



PENGARUH KEPEMIMPINAN, *TRAINING* , DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Indri Inggriet Anggraini, Kartika Aji Lukitasari, Adrian Gyusti Lado

Universitas Budi Luhur

Email : linggriet@gmail.com, kartikaajilukitasari@gmail.com,
adrianglado@gmail.com

ABSTRAK

Kata kunci:

Kepemimpinan,
Kinerja karyawan,
Motivasi, *Training*.

Latar Belakang : Salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah dengan cara memberikan pelatihan bagi karyawan. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori.

Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh *Training* terhadap kinerja karyawan , pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh kepemimpinan, *Training*, dan motivasi secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menjadikan penelitian sebelumnya sebagai salah satu sumber literatur serta referensi.

Metode : Metode yang digunakan penelitian ini adalah explanatory research dengan menggunakan kuesioner dalam pengambilan datanya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT Bank BRI Kantor Pusat Jakarta Div Telemarketing Saving yang berjumlah 40 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah quota sampling, dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

Hasil : Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar t hitung (3.312) > t tabel (2.026). *Training* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar t hitung (0.203) < t tabel (2.026) dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar t hitung (2.570) > t tabel (2.026) . Secara simultan menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Kepemimpinan, *Training* , Motivasi terhadap Kinerja sebesar 26,264 > F tabel sebesar 2,66 dan besarnya pengaruh adalah 66 %.

Kesimpulan: Kesimpulan bahwa penilaian Kepemimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia Div. Telemarketing Pusat Jakarta termasuk dalam klasifikasi baik atau tidak, berarti secara keseluruhan penerapan Kepemimpinan, *Training* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Div. Telemarketing Pusat Jakarta, telah berjalan dengan baik.

ABSTRACT

Keywords:

Leadership,
Employee
Performance,
Motivation,
Training.

Background: One effort that can be done is by providing training for employees. *Training* is part of education which concerns the learning process to acquire and improve skills outside the applicable education system in a relatively short time with methods that prioritize practice rather than theory.

Purpose: This study aims to determine the effect of leadership on employee performance, the effect of training on employee performance, the effect of work motivation on employee performance, as well as the influence of leadership, training, and motivation jointly on employee performance. This research uses previous research

as a source of literature and references.

Method: *The method used in this research is explanatory research using a questionnaire in collecting data. The population in this study were all employees of PT Bank BRI Jakarta Head Office Div Telemarketing Savings, totaling 40 people. While the sampling technique used is quota sampling, where the entire population is used as a sample.*

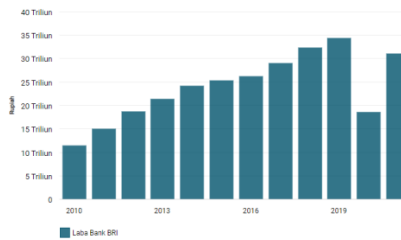
Results: *The results showed that partially leadership has a significant effect on employee performance by t count (3.312) > t table (2.026). Training has no significant effect on employee performance by t count (0.203) < t table (2.026) and motivation has a significant effect on employee performance by t count (2.570) > t table (2.026). Simultaneously it shows that there is a significant influence between Leadership, Training, Motivation on Performance of 26.264 > F table of 2.66 and the magnitude of the influence is 66%.*

Conclusion: *The conclusion is that the leadership assessment at PT Bank Rakyat Indonesia Div. Central Jakarta Telemarketing is included in the good or bad classification, meaning that overall the implementation of Leadership, Training and Motivation on Employee Performance at PT Bank Rakyat Indonesia Div. Central Jakarta Telemarketing, has been running well.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen khusus yang mengatur dan meningkatkan kinerja individu dalam suatu perusahaan, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi (Sinambela, 2021). Manajemen ini juga dapat memberikan peran yang baik bagi perusahaan dalam melakukan pengembangan dan pemberdayaan setiap karyawan perusahaan sesuai dengan posisi dan keahliannya (Riniwati, 2016). Sejalan dengan pertumbuhan Sumber Daya Manusia (SDM) dan majunya teknologi di Indonesia, setiap instansi pemerintah termasuk dalam sumber daya penting dalam berjalannya suatu instansi (Andriani et al., 2022). Sumber Daya Manusia harus dikembangkan secara optimal dan efisien. Hal ini dapat dimanfaatkan untuk menunjang pertumbuhan ekonomi. Masalah terbesar yang saat ini banyak dihadapi yaitu bagaimana menghasilkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang bagus dan dapat memanfaatkan produktivitas secara maksimal agar tujuan kerja dalam suatu instansi tercapai. Dengan mengembangkan kinerja SDM, untuk itu maka pengetahuan dan keterampilan kinerja SDM harus ditingkatkan untuk agar mencapai produktivitas kerja yang berkualitas yang dapat bersaing dengan lingkungan kerja lain.

Penelitian ini didasari atas upaya Bank BRI Cabang DKI Jakarta dalam melakukan proses pemaknaan, sosialisasi, dan implementasi paradigma baru, paradigma tersebut merupakan pedoman pembaruan yang mengarahkan akan perbankan yang terintegrasi dengan system komputerasi, agar nasabah lebih mudah dalam bertransaksi (Sari, 2018). Kepemimpinan yang memiliki hubungan yang baik dengan karyawan dinilai dapat memberikan efektifitas yang tinggi pada kinerja badan saksi nasional. (Hasni dkk,2020). Seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika kepemimpinannya baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Oleh karena itu, peranan kepemimpinan sangatlah diperlukan agar terciptanya situasi kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Hasil penelitian (Sungkono & Aji Tuhagana, 2020) menyatakan bahwa Kepemimpinan di perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika kepemimpinannya baik maka akan menghasilkan hasil yang baik juga bagi perusahaan serta memberikan rasa nyaman terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat.



Gambar 1 Laba PT. Bank Rakyat Indonesia 2010 - 2021

Sumber : PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) TBK 2021

Berdasarkan gambar 1 bisa dilihat peningkatan laba perusahaan yang lebih baik. Dari tahun 2010 sampai dengan 2021, walau ada penurunan di masa covid – 19 di tahun 2020. Tapi bangkit lagi di tahun 2021. Pemberian pelatihan dan penerapan sifat kepemimpinan di dalam organisasi badan saksi nasional akan lebih baik jika didukung dengan memperhatikan lingkungan kerja. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Kantor Pusat Jakarta Div Telemarketing Saving, untuk menganalisis pengaruh Training terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Kantor Pusat Jakarta Div Telemarketing Saving, untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Kantor Pusat Jakarta Div Telemarketing Saving, dan untuk menganalisis Kepemimpinan, Training dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Kantor Pusat Jakarta Div Telemarketing Saving.

Tabel 2 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Penulis	Nama Jurnal	Judul Variabel	Model Analisis	Hasil
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Guterres (2018). ISSN : 2337 - 3067	Jurnal Manajemen Pendidikan	1. Gaya Kepemimpinan 2. Motivasi Kerja 3. Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil analisis gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru SMUN 02 Baucau secara positif dan signifikan. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja para guru akan semakin baik. Kinerja guru dapat ditingkatkan ketika para guru mempunyai motivasi kerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menginformasikan bahwa motivasi kerja para guru yang semakin baik mampu

					meningkatkan kinerja guru yang bekerja di SMUN 2 Baucau.
2	Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai. Anuraga <i>et al.</i> , (2017). ISSN : 2337 - 3067	Jurnal Ekonomi dan Bisnis	1. Kepemimpinan 2. Pemberdayaan 3. Motivasi 4. Kinerja	Persamaan Struktural	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. Ryani, (2019) ISSN 2089-1989	Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis	1. Gaya Kepemimpina 2. Motivasi 3. Kinerja	Regresi Linier Berganda	Selanjutnya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, maka bisa disimpulkan sebagai berikut: 1. Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan Bank BJB Cabang Tangerang. Indikator pada gaya kepemimpinan yang memiliki mean tertinggi terdapat pada pernyataan “tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran”. Oleh karena itu, pemimpin yang dapat memotivasi karyawan akan dapat membentuk kinerja karyawan menjadi lebih baik. 2. Ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Tangerang. Indikator

					<p>pada motivasi yang mempunyai mean tertinggi terdapat pada pernyataan “merasa puas dengan gaji yang diberikan”. Dengan demikian, indikator ini bisa meningkatkan kinerja karyawan Bank BJB menjadi lebih baik.</p> <p>3. Indikator kinerja karyawan yang memiliki mean tertinggi ada pada pernyataan “memiliki kedisiplinan dalam upaya melakukan pekerjaan”. Dengan demikian, karyawan Bank BJB yang memiliki kedisiplinan</p>
4	<p><i>The Influence of Leadership Style, Motivation, and Training on Employee Performance</i> \ Inna et al., (2021). ISSN 2686-6056</p>	<p><i>Journal of Business, Economics and Education</i></p>	<p>1. Leadership Style 2. Motivation 3. Training 4. Employee Performance</p>	<p>Multiple Linear Regression .</p>	<p><i>The results of this study explain that the leadership style variable has a significant effect on employee performance. Motivation variable has no significant effect on employee performance. The training variable has a significant effect on employee performance.</i></p>
4	<p>Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank bjb kantor Cabang Suci Bandung . (Rachmawati, 2016)</p>				<p>Kinerja karyawan yang telah mengikuti program Pelatihan dan pemberian Motivasi pada PT Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung dinilai cukup baik. Hal ini dapat di lihat dari rekapitulasi hasil jawaban dari tanggapan responden yang berjumlah 51 orang karyawan mengenai Motivasi sebesar 68,0%, artinya kinerja karyawan kurang maksimal karena adanya masalah pada kurang efektifnya pelatihan dan kurang tingginya motivasi</p>

					kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan di PT Bank bjb Kantor Cabang Suci Band
5	Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara) (Trang, 2013)ISSN 2303-1174	<i>Jurnal EMBA</i>	1. Gaya Kepemimpinan 2. Budaya Organisasi 3. Kinerja	Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian ini, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut : Secara simultan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Rangkuman penelitian 2022

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) sehingga membuktikan hubungan klausul antar variabel kepemimpinan, variabel *Training*, dan variabel Motivasi sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu kinerja pegawai. Penelitian *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel – variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Rivani *et al.*, 2016).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Bank BRI Kantor Pusat Jakarta Div Telemarketing Saving yang berjumlah 40 orang. Dan metode pengambilan sample yang digunakan pada penelitian ini adalah *Quota Sampling*. Menurut Zunning (2017), *Quota Sampling* adalah cara pengambilan sampel dimana jumlah responden yang akan diteliti ditetapkan terlebih dahulu, baru kemudian siapa yang akan dipilih menjadi anggota sampel terserah peneliti. Jadi dari penjelasan teknik sampel tersebut, penulis meneliti sampel dari keseluruhan populasi yang ada (sampel jenuh). Mengingat jumlah populasi yang berjumlah 40 karyawan, maka layak diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu (Kuddy, 2017).

Penelitian ini dilakukan PT Bank BRI Kantor Pusat Jakarta Div Telemarketing Saving. Adapun waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian dan mengumpulkan sejumlah data yang diperlukan adalah selama 4 bulan, yaitu dimulai dari Oktober 2022 sampai dengan bulan Januari 2023. Model penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer. Data ini diperoleh dari setiap individu karyawan PT Bank BRI Kantor Pusat Jakarta Div Telemarketing Saving. Dengan menyebarkan kuesioner pada pegawai Zunning (2017).

Penyebaran kuesioner dilakukan untuk memperoleh data primer, yaitu data yang diambil langsung tanpa perantara dari sumbernya yaitu PT Bank BRI Kantor Pusat Jakarta Div Telemarketing Saving. melalui teknik angket atau kuesioner. Teknik ini merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden mengenai obyek yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan uji validitas *Product Moment Pearson Correlation* (*Pearson Correlation*). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai R_{hitung} dengan nilai R_{table} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika R_{hitung} lebih besar dari R_{table} dan nilai R positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Berikut ini adalah indikator dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas (Azahraty, 2018). Pengujian reliabilitas dilaksanakan agar memberi petunjuk sejauh mana sebuah alat bisa dipercaya. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *one shot*, dimana pengukuran hanya sekali kemudian dibandingkan dengan pernyataan lain atau pengukur korelasi antara jawaban pertanyaan. Uji ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Mendi *et al.*, 2019).

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (*OLS*) untuk mengetahui ada atau tidaknya masalah dalam asumsi klasik. Asumsi klasik adalah syarat – syarat yang harus dipenuhi pada model regresi linear *OLS* agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga yaitu :

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinieritas
3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis linier berganda dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Model regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendiri – sendiri. Teknik uji T yang dilakukan yaitu dengan melihat T signifikan pada hasil pengolahan data melalui SPSS. Dalam penelitian ini α yang digunakan yaitu sebesar 5% (0,05). Keputusannya, jika nilai T signifikan $<$ terhadap α maka H_0 akan ditolak dan menerima H_a (Azahraty, 2018).

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan sebagai alat analisis untuk menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Koefisien determinasi diberi notasi R, nilai koefisien korelasi berganda (R) terletak antara $0 < R < 1$. Jika $R = 1$ maka terdapat hubungan yang sangat erat atau sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen (Arianti *et al.*, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data yang akan ditampilkan bertujuan untuk memberikan gambaran umum hasil penelitian berupa profil responden dan pengukuran deskriptif variabel yang diteliti. Pengambilan sampel di Bank Rakyat Indonesia Bagian Telemarketing Kantor Pusat Jakarta pada Bulan Desember tahun 2022 Jumlah responden yang mengisi kuesioner berjumlah 40 orang yang ada pada Team Asuransi Telemarketing Saving BRI (BRILIFE) Pusat Jakarta. Data kemudian diolah menggunakan software Microsoft Office Excel dan SPSS.

A. Analisis Deskriptif Hasil Kuesioner

Dalam mendeskripsikan masing – masing variabel penelitian yaitu Kepemimpinan (X_1), *Training* (X_2), dan Motivasi (X_3), didasarkan pada nilai rata – rata skor jawaban responden terhadap tiap Pernyataan dalam instrument penelitian. Dalam menginterpretasi nilai rata – rata skor digunakan kriteria pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 3 Kriteria Interpretasi Penelitian Responden (Guterres et al., 2018)

Rentangan nilai rata – rata skor	Interpretasi
1,00 – 1,80	Sangat Buruk
1,81 – 2,61	Buruk
2,62 – 3,42	Cukup
3,43 – 4,23	Baik
4,24 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : (Guterres et al., 2018)

B. Analisis Kepemimpinan (X₁)

Dari hasil kuesioner yang disebarakan pada karyawan PT di Bank Rakyat Indonesia Bagian Telemarketing Kantor Pusat Jakarta , maka jawaban terhadap (X₁). Tanggapan responden atas Pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X₁) memberikan jawaban yang beragam. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju sebesar 48% dari total keseluruhan responden. Sedangkan presentase responden yang memberikan jawaban netral dan tidak setuju masing – masing sebesar 7% dan 13.2%. Sehingga dari hasil data tersebut, dapat disimpulkan bahwa rata – rata jawaban responden tentang variabel Kepemimpinan menjawab setuju dengan presentase sebanyak 32%. dan yang menjawab sangat tidak setuju 6%. Kemudian rata – rata tiap Pernyataan variabel Kepemimpinan juga diperoleh nilai sebesar 4,0, hal ini menunjukkan variabel Kepemimpinan mendapatkan skor yang baik.

1. Training (X₂)

Dari hasil kuesioner yang disebarakan pada Karyawan Telemarketing BRI Saving maka jawaban terhadap *Training* (X₂) Tanggapan responden atas Pernyataan pada variable *Training* (X₂) memberikan jawaban yang beragam. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju sebesar 52% dari total keseluruhan responden. Sedangkan presentase responden yang memberikan jawaban netral dan tidak setuju masing – masing sebesar 9 % dan 8 %. Responden dengan jawaban sangat tidak setuju sebesar 6%. Sehingga dari hasil data tersebut, dapat disimpulkan bahwa jawaban rata – rata responden tentang variabel *Training* (X₂) menjawab setuju dengan presentase sebanyak 25%. Kemudian rata – rata tiap Pernyataan variabel *Training* (X₂) juga diperoleh nilai sebesar 4,0, hal ini menunjukkan variabel *Training* (X₂) mendapatkan skor yang baik.

2. Motivasi (X₃)

Dari hasil kuesioner yang disebarakan pada Karyawan Telemarketing BRI Saving, maka jawaban terhadap Motivasi (X₃) Berdasarkan Tabel 6 tanggapan responden atas Pernyataan pada variabel Kinerja Kerja (X₃) memberikan jawaban yang beragam. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju sebesar 29 % dari total keseluruhan responden. Sedangkan presentase responden yang memberikan jawaban netral dan tidak setuju masing – masing sebesar 7 % dan 14%. Responden dengan jawaban sangat tidak setuju sebesar 4%. Sehingga dari hasil data tersebut, dapat disimpulkan bahwa jawaban rata – rata responden tentang variabel Kinerja Kerja menjawab setuju dengan presentase sebanyak 46%. Kemudian rata – rata tiap Pernyataan variabel Kinerja Kerja juga diperoleh nilai sebesar 3,8, hal ini menunjukkan variabel Kinerja Kerja mendapatkan skor yang baik.

3. Analisis Kinerja Y

Dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Telemarketing BRI Pusat Jakarta maka jawaban terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan Tabel 7 tanggapan responden atas Pernyataan pada variabel Kinerja (Y) memberikan jawaban yang beragam. Responden yang memberikan penilaian sangat setuju sebesar 19% dari total keseluruhan responden. Sedangkan presentase responden yang memberikan jawaban netral dan tidak setuju masing – masing sebesar 6 % dan 8%. Responden dengan jawaban sangat tidak setuju sebesar 3%. Sehingga dari hasil data

tersebut, dapat disimpulkan bahwa jawaban rata – rata responden tentang variabel Kinerja menjawab setuju dengan presentase sebanyak 64%. Kemudian rata – rata tiap Pernyataan variabel Kinerja juga diperoleh nilai sebesar 3,8, hal ini menunjukkan variabel Kinerja mendapatkan skor yang baik.

C. Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat ukur dipakai beberapa kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel.

1. Variabel Kepemimpinan (X₁)

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,958	8

Sumber : Olahan data peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, didapat hasil uji reliabilitas variabel Kepemimpinan dengan nilai *Alpha* sebesar 0.958, maka disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini tidak reliabilitas karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* $0.958 > 0.60$ %. Maka penelitian mengenai variabel Kepemimpinan (X₁) adalah reliabel.

2. Variabel Training (X₂)

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Training (X₂)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,963	8

Sumber : Olahan data peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 5 di atas, didapat hasil uji reliabilitas variabel *Training* dengan nilai *Alpha* sebesar 0.963, maka disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabilitas karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* $0.963 > 0.60$ %. Maka penelitian mengenai variabel *Training* (X₂) adalah reliabel.

3. Variabel Motivasi (X₃)

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X₃)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,953	8

Sumber : Olahan data peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, didapat hasil uji reliabilitas variabel Motivasi dengan nilai *Alpha* sebesar 0.953, maka disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabilitas karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* $0.953 > 0.60$ %. Maka penelitian mengenai variabel Motivasi (X₃) adalah reliabel.

4. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,972	8

Sumber : Olahan data peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 7 di atas, didapat hasil uji reliabilitas variabel Kinerja dengan nilai *Alpha* sebesar 0.972, maka disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabilitas karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* $0.972 > 0.60$ %. Maka penelitian mengenai variabel Kinerja (Y) adalah reliabel.

D. Interpretasi Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui bahwa uji T variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai sig. $0.002 < \alpha = 0,05$. Sementara nilai Thitung $3.312 >$ dari Ttabel 2.0261 , dengan melihat hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Artinya, secara parsial terdapat pengaruh dari kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar $0,469$, artinya setiap kenaikan nilai koefisien kepemimpinan (X_1) sebesar satu – satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar $0,072$ dengan asumsi Training (X_2) dan Motivasi (X_3) dianggap konstan.

Dari analisis regresi, ditemukan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Telemarketing Pusat Jakarta . Artinya apabila kepemimpinan diterapkan dengan baik, maka akan meningkatnya Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Telemarketing Pusat Jakarta . dengan anggapan faktor-faktor lainnya yang konstan.

2. Pengaruh Training (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui bahwa uji T variabel Training (X_2) memiliki nilai sig. $0.840 > \alpha = 0,05$. Sementara nilai Thitung $0.203 <$ dari Ttabel 2.0261 , dengan melihat hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Artinya, secara parsial tidak terdapat pengaruh dari Training (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel Training sebesar $0,017$, artinya setiap kenaikan nilai koefisien Training (X_2) sebesar satu – satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar $0,017$ dengan asumsi kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_3) dianggap konstan.

Dari analisis regresi, ditemukan bahwa variable *Training* tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Telemarketing Pusat Jakarta . Artinya apabila *Training* belum diterapkan dengan baik, maka akan belum meningkatnya Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Telemarketing Pusat Jakarta dengan anggapan faktor-faktor lainnya yang konstan. Berdasarkan hasil uji hipotesis ternyata tidak terdapat pengaruh dari *Training* terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indoensia Telemarketing Pusat Jakarta . Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian dari Syaiful Bahri et al., (2016), yang menyatakan bahwa *Training* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui bahwa uji T variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai sig. $0.014 < \alpha = 0,05$. Sementara nilai $T_{hitung} 2.570 >$ dari $T_{tabel} 2.0261$, dengan melihat hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Artinya, secara parsial terdapat pengaruh dari Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar $0,371$, artinya setiap kenaikan nilai koefisien Motivasi (X_3) sebesar satu-satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar $0,371$ dengan asumsi Kepemimpinan (X_1) dan *Training* (X_2) dianggap konstan.

Dari analisis regresi, ditemukan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Telemarketing Pusat Jakarta. Artinya apabila Motivasi diterapkan dengan baik, maka akan meningkatnya Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Telemarketing Pusat Jakarta dengan anggapan faktor-faktor lainnya yang konstan. Berdasarkan hasil uji hipotesis ternyata terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Telemarketing Pusat Jakarta. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian dari Rumondor et al., (2016) dan Happy (2019), yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kepemimpinan (X_1), *Training* (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini terlihat pada tabel 4.23. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F dengan memperhatikan nilai $\text{sig. } 0,000 < \alpha = 0,05$ dan membandikan nilai $F_{\text{hitung}} 26,264 > F_{\text{tabel}} 2,66$ maka dapat dibuat kesimpulan H_4 diterima. Dengan demikian, maka variabel Kepemimpinan (X_1), *Training* (X_2), dan Motivasi (X_3), secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Demikian akhir pembahasan hasil penelitian ini dimana hipotesis pertama sampai dengan yang ketiga yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial pada variabel Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan kecuali variabel *Training* tidak terdapat pengaruh secara parsial. Secara Simultan variabel Kepemimpinan (X_1), *Training* (X_2), dan Motivasi (X_3), berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh variabel Kepemimpinan, *Training* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Div. Telemarketing Pusat Jakarta, maka pada bagian akhir dari penelitian ini penulis dapat menarik simpulan, sekaligus memberikan saran sebagai berikut. Hasil penilaian Kepemimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia Div. Telemarketing Pusat Jakarta termasuk dalam klasifikasi baik atau tidak, berarti secara keseluruhan penerapan Kepemimpinan, *Training* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Div. Telemarketing Pusat Jakarta, telah berjalan dengan baik.

Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Div. Telemarketing Pusat Jakarta. Artinya semakin baik sikap pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan pada pegawai, berakibat pada semakin tinggi Kinerja Pegawai di Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Div. Telemarketing Pusat Jakarta. Hasil pengujian kedua menunjukkan bahwa *Training* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Div. Telemarketing Pusat Jakarta.

Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Div. Telemarketing Pusat Jakarta. Artinya semakin baik kedisiplinan yang diterapkan oleh karyawan, berakibat pada semakin tinggi kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Div. Telemarketing Pusat Jakarta. Hasil pengujian ke empat menunjukkan bahwa Kepemimpinan, *Training*, dan Motivasi berpengaruh terhadap Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Div. Telemarketing Pusat Jakarta. Dari hasil Uji Validitas pada variable *Training* Pernyataan nomor 6 mendapatkan nilai 0,971 Bahwa karyawan bisa mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Astri Dwi, Mulyana, Asep, Widarnandana, I. Gde Dhika, Armunanto, Aris, Sumiati, Imas, Susanti, Leni, Siwiyanti, Leonita, Nurlaila, Qomarotun, Pangestuti, Dheni Dwi, & Dewi, Irra Chrisyanti. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). TOHAR MEDIA.
- Anuraga Magna Putu I, Sintaasih Ketut Desak, Riana Gede I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(9), 3291–3324.
- Arianti, Nisha Desfi, & Karmila, Dan. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas Ii Tanjung Balai Karimun. *Jurnal Maritim*, 1(1), 4–10.

- Azahraty. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 1–11.
- Guterres Aparicio Luis, Supartha Gede Wayan. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(3), 429–454.
<https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6533>
- Kuddy, Andrias. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 22–36.
- Mendi, I. Putu Suardi Antara Putra, & Suparsto, Herkulanus Bambang. (2019). Pengaruh Partisipasi Penganggaran Pada Senjangan Anggaran Dengan Gaya Kepemimpinan Dan Karakter Personal Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 28(2), 1230–1262.
<https://doi.org/10.24843/eja.2019.v28.i02.p17>
- Rachmawati, Roro Watie. (2016). pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. bank BJB kantor cabang suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1–16.
- Riniwati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Rivani, Rizal Muhammad, Darwis Saprudin Darwis. (2019). ANALISIS KARAKTERISTIK PEMBIAYAAN UNTUK INDUSTRI KREATIF DI KOTA BANDUNG. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(1), 27–33. <https://doi.org/10.21608/aafu.2016.14660>
- Sari, Bellina Reggita. (2018). *Implementasi syariah marketing dalam meningkatkan premi di PT. Asuransi Takaful Keluarga Surabaya*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sungkono, & Aji Tuhagana. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kawasan Industri Di Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 4(2), 124–137.
<https://doi.org/10.36805/bi.v4i2.1132>
- Trang, Dewi Sandy. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Zunning, Tias. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Nusantara Card Semesta Cabang Kediri. *Jurnal Sistem Informasi Manajemen Karya Ilmiah - Economic*, 01(02), 1–14.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

