (2,6%).

### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Data responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dalam tabel 4.4 berikut ini:

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	13	33.3	33.3	33.3
6-10 Tahun	16	41.0	41.0	74.4
11-15 Tahun	5	12.8	12.8	87.2
16-20 Tahun	1	2.6	2.6	89.7
> 20 Tahun	4	10.3	10.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 39 responden yang tertinggi adalah responden yang masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 16 responden (41,0%), diikuti responden yang masa kerja 1-5 tahun 13 responden (33,3%), responden yang masa kerja 11-15 tahun 5 responden (12,8%), responden yang masa kerja > 20 tahun 4 responden (10,3%) dan responden yang masa kerja 16-20 tahun 1 responden (2,6%).

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Pelatihan serta 1 variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Untuk penyebaran kuesioner tersebut dimana masing-masing butir pernyataan harus di jawab oleh 39 responden.

#### a. Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )

Variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) mencakup 5 indikator dimana terdiri dari instruktif ( $X_{1.1}$ ), konsultatif ( $X_{1.2}$ ), partisipasi ( $X_{1.3}$ ), delegasi ( $X_{1.4}$ ) dan pengendalian ( $X_{1.5}$ ). Tanggapan responden untuk setiap indikator dapat dilihat pada tabel 4.5 s/d tabel 4.9.

**Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator Instruktif (X<sub>1.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Pemimpin selalu memberikan arahan langsung dalam pekerjaan		Pemimpin selalu memberikan secara jelas kepada karyawan tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengatasinya		Pemimpin selalu memberikan instruksi yang jelas terkait pekerjaan yang harus diselesaikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	17	43.6	12	30.8	14	35.9
Setuju	18	46.2	22	56.4	20	51.3
Netral	4	10.3	4	10.3	4	10.3
Tidak Setuju	-	-	1	2.6	1	2.6
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	39	100	39	100	39	100
Mean	4.33		4.15		4.21	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2022)

Pada tabel 4.5 dengan indikator instruktif ditinjau dengan 3 pernyataan yaitu sebagai berikut:

1. Pernyataan Pemimpin selalu memberikan arahan langsung dalam pekerjaan, sebanyak 17 responden (43,6%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (46,2%) menyatakan setuju, 4 responden (10,3%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang pemimpin selalu memberikan arahan langsung dalam pekerjaan.
2. Pernyataan Pemimpin selalu memberikan secara jelas kepada karyawan tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengatasinya, sebanyak 12 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (56,4%) menyatakan setuju, 4 responden (10,3%) menyatakan netral, 1 responden (2,6%) menjawab tidak setuju dimana rata-ratanya 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang pemimpin selalu

memberikan secara jelas kepada karyawan tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengatasinya.

3. Pernyataan Pemimpin selalu memberikan instruksi yang jelas terkait pekerjaan yang harus diselesaikan, sebanyak 14 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju 20 responden (51,3%) menyatakan setuju, 4 responden (10,3%) menyatakan netral, 1 responden (2,6%) menjawab tidak setuju dimana rata-ratanya 4,21. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang pemimpin selalu memberikan instruksi yang jelas terkait pekerjaan yang harus diselesaikan.

**Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Konsultatif (X<sub>1.2</sub>)**

Jawaban Responden	Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan masalah yang terkait pekerjaan		Item Pernyataan Pemimpin dalam menetapkan suatu keputusan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengungkapkan pendapat		Pemimpin selalu berkomunikasi dengan baik dengan seluruh karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	17	43.6	12	30.8	14
Setuju	20	51.3	24	61,5	16	41.0
Netral	2	5.1	3	7.7	9	23.1
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	39	100	39	100	39	100
Mean	4.38		4.23		4.13	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2022)

Pada tabel 4.6 dengan indikator konsultatif ditinjau dengan 3 pernyataan yaitu sebagai berikut:

1. Pernyataan Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan masalah yang terkait pekerjaan, sebanyak 17 responden (43,6%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (51,3%) menyatakan

setuju, 2 responden (5,1%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan masalah yang terkait pekerjaan.

2. Pernyataan Pemimpin dalam menetapkan suatu keputusan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengungkapkan pendapat, sebanyak 12 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (61,5%) menyatakan setuju, 3 responden (7,7%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang pemimpin dalam menetapkan suatu keputusan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengungkapkan pendapat.

3. Pernyataan Pemimpin selalu berkomunikasi dengan baik dengan seluruh karyawan, sebanyak 14 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (41,0%) menyatakan setuju, 9 responden (23,1%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,13. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang pemimpin selalu berkomunikasi dengan baik dengan seluruh karyawan.

**Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Partisipasi ( $X_{1.3}$ )**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Pemimpin saling berbagi ide (berdiskusi) dalam membuat keputusan dengan karyawan		Pemimpin melibatkan karyawan dalam menetapkan tujuan		Pemimpin lebih mengutamakan kerja sama dalam upaya pencapaian tujuan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	14	35.9	12	30.8	11	28.2
Setuju	23	59.0	21	53.8	20	51.3
Netral	2	5.1	6	15.4	8	20.5
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	39	100	39	100	39	100
Mean	4.31		4.15		4.08	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2022)

Pada tabel 4.7 dengan indikator partisipasi di tinjau dengan 3 pernyataan yaitu sebagai berikut:

1. Pernyataan Pemimpin saling berbagi ide (berdiskusi) dalam membuat keputusan dengan karyawan, sebanyak 14 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (59,0%) menyatakan setuju, 2 responden (5,1%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang pemimpin saling berbagi ide (berdiskusi) dalam membuat keputusan dengan karyawan.
2. Pernyataan Pemimpin melibatkan karyawan dalam menetapkan tujuan, sebanyak 12 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (53,8%) menyatakan setuju, 6 responden (15,4%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang pemimpin melibatkan karyawan dalam menetapkan tujuan.

3. Pernyataan Pemimpin lebih mengutamakan kerja sama dalam upaya pencapaian tujuan, sebanyak 11 responden (28,2%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (51,3%) menyatakan setuju, 8 responden (20,5%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,08. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang pemimpin lebih mengutamakan kerja sama dalam upaya pencapaian tujuan.

**Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Delegasi (X<sub>1.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Pemimpin dalam memberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan		Karyawan memiliki kekuasaan untuk mengambil keputusan pada divisi tempat karyawan bekerja		Pemimpin percaya dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	13	33.3	12	30.8	8	20.5
Setuju	19	48.7	22	56.4	26	66.7
Netral	7	17.9	4	10.3	5	12.8
Tidak Setuju	-	-	1	2.6	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	39	100	39	100	39	100
Mean	4.15		4.15		4.08	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2022)

Pada tabel 4.8 dengan indikator delegasi ditinjau dengan 3 pernyataan yaitu sebagai berikut:

1. Pernyataan Pemimpin dalam memberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, sebanyak 13 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (48.7%) menyatakan setuju, 7 responden (17,9%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang pemimpin

dalam memberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

2. Pernyataan Karyawan memiliki kekuasaan untuk mengambil keputusan pada divisi tempat karyawan bekerja, sebanyak 12 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (56,4%) menyatakan setuju, 4 responden (10,3%) menyatakan netral, 1 responden (2,6%) menjawab tidak setuju dimana rata-ratanya 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang karyawan memiliki kekuasaan untuk mengambil keputusan pada divisi tempat karyawan bekerja.
3. Pernyataan Pemimpin percaya dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 8 responden (20,5%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (66,7%) menyatakan setuju, 5 responden (12,8%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,08. Menggambarkan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang pemimpin percaya dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengendalian (X<sub>1.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Dengan adanya pengendalian membuat karyawan merasa disiplin dalam bekerja		Pemimpin selalu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan		Pemimpin memberikan inovasi terhadap pelaksanaan kerja karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	13	33.3	3	7.7	10	25.6
Setuju	22	56.4	26	66.7	23	59.0
Netral	4	10.3	9	23.1	5	12.8
Tidak Setuju	-	-	1	2.6	1	2.6
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	39	100	39	100	39	100
Mean	4.23		3.79		4.08	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2022)

Pada tabel 4.9 dengan indikator pengendalian ditinjau dengan 3 pernyataan yaitu sebagai berikut:

1. Pernyataan Dengan adanya pengendalian membuat karyawan merasa disiplin dalam bekerja, sebanyak 13 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (56,4%) menyatakan setuju, 4 responden (10,3%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,23. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang dengan adanya pengendalian membuat karyawan merasa disiplin dalam bekerja.
2. Pernyataan Pemimpin selalu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan, sebanyak 3 responden (7,7%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (66,7%) menyatakan setuju, 9 responden (23,1%) menyatakan netral, 1 responden (2,6%) menjawab tidak setuju dimana rata-ratanya 3,79. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang pemimpin selalu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan.

3. Pernyataan Pemimpin memberikan inovasi terhadap pelaksanaan kerja karyawan, sebanyak 10 responden (25,6%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (59,0%) menyatakan setuju, 5 responden (12,8%) menyatakan netral, 1 responden (2,6%) menjawab tidak setuju dimana rata-ratanya 4,08. Hasil ini menggambarkan bahwa karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang pemimpin memberikan inovasi terhadap pelaksanaan kerja karyawan.

#### b. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) mencakup 6 indikator dimana terdiri atas balas jasa ( $X_{2.1}$ ), kondisi kerja ( $X_{2.2}$ ), fasilitas kerja ( $X_{2.3}$ ), prestasi kerja ( $X_{2.4}$ ) pengakuan dari atasan ( $X_{2.5}$ ) dan pekerjaan itu sendiri ( $X_{2.6}$ ). Tanggapan responden untuk setiap indikator dapat dilihat pada tabel 4.10 s/d tabel 4.15.

**Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Balas Jasa ( $X_{2.1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Pimpinan akan memberikan pujian apabila karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu		Dengan adanya pemberian bonus yang di berikan perusahaan membuat karyawan semangat dalam bekerja		Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	13	33.3	16	41.0	11	28.2
Setuju	19	48.7	19	48.7	22	56.4
Netral	7	17.9	4	10.3	6	15.4
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	39	100	39	100	39	100
Mean	4.15		4.31		4.13	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2022)

Pada tabel 4.10 dengan indikator balas jasa ditinjau dengan 3 pernyataan yaitu sebagai berikut:

1. Pernyataan Pimpinan akan memberikan pujian apabila karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu, sebanyak 13 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (48,7%) menyatakan setuju, 7 responden (17,9%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang pimpinan akan memberikan pujian apabila karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu.
2. Pernyataan Dengan adanya pemberian bonus yang di berikan perusahaan membuat karyawan semangat dalam bekerja, sebanyak 16 responden (41,0%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (48,7%) menyatakan setuju, 4 responden (10,3%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,31. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang dengan adanya pemberian bonus yang di berikan perusahaan membuat karyawan semangat dalam bekerja.
3. Pernyataan Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, sebanyak 11 responden (28,2%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (56,4%) menyatakan setuju, 6 responden (15,4%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,13. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.

**Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kondisi Kerja (X<sub>2.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Perusahaan selalu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang karyawan miliki		Pimpinan menciptakan hubungan yang baik dengan karyawan		Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	12	30.8	9	23.1	9	23.1
Setuju	23	59.0	23	59.0	24	61.5
Netral	4	10.3	7	17.9	6	15.4
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	39	100	39	100	39	100
Mean	4.21		4.05		4.08	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Pada tabel 4.11 dengan indikator kondisi kerja ditinjau dengan 3 pernyataan yaitu sebagai berikut :

1. Pernyataan Perusahaan selalu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang karyawan miliki, sebanyak 12 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (59,0%) menyatakan setuju, 4 responden (10,3%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya yaitu 4,21. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang Perusahaan selalu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang karyawan miliki.
2. Pernyataan Pimpinan menciptakan hubungan yang baik dengan karyawan, sebanyak 9 responden (23,1%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (59,0%) menyatakan setuju, 7 responden (17,9%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya yaitu 4,05. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab

setuju tentang pimpinan menciptakan hubungan yang baik dengan karyawan.

3. Pernyataan Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai, sebanyak 9 responden (23,1%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (61.5%) menyatakan setuju, 6 responden (15,4%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,08. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai.

**Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas Kerja (X<sub>2.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku		Perlengkapan yang ada di perusahaan cukup memadai dalam bekerja		Pimpinan selalu berupaya untuk mengusahakan biaya tunjangan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	14	35.9	14	35.9	8	20.5
Setuju	21	53.8	22	56.4	26	66.7
Netral	4	10.3	3	7.7	5	12.8
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	39	100	39	100	39	100
Mean	4.26		4.28		4.08	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Pada tabel 4.12 dengan indikator fasilitas kerja ditinjau dengan 3 pernyataan yaitu sebagai berikut :

1. Pernyataan Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sebanyak 14 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (53,8%) menyatakan setuju, 4 responden (10,3%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,26. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan

Cabang Binjai menjawab setuju tentang perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Pernyataan Perlengkapan yang ada di perusahaan cukup memadai dalam bekerja, sebanyak 14 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (56,4%) menyatakan setuju, 3 responden (7,7%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,28. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang perlengkapan yang ada di perusahaan cukup memadai dalam bekerja.

3. Pernyataan Pimpinan selalu berupaya untuk mengusahakan biaya tunjangan, sebanyak 8 responden (20,5%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (66,7%) menyatakan setuju, 5 responden (12,8%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,08. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang pimpinan selalu berupaya untuk mengusahakan biaya tunjangan.

**Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja (X<sub>2.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Pimpinan memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi		Karyawan selalu berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan		Karyawan di promosikan apabila prestasi kerja karyawan meningkat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	7	17.9	13	33.3	10	25.6
Setuju	26	66,7	20	51.3	25	64.1
Netral	5	12,8	6	15.4	4	10.3
Tidak Setuju	1	2.6	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	39	100	39	100	439	100
Mean	4.00		4.18		4.15	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Pada tabel 4.13 dengan indikator prestasi kerja ditinjau dengan 3 pernyataan yaitu sebagai berikut :

1. Pernyataan Pimpinan memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi, sebanyak 7 responden (17,9%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (66,7%) menyatakan setuju, 5 responden (12,8%) menyatakan netral, 1 responden (2,6%) menjawab tidak setuju dimana rata-ratanya 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang pimpinan memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi.
2. Pernyataan Karyawan selalu berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan, sebanyak 13 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (51,3%) menyatakan setuju, 6 responden (15,4%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,18. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang karyawan selalu berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan.
3. Pernyataan Karyawan di promosikan apabila prestasi kerja karyawan meningkat, sebanyak 10 responden (25,6%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (64,1%) menyatakan setuju, 4 responden (10,3%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang karyawan di promosikan apabila prestasi kerja karyawan meningkat.

**Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengakuan Dari Atasan (X<sub>2.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Karyawan mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari pimpinan saat berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik		Pengakuan dari atasan mampu membuat karyawan termotivasi dalam bekerja		Pimpinan memberikan penghargaan apabila karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	12	30.8	6	15.4	10	25.6
Setuju	23	59.0	28	71.8	22	56.4
Netral	4	10.3	5	12.8	7	17.9
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	39	100	39	100	39	100
Mean	4.21		4.03		4.08	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Pada tabel 4.14 dengan indikator pengakuan dari atasan ditinjau dengan 3 pernyataan yaitu sebagai berikut :

1. Pernyataan Karyawan mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari pimpinan saat berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik, sebanyak 12 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (59,0%) menyatakan setuju, 4 responden (10,3%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,21. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan dengan nilai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang karyawan mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari pimpinan saat berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik.
2. Pernyataan Pengakuan dari atasan mampu membuat karyawan termotivasi dalam bekerja, sebanyak 6 responden (15,4%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (71,8%) menyatakan setuju, 5 responden (12,8%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,03. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan

Cabang Binjai menjawab setuju tentang pengakuan dari atasan mampu membuat karyawan termotivasi dalam bekerja.

3. Pernyataan Pimpinan memberikan penghargaan apabila karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan, sebanyak 10 responden (25,6%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (56,4%) menyatakan setuju, 7 responden (17,9%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,08. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang Pimpinan memberikan penghargaan apabila karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan.

**Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pekerjaan Itu Sendiri (X<sub>2.6</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Dalam bekerja karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan		Karyawan memiliki kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan tugas yang sulit		Karyawan selalu dilibatkan dalam kegiatan penting perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	11	28.2	8	20.5	9	23.1
Setuju	21	53.8	25	64.1	23	59.0
Netral	7	17,9	6	15.4	7	17.9
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	39	100	39	100	39	100
Mean	4.10		4.05		4.05	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Pada tabel 4.15 dengan indikator pekerjaan itu sendiri ditinjau dengan 3 pernyataan yaitu sebagai berikut :

1. Pernyataan Dalam bekerja karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, sebanyak 11 responden (28,2%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (53,8%) menyatakan setuju, 7 responden (17,9%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,10. Hasil ini menggambarkan

bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang dalam bekerja karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.

2. Pernyataan Karyawan memiliki kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan tugas yang sulit, sebanyak 8 responden (20,5%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (64,1%) menyatakan setuju, 6 responden (15,4%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,05.

Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang Karyawan memiliki kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan tugas yang sulit.

3. Pernyataan Karyawan selalu dilibatkan dalam kegiatan penting perusahaan, sebanyak 9 responden (23,1%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (59,0%) menyatakan setuju, 7 responden (17,9%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,05. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang Karyawan selalu dilibatkan dalam kegiatan penting perusahaan.

### c. Variabel Pelatihan ( $X_3$ )

Variabel pelatihan ( $X_3$ ) dibentuk oleh 6 indikator yaitu, identifikasi ( $X_{3.1}$ ), motivasi ( $X_{3.2}$ ), lingkungan pembelajaran ( $X_{3.3}$ ), metode ( $X_{3.4}$ ) penerapan ( $X_{3.5}$ ) dan hasil ( $X_{3.6}$ ). Tanggapan responden untuk setiap indikator dapat dilihat pada tabel 4.16 s/d 4.21.

**Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Identifikasi (X<sub>3.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Dengan melakukan proses identifikasi dalam pelatihan dapat mengetahui kelebihan karyawan dalam proses pelatihan		Dengan melakukan analisis kebutuhan, dapat mempengaruhi hasil pelatihan karyawan		Pemimpin selalu memonitoring proses pelatihan karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	12	30.8	10	25.6	10	25.6
Setuju	24	61.5	23	59.0	25	64.1
Netral	3	7.7	6	15.4	4	10.3
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	39	100	39	100	39	100
Mean	4.23		4.10		4.15	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Pada tabel 4.16 dengan indikator identifikasi ditinjau dengan 3 pernyataan yaitu sebagai berikut:

1. Pernyataan Dengan melakukan proses identifikasi dalam pelatihan dapat mengetahui kelebihan karyawan dalam proses pelatihan, sebanyak 12 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (61,5%) menyatakan setuju, 3 responden (7,7%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang pernyataan dengan melakukan proses identifikasi dalam pelatihan dapat mengetahui kelebihan karyawan dalam proses pelatihan.
2. Pernyataan Dengan melakukan analisis kebutuhan, dapat mempengaruhi hasil pelatihan karyawan, sebanyak 10 responden (25,6%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (59,0%) menyatakan setuju, 6 responden (15,4%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,10. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan

Cabang Binjai menjawab setuju tentang dengan melakukan analisis kebutuhan, dapat mempengaruhi hasil pelatihan karyawan.

3. Pernyataan Pemimpin selalu memonitoring proses pelatihan karyawan, sebanyak 10 responden (25,6%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (64,1%) menyatakan setuju, 4 responden (10,3%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya yaitu 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang pemimpin selalu memonitoring proses pelatihan karyawan.

**Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Motivasi (X<sub>3.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Dengan adanya proses pelatihan tersebut, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi		Dengan adanya pelatihan, karyawan merasa percaya diri dalam bekerja		Dengan adanya pelatihan, karyawan dapat bersaing dengan rekan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	13	33,3	14	35,9	11	28,2
Setuju	22	56,4	19	48,7	23	59,0
Netral	4	10,3	6	15,4	5	12,8
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	39	100	39	100	49	100
Mean	4,23		4,21		4,15	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Pada tabel 4.17 dengan indikator motivasi ditinjau dengan 3 pernyataan yaitu sebagai berikut:

1. Pernyataan Dengan adanya proses pelatihan tersebut, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, sebanyak 13 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (56,4%) menyatakan setuju, 4 responden (10,3%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,23. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan

Cabang Binjai menjawab setuju tentang Dengan adanya proses pelatihan, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

2. Pernyataan Dengan adanya pelatihan, karyawan merasa percaya diri dalam bekerja, 14 responden (35,9%) menyatakan setuju, 19 responden (48,7%) menyatakan setuju, 6 responden (15,4%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,21. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang Dengan adanya pelatihan, karyawan merasa percaya diri dalam bekerja.

3. Pernyataan Dengan adanya pelatihan, karyawan dapat bersaing dengan rekan kerja, sebanyak 11 responden (28,2%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (59,0%) menyatakan setuju, 5 responden (12,8%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang Dengan adanya pelatihan, karyawan dapat bersaing dengan rekan kerja.



**Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Lingkungan Pembelajaran (X<sub>3.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Pembelajaran yang karyawan lakukan membuat rasa percaya diri karyawan meningkat dalam bekerja		Tujuan dari proses Pembelajaran sangat bermanfaat untuk pekerjaan karyawan		Karyawan merasa tertarik apabila proses pembelajaran dalam pelatihan dapat mudah di pahami	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	13	33,3	12	30.8	11	28.2
Setuju	21	53.8	19	48.7	23	59.0
Netral	5	12.8	8	20.5	5	12.8
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	39	100	39	100	39	100
Mean	4.21		4.10		4.15	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Pada tabel 4.18 dengan indikator lingkungan pembelajaran ditinjau dengan 3 item pernyataan yaitu sebagai berikut:

1. Pernyataan Pembelajaran yang karyawan lakukan membuat rasa percaya diri karyawan meningkat dalam bekerja, sebanyak 13 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (53,8%) menyatakan setuju, 5 responden (12,8%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,21. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang Pembelajaran yang karyawan lakukan membuat rasa percaya diri karyawan meningkat dalam bekerja.
2. Pernyataan Tujuan dari proses Pembelajaran sangat bermanfaat untuk pekerjaan karyawan, 12 responden (30,8%) menyatakan setuju, 19 responden (48,7%) menyatakan setuju, 8 responden (20,5%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,10. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju

tentang tujuan dari proses Pembelajaran sangat bermanfaat untuk pekerjaan karyawan.

3. Pernyataan Karyawan merasa tertarik apabila proses pembelajaran dalam pelatihan dapat mudah di pahami, sebanyak 11 responden (28,2%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (59,0%) menyatakan setuju, 5 responden (12,8%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang karyawan merasa tertarik apabila proses pembelajaran dalam pelatihan dapat mudah di pahami.

**Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Metode (X<sub>3.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan		Metode pelatihan sangat berpengaruh terhadap proses pelatihan		Karyawan merasa tertarik, apabila metode pelatihan yang dilakukan oleh <i>trainer</i> menarik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	10	25.6	9	23.1	10	25.6
Setuju	24	61.5	27	69.2	22	56.4
Netral	5	12.8	3	7.7	7	17.9
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	39	100	39	100	39	100
<i>Mean</i>	4.13		4.15		4.08	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Pada tabel 4.19 dengan indikator metode ditinjau dengan 3 pernyataan yaitu sebagai berikut:

1. Pernyataan Metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan, sebanyak 10 responden (25,6%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (61,5%) menyatakan setuju, 5 responden (12,8%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,13. Hasil

ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan.

2. Pernyataan Metode pelatihan sangat berpengaruh terhadap proses pelatihan, 9 responden (23,1%) menyatakan setuju, 27 responden (69,2%) menyatakan setuju, 3 responden (7,7%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang metode pelatihan sangat berpengaruh terhadap proses pelatihan.

3. Pernyataan Karyawan merasa tertarik, apabila metode pelatihan yang dilakukan oleh *trainer* menarik, sebanyak 10 responden (25,6%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (56,4%) menyatakan setuju, 7 responden (17,9%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,08. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang Karyawan merasa tertarik, apabila metode pelatihan yang dilakukan oleh *trainer* menarik.

**Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Penerapan (X<sub>3.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Pelatihan yang karyawan lakukan, dapat diterapkan dalam melakukan aktivitas pekerjaan		Pelatihan yang karyawan lakukan, membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja		Pelatihan yang karyawan lakukan, membuat karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	8	20.5	12	30.8	11	28.2
Setuju	26	66,7	21	53.8	24	61.5
Netral	5	12,8	6	15.4	4	10.3
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	39	100	39	100	39	100
Mean	4.08		4.15		4.18	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Pada tabel 4.20 dengan indikator penerapan ditinjau dengan 3 pernyataan yaitu sebagai berikut:

1. Pernyataan Pelatihan yang karyawan lakukan, dapat diterapkan dalam melakukan aktivitas pekerjaan, sebanyak 8 responden (20,5%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (66,7%) menyatakan setuju, 5 responden (12,8%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,08. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang pelatihan yang karyawan lakukan, dapat diterapkan dalam melakukan aktivitas pekerjaan.
2. Pernyataan Pelatihan yang karyawan lakukan, membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, 12 responden (30,8%) menyatakan setuju, 21 responden (53,8%) menyatakan setuju, 6 responden (15,4%) menyatakan netral, dimana nilai rata-ratanya 4,15. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang pelatihan yang karyawan lakukan, membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja.

3. Pernyataan Pelatihan yang karyawan lakukan, membuat karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan, sebanyak 11 responden (28,2%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (61,5%) menyatakan setuju, 4 responden (10,3%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,18. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang pelatihan yang karyawan lakukan, membuat karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

**Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hasil (X<sub>3.6</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Setelah mengikuti pelatihan membuat karyawan percaya diri		Setelah mengikuti pelatihan karyawan dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja		Karyawan merasakan manfaat yang baik dari proses pelatihan yang dilakukan apabila sesuai dengan bidang	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	10	25.6	13	33,3	14	35.9
Setuju	21	53.8	19	48,7	22	56.4
Netral	8	20.5	7	17,9	3	7.7
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	39	100	39	100	39	100
Mean	4.05		4.15		4.28	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Pada tabel 4.21 dengan indikator hasil ditinjau dengan 3 pernyataan yaitu sebagai berikut:

1. Pernyataan Setelah mengikuti pelatihan membuat karyawan percaya diri, sebanyak 10 responden (25,6%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (53,8%) menyatakan setuju, dan 8 responden (20,5%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,05. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang setelah mengikuti pelatihan membuat karyawan percaya diri.

2. Pernyataan Setelah mengikuti pelatihan karyawan dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja, 13 responden (33,3%) menyatakan setuju, 19 responden (48,7%) menyatakan setuju, 7 responden (17,9%) menyatakan netral, dimana nilai rata-ratanya 4,15. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang Setelah mengikuti pelatihan karyawan dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja.

3. Pernyataan Karyawan merasakan manfaat yang baik dari proses pelatihan yang dilakukan apabila sesuai dengan bidang, sebanyak 14 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (56,4%) menyatakan setuju, 3 responden (7,7%) menyatakan netral, dimana nilai rata-ratanya 4,28. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang Karyawan merasakan manfaat yang baik dari proses pelatihan yang dilakukan apabila sesuai dengan bidang.

#### **d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel kinerja karyawan (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari inisiatif (Y.1), antusiasme (Y.2), loyalitas (Y.3), kerja sama (Y.4).

Tanggapan responden untuk setiap indikator dapat dilihat pada tabel 4.22 s/d tabel 4.25.

**Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Indikator Inisiatif (Y.1)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Karyawan selalu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa di perintah oleh atasan		Karyawan selalu bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya karena rekan kerja tidak masuk		Karyawan selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan dalam pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	16	41,0	12	30.8	14	35.9
Setuju	19	48,7	23	59.0	22	56.4
Netral	4	10.3	4	10.3	3	7.7
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	39	100	39	100	39	100
Mean	4.31		4.21		4.28	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Pada tabel 4.22 dengan indikator inisiatif ditinjau dengan 3 pernyataan yaitu sebagai berikut:

1. Pernyataan Karyawan selalu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa di perintah oleh atasan, sebanyak 16 responden (41,0%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (48,7%) menyatakan setuju, dan 4 responden (10,3%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,31. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang karyawan selalu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa di perintah oleh atasan.
2. Pernyataan Karyawan selalu bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya karena rekan kerja tidak masuk, 12 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (59.0%) menyatakan setuju, 4 responden (10,3%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,21. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang pernyataan Karyawan selalu

bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya karena rekan kerja tidak masuk.

3. Pernyataan Karyawan selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan dalam pekerjaan, sebanyak 14 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (56,4%) menyatakan setuju, 3 responden (7,7%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 4,28. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang karyawan selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan dalam pekerjaan.

**Tabel 4.23 Penilaian Responden Terhadap Indikator Antusiasme (Y.2)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan		Apabila ada tugas baru karyawan sangat antusias untuk mengerjakan tugas tersebut		Saat atasan memberikan tugas kepada karyawan, karyawan sangat percaya diri dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	17	43.6	13	33.3	13	33.3
Setuju	20	51.3	22	56.4	20	51.3
Netral	2	5.1	4	10.3	6	15.4
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	39	100	39	100	39	100
Mean	4.38		4.23		4.18	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Pada tabel 4.23 dengan indikator antusiasme ditinjau dengan 3 pernyataan yaitu sebagai berikut:

1. Pernyataan Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 17 responden (43,6%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (51,3%) menyatakan setuju, 2 responden (5,1%) menyatakan

netral, dengan nilai rata-rata 4,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Pernyataan Apabila ada tugas baru karyawan sangat antusias untuk mengerjakan tugas tersebut, 13 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (56,4%) menyatakan setuju, 4 responden (10,3%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,23. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang apabila ada tugas baru karyawan sangat antusias untuk mengerjakan tugas tersebut.

3. Pernyataan Saat atasan memberikan tugas kepada karyawan, karyawan sangat percaya diri dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut, sebanyak 13 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (51,3%) menyatakan setuju, 6 responden (15,4%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,18. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang Saat atasan memberikan tugas kepada karyawan, karyawan sangat percaya diri dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

**Tabel 4.24 Penilaian Responden Terhadap Indikator Loyalitas (Y<sub>3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Karyawan selalu menaati aturan dan tata tertib perusahaan		Karyawan selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian dalam bekerja		Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	8	20.5	16	41.0	14	35.9
Setuju	27	69.2	21	53.8	20	51.3
Netral	4	10.3	2	5.1	5	12.8
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	39	100	39	100	39	100
Mean	4.10		4.36		4.23	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Pada tabel 4.24 dengan loyalitas ditinjau dengan 3 pernyataan yaitu sebagai berikut:

1. Pernyataan Karyawan selalu menaati aturan dan tata tertib perusahaan, sebanyak 8 responden (20,5%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (69,2%) menyatakan setuju, 4 responden (10,3%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,10. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang karyawan selalu menaati aturan dan tata tertib perusahaan.
2. Pernyataan Karyawan selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian dalam bekerja, 16 responden (41,0%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (53,8%) menyatakan setuju, 2 responden (5,1%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 4,36. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang karyawan selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian dalam bekerja.

3. Pernyataan Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati, sebanyak 14 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (51,3%) menyatakan setuju, 5 responden (12,8%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,23. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang karyawan selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati.

**Tabel 4.25 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerja Sama (Y.4)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Karyawan selalu berusaha terbuka pada pendapat orang lain		Kerja sama tim yang dibangun, merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai		Setiap anggota divisi memiliki andil dalam tugas yang diberikan oleh atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	9	23.1	18	46.2	12	30.8
Setuju	27	69.2	19	48.7	22	56.4
Netral	3	7.7	2	5.1	5	12.8
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	39	100	39	100	39	100
Mean	4.15		4.41		4.18	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Pada tabel 4.25 dengan kerja sama ditinjau dengan 3 pernyataan yaitu sebagai berikut:

1. Pernyataan Karyawan selalu berusaha terbuka pada pendapat orang lain, sebanyak 9 responden (23,1%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (69,2%) menyatakan setuju, 3 responden (7,7%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang karyawan selalu berusaha terbuka pada pendapat orang lain.
2. Pernyataan Kerja sama tim yang dibangun, merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai, 18 responden

(46,2%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (48,7%) menyatakan setuju, 2 responden (5,1%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 4,41. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang Kerja sama tim yang dibangun, merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai.

3. Pernyataan Setiap anggota divisi memiliki andil dalam tugas yang diberikan oleh atasan, sebanyak 12 responden (30.8%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (56.4%) menyatakan setuju, 5 responden (12,8%) menyatakan netral, dimana rata-ratanya 4,18. Hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai menjawab setuju tentang setiap anggota divisi memiliki andil dalam tugas yang diberikan oleh atasan .

#### **4. Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data dalam hal ini untuk mengetahui kualitas data yang digunakan, dimana untuk pengujian tersebut ada dua yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

##### **a. Uji Validitas**

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:90) uji validitas adalah alat untuk menghitung valid tidaknya kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan sah jika suatu pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

jika  $(r_{hitung}) > (r_{tabel})$ , dan bernilai positif, maka item dinyatakan valid, dengan  $n = 39$ ;  $df = n - 2 = 39 - 2 = 37$ , pada  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $r_{tabel} =$

0,316 atau lebih besar dari 0,30 maka dikatakan valid.

**Tabel 4.26 Uji Validitas Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	58.13	26.009	.493	.821
Pernyataan X1.2	58.31	26.798	.338	.831
Pernyataan X1.3	58.26	24.880	.598	.813
Pernyataan X1.4	58.08	27.178	.367	.828
Pernyataan X1.5	58.23	26.814	.435	.825
Pernyataan X1.6	58.33	24.754	.582	.814
Pernyataan X1.7	58.15	25.923	.610	.815
Pernyataan X1.8	58.31	26.429	.421	.825
Pernyataan X1.9	58.38	26.874	.331	.831
Pernyataan X1.10	58.31	25.587	.515	.819
Pernyataan X1.11	58.31	26.219	.422	.825
Pernyataan X1.12	58.38	26.453	.502	.821
Pernyataan X1.13	58.23	26.235	.491	.821
Pernyataan X1.14	58.67	27.018	.373	.828
Pernyataan X1.15	58.38	26.611	.369	.829

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Pada tabel 4.26 di atas hasil pengolahan SPSS nilai validitas pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Hasil uji validitas dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel kepemimpinan dengan *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari pada  $r_{tabel} = 0,316$ , atau uji validitas dinyatakan valid (sah) apabila nilai koefisien lebih besar dari 0,30. Jadi dapat disimpulkan pada uji validitas dari 15 (lima belas) butir pernyataan variabel kepemimpinan dapat dikatakan valid.

Tabel 4.27 Uji Validitas Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	70.23	28.709	.524	.813
Pernyataan X2.2	70.08	29.547	.451	.818
Pernyataan X2.3	70.26	29.880	.401	.820
Pernyataan X2.4	70.18	29.625	.476	.816
Pernyataan X2.5	70.33	29.596	.451	.818
Pernyataan X2.6	70.31	29.429	.499	.815
Pernyataan X2.7	70.13	30.483	.327	.824
Pernyataan X2.8	70.10	30.358	.370	.822
Pernyataan X2.9	70.31	29.745	.492	.816
Pernyataan X2.10	70.38	29.822	.416	.819
Pernyataan X2.11	70.21	29.115	.489	.815
Pernyataan X2.12	70.23	30.130	.422	.819
Pernyataan X2.13	70.18	30.572	.330	.824
Pernyataan X2.14	70.36	30.657	.377	.822
Pernyataan X2.15	70.31	30.271	.339	.824
Pernyataan X2.16	70.28	29.524	.433	.819
Pernyataan X2.17	70.33	30.439	.358	.822
Pernyataan X2.18	70.33	30.386	.335	.824

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Pada tabel 4.27 di atas hasil pengolahan SPSS nilai validitas pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang. Hasil uji validitas dari 18 (delapan belas) butir pernyataan pada variabel motivasi kerja dengan *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari pada  $r_{tabel} = 0,316$ , atau uji validitas dinyatakan valid (sah) apabila nilai koefisien lebih besar dari 0,30. Jadi dapat disimpulkan pada uji validitas dari 18 (delapan belas) butir pernyataan variabel motivasi kerja dapat dikatakan valid.

**Tabel 4.28 Uji Validitas Pelatihan (X<sub>3</sub>)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	70.56	35.673	.498	.855
Pernyataan X3.2	70.69	34.271	.640	.849
Pernyataan X3.3	70.64	36.236	.411	.858
Pernyataan X3.4	70.56	35.147	.531	.854
Pernyataan X3.5	70.59	34.406	.563	.852
Pernyataan X3.6	70.64	36.605	.326	.862
Pernyataan X3.7	70.59	35.196	.495	.855
Pernyataan X3.8	70.69	34.955	.473	.856
Pernyataan X3.9	70.64	35.973	.412	.858
Pernyataan X3.10	70.67	35.018	.562	.852
Pernyataan X3.11	70.64	35.762	.531	.854
Pernyataan X3.12	70.72	35.576	.437	.857
Pernyataan X3.13	70.72	36.471	.382	.859
Pernyataan X3.14	70.64	35.078	.498	.855
Pernyataan X3.15	70.62	36.611	.345	.861
Pernyataan X3.16	70.74	34.459	.565	.852
Pernyataan X3.17	70.64	36.184	.328	.863
Pernyataan X3.18	70.51	35.414	.514	.854

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Pada tabel 4.28 di atas hasil pengolahan SPSS nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Hasil uji validitas dari 18 (delapan belas) butir pernyataan pada variabel pelatihan dengan *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari pada  $r_{tabel} = 0,316$ , atau uji validitas dinyatakan valid (sah) apabila nilai koefisien lebih besar dari 0,30. Jadi dapat disimpulkan pada uji validitas dari 18 (delapan belas) butir pernyataan variabel pelatihan dapat dikatakan valid.

Tabel 4.29 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PernyataanY.1	46.72	13.629	.505	.769
PernyataanY.2	46.82	14.467	.354	.784
PernyataanY.3	46.74	14.406	.376	.782
PernyataanY.4	46.64	14.236	.430	.777
PernyataanY.5	46.79	14.220	.399	.780
PernyataanY.6	46.85	14.028	.392	.781
PernyataanY.7	46.92	14.178	.485	.772
PernyataanY.8	46.67	14.333	.412	.778
PernyataanY.9	46.79	14.220	.364	.784
PernyataanY.10	46.87	14.220	.488	.772
PernyataanY.11	46.62	14.190	.436	.776
PernyataanY.12	46.85	13.397	.571	.762

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Pada tabel 4.29 di atas hasil pengolahan SPSS nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dengan *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari pada  $r_{tabel} = 0,316$ , atau uji validitas dinyatakan valid (sah) apabila nilai koefisien lebih besar dari 0,30. Jadi dapat disimpulkan pada uji validitas dari 12 (dua belas) butir pernyataan variabel kinerja karyawan dapat dikatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Manullang dan Pakpahan (2014:92) uji reliabilitas merupakan instrumen untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam suatu penelitian untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Uji reliabilitas dari pernyataan kuesioner telah di lakukan sebelumnya terhadap sejumlah responden, sehingga dari hal tersebut terlihatlah hasil uji reliabilitas ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.30 Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.833	15

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)*

Pada tabel 4.30 dapat dilihat dari pengolahan SPSS bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $0,833 > 0,60$ , disimpulkan bahwa pernyataan yang di jawab oleh responden sebelumnya atas 15 pernyataan pada variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) adalah reliabel.

**Tabel 4.31 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.828	18

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)*

Pada tabel 4.31 dapat dilihat dari pengolahan SPSS bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $0,828 > 0,60$ , dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang di jawab oleh responden sebelumnya atas 18 pernyataan pada variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) adalah reliabel.

**Tabel 4.32 Uji Reliabilitas Pelatihan (X<sub>3</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.863	18

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Pada tabel 4.32 dapat dilihat dari pengolahan SPSS bahwa nilai *Cronbach's Alpha* 0,863 > 0,60, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang di jawab oleh responden sebelumnya atas 18 pernyataan pada variabel pelatihan (X<sub>3</sub>) adalah reliabel.

**Tabel 4.33 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.791	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Pada tabel 4.33 dapat dilihat dari pengolahan SPSS bahwa nilai *Cronbach's Alpha* 0,791 > 0,60, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang di jawab oleh responden sebelumnya atas 12 pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah reliabel.

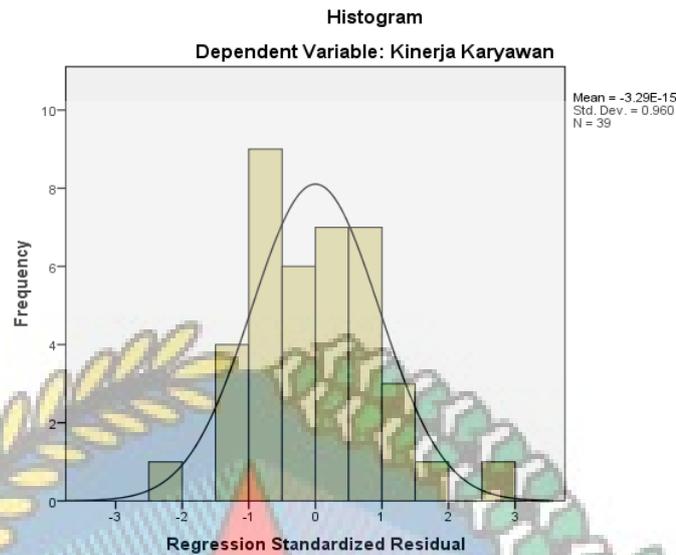
## 5. Uji Asumsi Klasik

Syafrizal (2019:103) uji asumsi klasik adalah persyaratan suatu statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Dimana pengujiannya adalah :

### a. Uji Normalitas

Syafrizal (2019:105) uji normalitas merupakan alat untuk mengetahui apakah distribusi mendekati distribusi normal. Dimana uji normalitas ini yaitu uji histogram, uji p-plot dan uji *kolmogorov-smirnov*. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

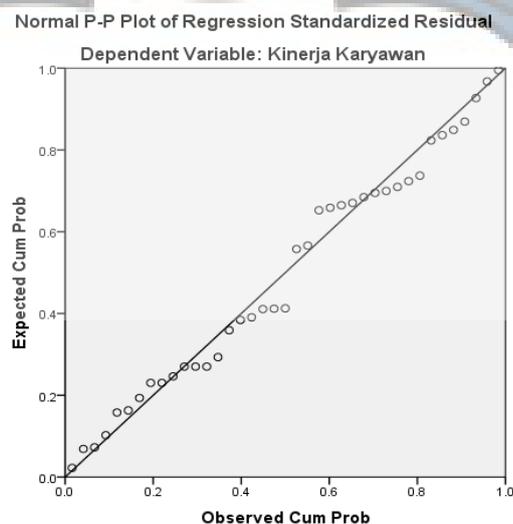
**Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram**



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)*

Syafrizal (2019:105) pendekatan histogram yaitu, untuk menguji normalitas dapat dilihat dengan kurva normal, kurva normal yang memiliki ciri-ciri khusus, salah satunya adalah bahwa mean, mode dan median pada tempat yang sama. Pada gambar 4.3 dalam uji normalitas histogram, gambar pada histogram memiliki pola (lonceng) dan data tersebut memiliki kecembungan yang seimbang.

**Gambar 4.3 Uji Normalitas P-Plot**



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)*

Syafrizal (2019:106) uji p-p plot yaitu apabila plot dari keduanya berbentuk linier (dapat di dekati garis lurus), maka hal ini adalah indikasi bahwa residual menyebar normal. Pada gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik distribusi data cenderung mendekati garis distribusi normal, dan data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4.34 Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov***  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07240033
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.094
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Manullang dan Pakpahan (2014:184) kriteria menentukan normal atau tidaknya data, dapat dilihat probabilitasnya. Suatu data dikatakan normal jika  $\text{Asymp.Sig (2-tailed)} > \alpha 0,05$ . Pada tabel 4.34 nilai  $\text{Asymp.sig (2-tailed)} 0,200$  artinya  $>$  dari  $0,05$ , maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Syafrizal (2019:135) nilai untuk menguji multikolinieritas adalah nilai

$\text{Tolerance Value} < 0,1$  atau  $(\text{VIF}) > 10 =$  terjadi multikolinieritas.

$\text{Tolerance Value} > 0,1$  atau  $(\text{VIF}) < 10 =$  tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.35 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	3.188	4.828				
Kepemimpinan	.182	.085	.245	2.146	.039	.572	1.749
Motivasi Kerja	.271	.103	.384	2.621	.013	.346	2.891
Pelatihan	.218	.090	.337	2.416	.021	.382	2.619

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

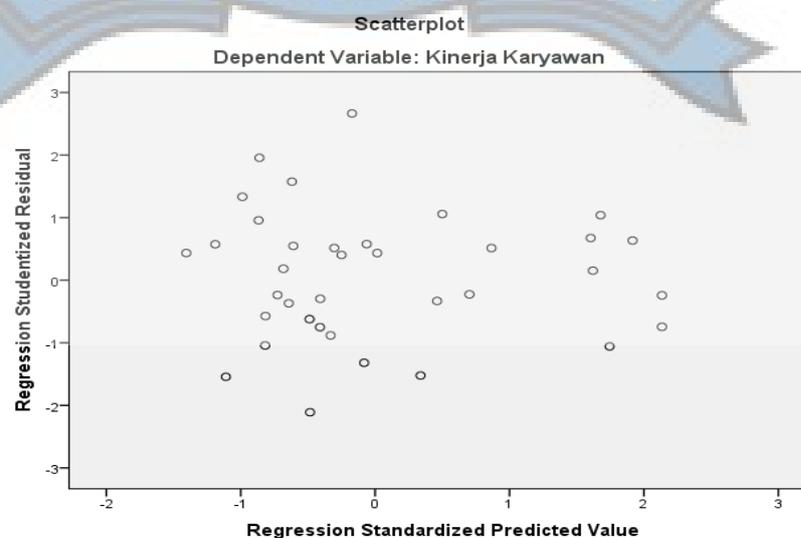
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Pada tabel 4.35 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 yaitu kepemimpinan  $0,572 > 0,1$ , motivasi kerja  $0,346 > 0,1$  dan pelatihan  $0,382 > 0,1$  serta *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 yaitu kepemimpinan  $1,749 < 10$  motivasi kerja  $2,891 < 10$  dan pelatihan  $2,619 < 10$ , maka dari hal tersebut terbebas dari multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Syafrizal (2019:116) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di anggota tersebut.

Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Pada gambar 4.4 uji heteroskedastisitas *scatterplot* di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau garis tertentu. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.36 Uji Heteroskedastisitas *Glejser***

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.278	2.634		1.624	.113
Kepemimpinan	-.018	.046	-.082	-.382	.705
Motivasi Kerja	.051	.056	.249	.901	.374
Pelatihan	-.070	.049	-.376	-1.431	.161

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Pada tabel 4.36 di atas, tabel uji *glejser* tersebut menunjukkan bahwasanya apabila tingkat probabilitas nilai Sig di bawah tingkat kepercayaan 5% ( $P < 0,05$ ) maka akan terkena heteroskedastisitas Syafrizal (2019:121). Dari hasil uji heteroskedastisitas *glejser* tersebut pada variabel kepemimpinan tingkat nilai Sig ( $0,705 > 0,05$ ), motivasi kerja ( $0,374 > 0,05$ ) dan pelatihan ( $0,161 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan variabel tersebut tidak terkena heteroskedastisitas.

## 6. Uji Regresi Linear Berganda

Syafrizal (2019:148) regresi linier berganda ditunjukkan untuk menentukan hubungan variabel bebas yang disebut  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut  $Y$ . Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

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

**Tabel 4.37 Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.188	4.828		.660	.513
Kepemimpinan	.182	.085	.245	2.146	.039
Motivasi Kerja	.271	.103	.384	2.621	.013
Pelatihan	.218	.090	.337	2.416	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Pada tabel 4.37 tersebut diperoleh regresi linier berganda yaitu sebagai berikut  $Y = 3,188 + 0,182 X_1 + 0,271 X_2 + 0,218 X_3 + e$   
Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a) Apabila pada variabel-variabel bebas dianggap nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,188.
- a) Apabila ada kenaikan kepemimpinan sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,182.
- b) Apabila ada kenaikan motivasi kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,271.
- c) Apabila ada kenaikan pelatihan sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,218.

## 7. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji-t)

Syafrizal (2019:176) uji parsial (Uji-t) digunakan untuk melihat secara individu pengaruh secara signifikan dari variabel terhadap variabel terikat.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- 1)  $H_a$  diterima bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $H_a$  diterima, apabila nilai  $Sig < \alpha 0,05$ .
- 2)  $H_0$  ditolak bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $H_0$  ditolak, apabila nilai  $Sig > \alpha 0,05$

Tabel 4.38 Uji Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
			Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.188	4.828		.660	.513
Kepemimpinan	.182	.085	.245	2.146	.039
Motivasi Kerja	.271	.103	.384	2.621	.013
Pelatihan	.218	.090	.337	2.416	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Derajat nilai tabel diperoleh dengan rumus sebagai berikut ini:

Nilai t untuk  $df = n - k$

Keterangan:

$n$  = Jumlah sampel

$k$  = Jumlah variabel bebas dan terikat

$df = 39 - 4 = 35$   $t_{tabel} \alpha = 0.05 (5\%)$

jadi  $t_{tabel} (35) \alpha = 0.05$  adalah = 2,030

Pada tabel 4.38 di atas dapat dilihat bahwa:

1. Analisis pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,146 > t_{tabel} 2,030$  dan nilai  $Sig 0,039 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menyatakan kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.

2. Analisis pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,621 > t_{tabel} 2,030$  dan nilai  $Sig 0,013 <$

0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menyatakan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.

3. Analisis pengaruh pelatihan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,416 > t_{tabel} 2,030$  dan nilai Sig  $0,021 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menyatakan pelatihan ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPJS ketenagakerjaan Cabang Binjai.

#### b. Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan (Uji-F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen Ghazali (2016: 96). Untuk melakukan pengujian ini adalah dengan melihat tingkat Sig (0,05). Apabila Sig  $< 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.39 Uji Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	463.770	3	154.590	33.153	.000 <sup>b</sup>
Residual	163.204	35	4.663		
Total	626.974	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan  
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

Derajat nilai tabel diperoleh dengan rumus sebagai berikut ini:

Keterangan:

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas dan terikat

$F_{\text{tabel}}$  dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (5%)

Derajat pembilang =  $(k-1) = (4-1) = 3$

Derajat penyebut =  $(n-k) = (39-4) = 35$ ,  $F_{\text{tabel}} 0,05 (2,87)$

Pada tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 33,153 sedangkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,87 dan nilai Sig 0,000 < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam uji simultan ini variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan pelatihan ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai, terlihat melalui uji F dengan nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 33,153 dan nilai Sig 0,000 < 0,05.

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Syafrizal (2019:193) koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas. Koefisien determinasi adalah dengan persentase pengkuadratan nilai koefisien yang ditemukan. Nilai mendekati satu berarti pengaruh bebas terhadap variabel terikat kuat.

**Tabel 4.40 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 <sup>a</sup>	.740	.717	2.163

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2022)

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$= 0,717 \times 100\%$$

$$= 71,7 \%$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.40 diatas, besarnya nilai *Adjusted R Square* pada tabel diatas adalah 0,717 atau 71,7%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan pada kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai sebesar 71,7% dan sedangkan sisanya  $100\% - 71,7\% = 28,3\%$  dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

### **1. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai. Hal ini terlihat melalui uji  $t$  dimana nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,146 dan nilai Sig ( $0,039 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Melalui uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 1 yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan ( $Y$ ) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai sebesar 0,182 .

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Dhenny Asmarazisa (2016) dan Susanto (2019), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai. Hal ini terlihat melalui uji t dimana nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,621 dan nilai Sig ( $0,013 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Melalui uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan ( $Y$ ) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai sebesar 0,271.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019) dan Rizki Rahmawani dan Hery Syahril (2021), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **3. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai. Hal ini terlihat melalui uji t dimana nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,416 dan nilai Sig ( $0,021 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Melalui uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pelatihan ( $X_3$ ) sebesar 1 yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan ( $Y$ ) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai sebesar 0,218.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rahma Sri Dewi dan Eny Ariyanto (2016) dan Shinta Noratta dan Budhi Prabowo (2019) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan pelatihan ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai. Hal ini terlihat melalui uji F dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 33,153 dan nilai Sig ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan pelatihan ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai. Besarnya pengaruh pengujian simultan diperkuat dengan nilai koefisien determinasi dari *Adjusted R Square* sebesar 0,717 atau 71,7% dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan serta berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 28,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan yaitu sebagai berikut :

1. Hasil analisis data pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah  $2,146 > t_{tabel}$  2,030 dan nilai Sig ( $0,039 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,182, yang berarti setiap ada peningkatan kepemimpinan ( $X_1$ ), sebesar 1 maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,182.
2. Hasil analisis data pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah  $2,621 > t_{tabel}$  2,030 dan nilai Sig ( $0,013 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,271, yang berarti setiap ada peningkatan motivasi kerja ( $X_2$ ), sebesar 1 maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,271.
3. Hasil analisis data pada variabel pelatihan ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPJS

Ketenagakerjaan Cabang Binjai. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel pelatihan ( $X_3$ ) adalah  $2,416 > t_{tabel} 2,030$  dan nilai Sig ( $0,021 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari pelatihan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar  $0,218$ , yang berarti setiap ada peningkatan pelatihan ( $X_3$ ), sebesar 1 maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar  $0,218$ .

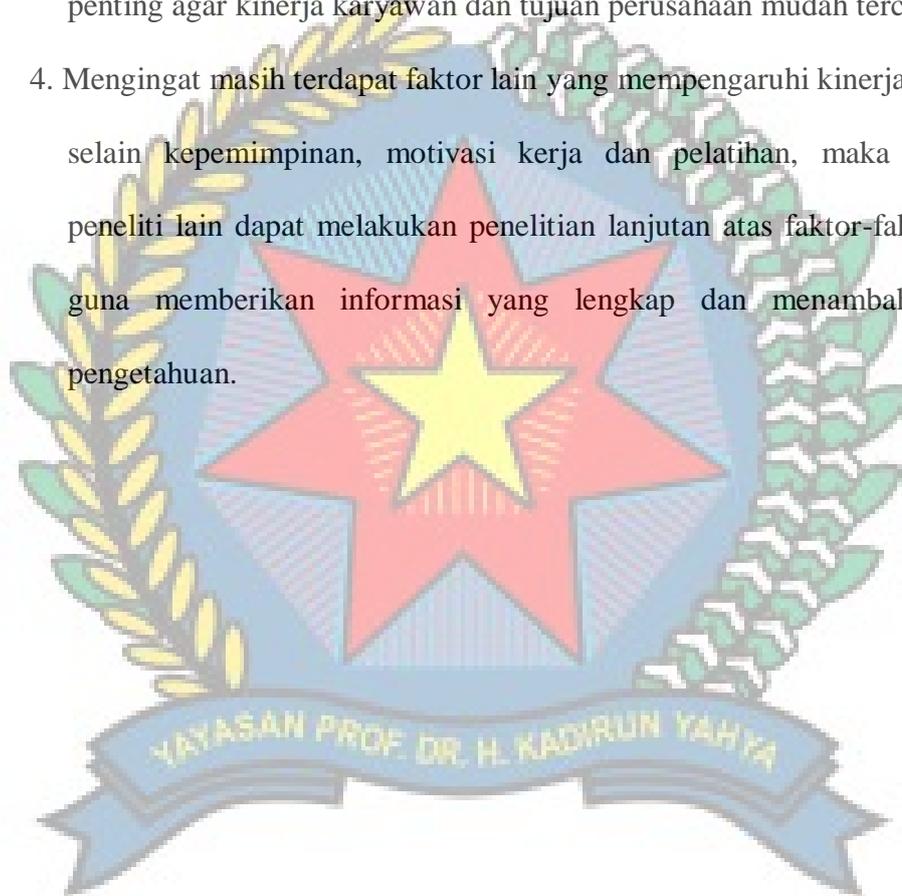
4. Hasil analisis data pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan pelatihan ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $33,153$  sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar  $2,87$  dan nilai Sig  $0,000 < 0,05$ . Besarnya pengaruh pengujian simultan diperkuat dengan nilai koefisien determinasi dari *Adjusted R Square* sebesar  $0,717$  atau  $71,7\%$  dapat dijelaskan oleh kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan pelatihan ( $X_3$ ) serta berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), sedangkan sisanya  $28,3\%$  dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Diharapkan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai untuk dapat memperhatikan kepemimpinan yang diterapkan sehingga dapat lebih menghargai mengawasi dan menjalin kerjasama yang baik antar karyawan maupun antara divisi yang ada di perusahaan sehingga operasional kerja perusahaan berjalan lancar.

2. Diharapkan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai juga dapat meningkatkan motivasi kerja dan memberikan motivasi maupun dukungan untuk para karyawan agar kinerja lebih maksimal.
3. Diharapkan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai agar lebih meningkatkan lagi pelatihan kepada karyawan, sebab pelatihan merupakan hal yang cukup penting agar kinerja karyawan dan tujuan perusahaan mudah tercapai.
4. Mengingat masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan, maka diharapkan peneliti lain dapat melakukan penelitian lanjutan atas faktor-faktor lainnya guna memberikan informasi yang lengkap dan menambah wawasan pengetahuan.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Danim, S. (2014). Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, dkk. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group
- Hasibuan, M. S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutahaean, W. S. (2021). Pengantar Kepemimpinan. Malang: Ahlimedia Press.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2016). Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. & Manuntun, P. (2014). Metodologi Penelitian: Proses Penelitian Praktis. Bandung: Citapustaka Media.
- Mondy, R. W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, H., & Hadari, M. M. (2020). Kepemimpinan Yang Efektif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Simamora, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang, S. H. (2019). Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).

### Jurnal

- Ananda, G.C., & Arifin, D. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Dr. Djasamen Saragih Kota Pematang Siantar. *Jurnal Abdi Ilmu*, 14(1), 22-32.
- Arista, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia, *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(7), 1074-1087.
- Asmarazisa, D. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTN Batam. *Jurnal Dimensi*, 5(2), 1-15
- Asteria, B., & Nurkholis, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha 1*(1), 126-142.
- Aprinawati. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal PLANS: Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis*, 11(1), 19-29.
- Dewi, R.S., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Group CTO Office PT. Indosat. *Telaah Bisnis*, 17(2), 113-130
- Indriansyah, A. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Data Palembang. *MBIA*, 17(2), 23-33.
- Irawati, L. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika BSD Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 108-124.
- Jeni, R.J & Arif, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).

- Lestari, P.A., & Sriathi A.A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 2(9), 1071-1084.
- Noratta, S., & Prabowo, B. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 169-171.
- Nurdin, M. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 7 (2), 96-103.
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 27-40.
- Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(1), 14-34.
- Susanti, F (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *Jurnal Semarak*, 1(3), 39-48.
- Susanto. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan STIE Bisnis Indonesia. *Digital Economic, Management & Accounting Knowledge Development* 1(1), 37-47.
- Susanto, N (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Supriatna, A., & Sutisna, M (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 2(3), 43-55.
- Winarto, C. A., & Laela, S. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Nissan Cibubur. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 18(3), 261-270.

### **Skripsi**

- Apriliansa, L. A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT PLN Distribusi Jateng & D.I Yogyakarta). Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Indri, A. B. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Kantor Pos Besar Yogyakarta). Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Munawar, M. H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Muslimah, T. P. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pattimura Medan. Universitas Sumatera Utara.

Nia, F. N. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Taman Sari Resort. Universitas Pendidikan Ganesha.

Rizky, W (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kerja Sama tim dan Pengalaman kerja terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangka Belitung. Universitas Bangka Belitung.

#### *Website*

BPJS Ketenagakerjaan. <https://mpp.kotabogor.go.id/instansinew/detail/4>.

Hartanto, E. Kuesioner Gaya Kepemimpinan Path Goal (Model Robert House). [https://www.academia.edu/23819572/KUESIONER\\_GAYA\\_KEPEMIMPINAN\\_PATH\\_GOAL\\_MODEL\\_ROBERT\\_HOUSE\\_](https://www.academia.edu/23819572/KUESIONER_GAYA_KEPEMIMPINAN_PATH_GOAL_MODEL_ROBERT_HOUSE_)

Hartanto, E. Kuesioner Motivasi Kerja Karyawan (Model Frederick Herzberg). [https://www.academia.edu/23705853/KUESIONER\\_MOTIVASI\\_KERJA\\_KARYAWAN\\_MODEL\\_FREDERICK\\_HERZBERG\\_](https://www.academia.edu/23705853/KUESIONER_MOTIVASI_KERJA_KARYAWAN_MODEL_FREDERICK_HERZBERG_)

<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>.

Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). <https://gajimu.com/garmen/hak-pekerja-garmen/omnibus-law/jaminan-kehilangan-pekerjaan-jkp>.