

SKRIPSI

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN,
PELATIHAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN
(PERSERO) CPS KEUTAPANG ACEH BESAR**



Disusun Oleh :

**MARTA YULIA
NIM. 180603198**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2022 M/1444 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Marta Yulia
NIM : 1080603198
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan SKRIPSI ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan.*
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
- 4. Tidak melakukan pemanipulasian dan pemalsuan data.*
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 9 November 2022

Yang menyatakan,



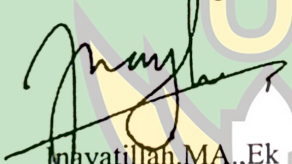
Marta Yulia

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI
Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Kerja Dan
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar


Disusun Oleh:
Marta Yulia
NIM.180603198

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat sebagai kelengkapan dalam penyelesaian studi pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I,


Mayatillah.MA.,Ek
NIP.198208042014032002

Pembimbing II,


Akmal Riza, S.E.,M.Si
NIDN. 2002028402

Mengetahui,
Ketua Program Studi Perbankan Syariah,


Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag
NIP. 197711052006042003

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

**Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Kerja Dan
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian
(Persero) CPS Keutapang Aceh Besar**

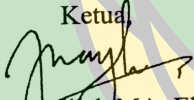
Marta Yulia
NIM: 180603198

Telah Disidangkan Oleh Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan
Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam Bidang Perbankan
Syariah

Pada Hari/Tanggal: Jum'at, 16 Desember 2022 M
22 Jumadil Awal 1444 H

Banda Aceh
Dewan Penguji Sidang Skripsi

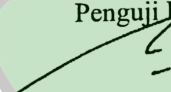
Ketua


Inayatillah/MA.,Ek
NIP. 198208042014032002

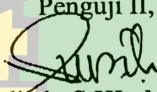
Sekretaris,


Akmal Riza, S.E.,M.Si
NIDN. 2002028402

Penguji I


Intan Qurratulaini, S.Ag., M.SI
NIP. 197612172009122001

Penguji II,


Jalilah, S.HI., M.Ag
NIDN. 2005099002

AR - RANIRY

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh,


Dr. Hafas Furgani, M.Ecf
NIP. 198006252009011009



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syaikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922

Web : www.library.ar-raniry.ac.id, Email : library@ar-raniry.ac.id

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap : Marta Yulia
NIM : 180603198
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam
E-mail : marthayulia4@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir U Skripsi

Yang berjudul:

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan dan mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada Tanggal : 20 Desember 2022

Mengetahui,

Penulis,

Marta Yulia

NIM:180603198

Pembimbing I,

Inayatillah.MA.Ek

NIP.198208042014032002

Pembimbing II,

Akmal Riza.S.E..M.Si

NIDN. 2002028402

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat merampungkan skripsi dengan judul **"Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar"**. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang ini.

Tujuan penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat penyelesaian studi dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) bagi mahasiswa S-1 pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada :

1. Dr. Hafas Furqani, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag dan Inayatillah, MA.Ek selaku ketua program studi perbankan syariah dan sekretaris

sekaligus pembimbing I program studi perbankan syariah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

3. Hafizh Maulana, SP., S.Hi, ME selaku ketua laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Akmal Riza, SE.,M.Si selaku pembimbing II dan begitu juga beliau sebagai dosen wali yang telah banyak membantu penulis, memberikan waktu, pemikiran serta pengarahan yang sangat baik berupa saran dan bimbingan terhadap skripsi ini.
5. Intan Qurratulaini, S.Ag., M.Si selaku penguji I dan Jalilah, S.HI., M.Ag selaku penguji II yang telah memberikan masukan-masukan baru untuk kesempurnaan skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
7. PT. Pegadaian CPS Keutapang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan banyak membantu, memberikan data, meluangkan waktu, pemikiran serta arahan yang sangat baik kepada peneliti selama melakukan penyusunan skripsi.
8. Kedua orang tua, ayahanda tercinta Yusri dan ibunda tersayang Jasmawati serta segenap keluarga yang telah memberikan segenap dukungan dan nasehat serta do'a yang tiada henti-hentiya kepada penulis

9. Acria Harnani, Zuliani Fitra, Rizki Fitah Azha, Lisna, Mifta Magfirah, Hayatunnufus, Rianisa Ulkahira, Pipit Nasriah serta seluruh teman-teman seangkatan, terutama Prodi Perbankan Syariah Angkatan 2018. Terima kasih atas dukungan, perhatian dan semangat yang kalian berikan selama ini, yang selalu ada untuk memberikan bantuan dan semangat serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
10. Dinda Maisi, Ayu Andira, Raudhatul Husna, Ira Susanti, Maulidya Sarah Balqis serta teman-teman yang telah memberikan dukungan dan mengisi hari-hari menjadi sangat menyenangkan.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran agar skripsi ini dapat menjadi lebih baik dan bermanfaat bagi kita semua.

Banda Aceh, 20 Desember 2022

Penulis,

A R - R A N I R Y

Marta Yulia

TRANSLITERASI ARAB LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Materi P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987-Nomor:0543b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	T
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ت	T	18	ع	'
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ḍ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	'
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal Tunggal Bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal Rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara hakikat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
يَ	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
وَ	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

Kaifa : كَيْفَ

Haula : هَوَّلَ

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
أَ	<i>Fathah dan ya</i>	Ā
وَ	<i>Fathah dan wau</i>	Ī
وُ	<i>Dammah dan wau</i>	Ū

Contoh:

qala: قَالَ

rama: رَمَى

qila: قِيلَ

yaqulu: يَقُولُ

4. Ta Marbutah (ة)

Trasliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta Marbutah (ة) hidup

Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah t.

b. Ta marbutah (ة) mati

Ta marbutah (ة) yang mati atas mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

raudah al-atfal/raudatul atfal :

al-madinah al-munawwarah/ :

al-madinatul munawwarah

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

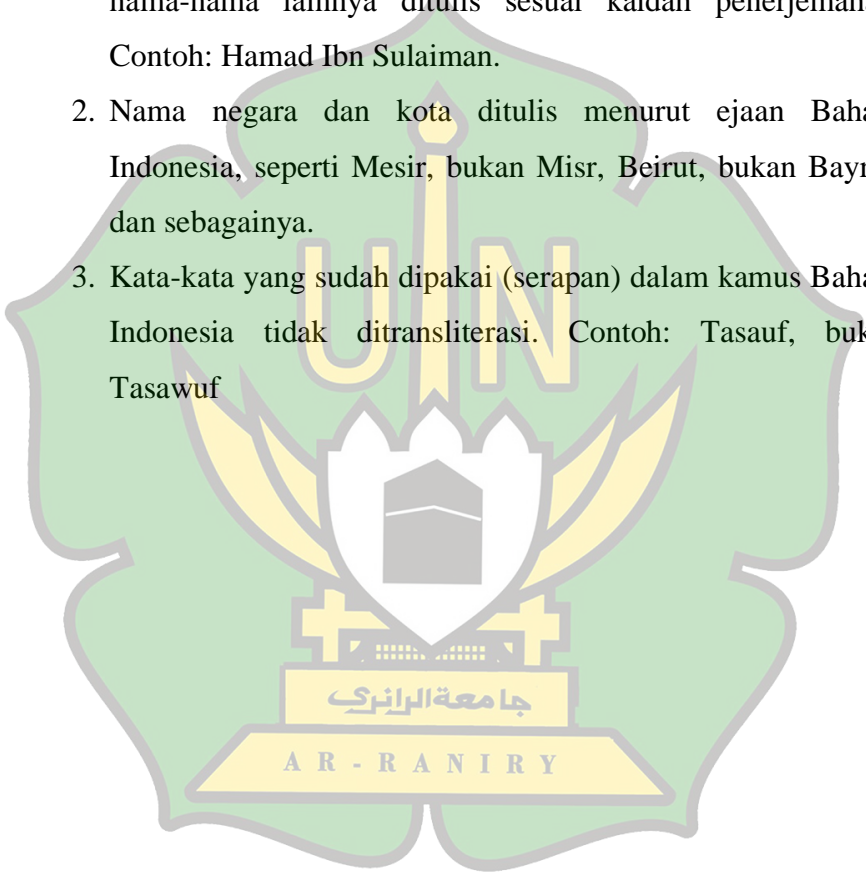
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

طَلْحَةُ :

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi. Seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Hamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr, Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf



ABSTRAK

Nama : Marta Yulia
NIM : 180603198
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar
Pembimbing I : Inayatillah, MA. Ek
Pembimbing II : Akmal Riza, SE., M.Si

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai pencapaian terhadap suatu pelaksanaan program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda untuk membuktikan hipotesis. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lainnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Pelatihan Kerja, Kepemimpinan, Latar Belakang Pendidikan, Kinerja karyawan*

AR - R A N I R Y

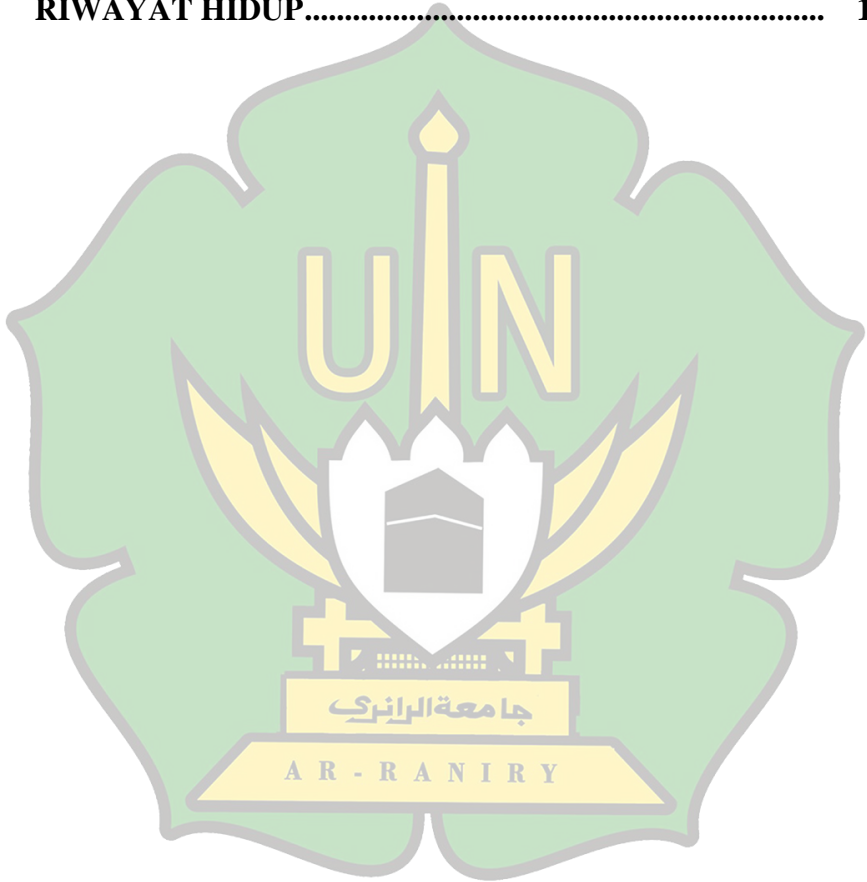
DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iii
PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	v
FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI....	vi
KATA PENGANTAR	vii
TRANSLITERASI ARAB LATIN DAN SINGKATAN....	x
ABSTRAK.....	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Hasil Penelitian	13
a. Manfaat Teoritis.....	13
b. Manfaat Praktis	14
1.5 Sistematika Penulisan.....	14
BAB II LANDASAN TEORI.....	16
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sumber Daya Manusia (SDM).....	24
2.2 Latar Belakang Pendidikan.....	24
2.2.1 Pengertian Latar Belakang Pendidikan	24
2.2.2 Indikator Latar Belakang Pendidikan	27
2.3 Pelatihan Kerja	31
2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	31
2.3.2 Jenis-jenis Pelatihan.....	32
2.3.3 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan Kerja.....	35
2.3.4 Indikator Pelatihan Kerja	36

2.4	Kepemimpinan	38
2.4.1	Pengertian Kepemimpinan	38
2.4.2	Fungsi Dan Peran Pimpinan Dalam Organisasi	39
2.4.3	Tugas-Tugas Kepemimpinan	41
2.4.4	Jenjang-Jenjang Kepemimpinan	43
2.4.5	Indikator Kepemimpinan	45
2.5	Kinerja Karyawan.....	46
2.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan	46
2.5.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	47
2.5.3	Indikator Kinerja	50
2.6	Penelitian Terkait.....	51
2.7	Kerangka Pemikiran	57
2.8	Hipotesis Penelitian	59
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		61
3.1	Jenis Penelitian	61
3.2	Populasi Dan Sampel Penelitian.....	62
3.2.1	Populasi Penelitian	62
3.2.2	Sampel Penelitian.....	62
3.3	Pengujian Kualitas Instrumen.....	63
3.3.1	Uji Validitas	63
3.3.2	Uji Reliabilitas	64
3.4	Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data.....	65
3.5	Defenisi dan Operasionalisasi Variabel.....	66
3.5.1	Defenisi Variabel.....	66
3.6	Metode Dan Teknik Analisis Data	68
3.6.1	Uji Asumsi Klasik.....	68
3.6.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
3.7	Pengujian Hipotesis	71
3.7.1	Uji Parsial.....	71
3.7.2	Uji Simultan	73
3.7.3	Uji Koefisien Determinasi.....	74
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		75
4.1	PT. Pegadaian CPS Keutapang, Aceh Besar	75
4.2	Visi dan Misi PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar	76

4.3	Karakteristik Responden	76
4.3.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
4.3.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	77
4.3.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	78
4.3.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	79
4.3.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jurusan.....	79
4.4	Deskripsi Variabel.....	80
4.4.1	Deskripsi Variabel Latar Belakang Pendidikan	80
4.4.2	Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja.....	84
4.4.3	Deskripsi Variabel Kepemimpinan	87
4.4.4	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	92
4.5	Hasil Uji Instrumen Penelitian	97
4.5.1	Uji Validitas	97
4.5.2	Uji Reliabilitas	99
4.6	Uji Asumsi Klasik	100
4.6.1	Uji Normalitas.....	100
4.6.2	Uji Heteroskedastisitas.....	101
4.6.3	Uji Multikolinearitas.....	102
4.7	Analisis Regresi Linear Berganda.....	103
4.8	Hasil Hipotesis.....	105
4.8.1	Uji Parsial.....	105
4.8.2	Uji Simultan.....	106
4.9	Hasil Koefesien Determinasi (Adjusted R Square).....	106
4.10	Pembahasan Hasil Penelitian.....	107
4.5.1	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar	107
4.5.2	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar.....	110
4.5.3	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar.....	112

BAB V PENUTUP	114
5.1 Kesimpulan.....	114
5.2 Saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA	116
LAMPIRAN	120
RIWAYAT HIDUP.....	158



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Latar Belakang Pendidikan Karyawan	9
Tabel 2.1	Penelitian Terkait.....	54
Tabel 3.1	Pengukuran Skala Likert.....	66
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel	67
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	77
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	78
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	79
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jurusan	79
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Latar Belakang Pendidikan.....	80
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja	84
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Kepemimpinan.....	87
Tabel 4.9	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	92
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas	98
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas.....	100
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas	101
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas	102
Tabel 4.14	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	103
Tabel 4.15	Hasil Uji Simultan	106
Tabel 4.16	Hasil Uji Determinasi (Adjusted R Square)	107

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

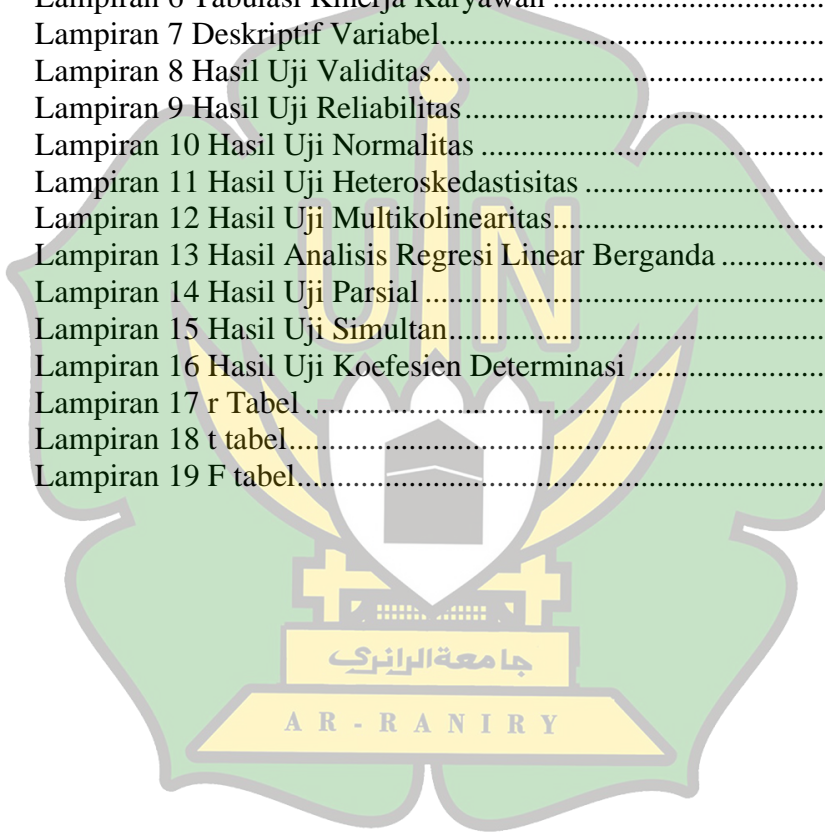
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	57
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	57
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas	102



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	120
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden.....	127
Lampiran 3 Tabulasi Latar Belakang Pendidikan (X1).....	129
Lampiran 4 Tabulasi Pelatihan Kerja (X2).....	131
Lampiran 5 Tabulasi Kepemimpinan (X3).....	133
Lampiran 6 Tabulasi Kinerja Karyawan	135
Lampiran 7 Deskriptif Variabel.....	137
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas.....	141
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas	148
Lampiran 10 Hasil Uji Normalitas	149
Lampiran 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	149
Lampiran 12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	150
Lampiran 13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	150
Lampiran 14 Hasil Uji Parsial	150
Lampiran 15 Hasil Uji Simultan.....	151
Lampiran 16 Hasil Uji Koefesien Determinasi	151
Lampiran 17 r Tabel	152
Lampiran 18 t tabel.....	154
Lampiran 19 F tabel.....	156



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan teknologi dan perkembangan dunia global saat ini menjadikan persaingan antar perusahaan semakin ketat. Hal ini tentunya harus diimbangi dengan kemampuan perusahaan dalam me-manage sumber daya manusia (SDM) yang memadai yaitu menjadi SDM unggul dan mandiri. Unggul dalam hal kualitas kerja yang baik dan sesuai dengan harapan organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Sumber daya berkontribusi terhadap organisasi, sedangkan manusia merupakan pelaku kontribusi dalam menentukan kualitas dan kapabilitasnya (Sutrisno, 2009).

Sumber Daya Manusia merupakan asset utama dalam setiap kegiatan yang memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya pada perusahaan merupakan suatu potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang ada pada perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Karena tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan

modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga tergantung pada sumber daya manusia/karyawan. Karena manusia itu sendiri merupakan penggerak dan pendorong untuk menentukan jalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang handal menjadi kunci utama dalam operasional Lembaga syariah untuk terwujudnya tujuan bisnis dan tujuan Syariah.

PT. Pegadaian (Persero) merupakan sebuah lembaga Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mempunyai aktifitas membiayai kebutuhan masyarakat bersifat produktif maupun konsumtif dengan menggunakan hukum gadai. Pelaksanaan hukum gadai berdasarkan konsep syariah islam, yaitu menyalurkan dana kepada masyarakat yang berlandaskan Al-qur'an dan hadist pelaksanaannya. Keberadaan Cabang Pegadaian Syariah (CPS) pada awalnya didorong oleh perkembangan dan keberhasilan lembaga- lembaga keuangan syariah seperti Bank Syariah, Asuransi syariah dan lain-lain.

Kemudian keberadaannya juga dilandasi oleh kebutuhan masyarakat Indonesia terhadap hadirnya sebuah institusi Pegadaian yang dalam sistem operasionalnya menerapkan prinsip-prinsip syariah. Meskipun banyak Lembaga keuangan yang menawarkan pinjaman atau kredit namun Pegadaian tetap menjadi pilihan masyarakat yang membutuhkan dana secara cepat dengan prosedur yang mudah. Untuk dapat menghadapi persaingan dengan Lembaga keuangan lainnya, pegadaian syariah bisa memberikan komitmen pelayanan yang terbaik kepada nasabahnya. Salah satu upaya

dengan mengelola sumber daya manusia harus menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kriteria dalam standar kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan akan menjadi tujuan perusahaan tercapai. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, di perlukan cara untuk menggerakkan agar manusia atau karyawan bekerja dan menggunakan keahlian yang di miliknya secara maksimal.

Perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah, karena kinerja karyawan dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan (Jufrizen & Hadi, 2021).

Kemajuan beberapa perusahaan yang saat ini terus berkembang, dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang dimiliki. maka agar tercapai kinerja karyawan yang baik sesuai dengan yang

diharapkan, diperlukan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pasal 1 Undang-Undang Nomor 13/2003, Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Karyawan merupakan kekayaan utama perusahaan, sehingga perusahaan melakukan perekrutan dengan latar pendidikan yang sesuai dan mendukung bidang kerjanya. Latar belakang yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi dari segi pola pikir, sikap dan tingkah laku yang dimiliki sumber daya manusia sehingga akan membuat kinerja seseorang menjadi lebih baik. Salah satu cara untuk mengetahui tingkat kemampuan kerja seorang pegawai adalah dilihat dari latar belakang pendidikannya. Pendidikan seseorang menunjukkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saragih (2021) bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pelatihan kerja yang dilakukan masing – masing karyawan. Pelatihan menurut pasal 1 UU No 13/2003 pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu

sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan (*training*) ialah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan seorang karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Pelatihan bertujuan agar karyawan dapat mencapai suatu standar, baik dalam keterampilan, pengetahuan, maupun untuk mewujudkan perilaku yang diinginkan dan menciptakan kondisi yang memungkinkan perilaku tersebut dapat dicapai. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh marjaya dan Pasaribu (2019) dan Widodo (2018) bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan . karena dengan adanya pemberian pelatihan kerja terhadap karyawan, maka hal tersebut akan memberikan pengembangan terhadap kinerja karyawan sehingga kinerja dan tujuan pada perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar.

Kemudian kepemimpinan memegang peranan yang penting untuk menggerakkan aktivitas organisasinya dalam mencapai tujuan dan harus dapat memahami perilaku yang berbeda-beda dari bawahannya. Menurut Anoraga (2009:182) Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok yang mengarahkan pada pencapaian tujuan. Sutrisno (2009:213) menyatakan bahwa pengaruh yang diberikan kepada bawahan bisa memunculkan pengabdian dan partisipasi karyawan untuk organisasinya secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas

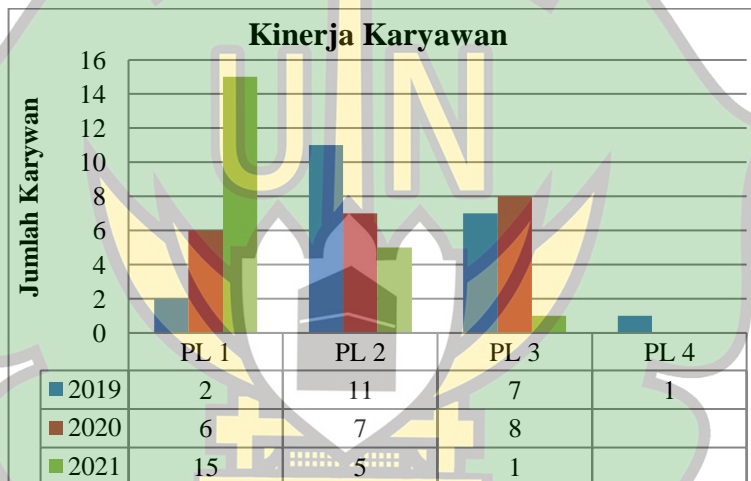
kepemimpinan. Dalam organisasi entitas atau perusahaan, pemimpin atau manajer harus mempengaruhi dan menggerakkan karyawan untuk mencapai misi perusahaan melalui proses komunikasi dengan penerapan sistem dan prosedur dalam penugasan untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muzerika (2019), Muizu(2019), Sukmawati (2020) dan Widodo (2018) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sebagai lembaga keuangan syariah yang bergerak dibidang pelayanan jasa keuangan. PT. Pegadaian CPS Keutapang selalu memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah. Hasil Observasi awal yang peneliti lihat, peneliti melihat bahwa kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah sangat baik. Hal ini ditunjukkan dari dari pelayanan yang diberikan kepada nasabah mauun pengetahuan yang diberikan kepada nasabah. Kemudian hasil wawancara awal peneliti terhadap pimpinan cabang PT. Pegadaian CPS Keutapang, bahwa PT. Pegadaian CPS Keutapang terdiri dari 11 *outlite* yaitu 1 cabang dan 10 unit, kinerja para karyawan pada PT. Pegadaian Syariah sudah sangat baik, baik dari segi pelayanan dan pemberian pembiayaan. Namun walaupun kinerja sebuah perusahaan sudah terlihat baik, tentunya masih terdapat kendala dalam kinerja tersebut. seperti masih ada target atau point-point pada perusahaan yang belum tercapai. Kemudian PT Pegadaian sendiri juga membuat komitmen *assignment* yaitu tentang kedisiplinan waktu, jadi apabila terdapat karyawan yang telat datang maka ada denda

interval yang harus dibayar per 10 menit. Dimana hal tersebut untuk membangun atau mengembangkan kinerja karyawan.

Berdasarkan data *performance/* kinerja karyawan, PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar tiga tahun terakhir yaitu 2019, 2020 dan 2021 terlihat bahwa sebanyak 21 karyawan mengalami peningkatan yang sangat signifikan terhadap kinerja.

Gambar 1.1
Grafik Kinerja Karyawan



Sumber : PT. Pegadaian CPS Keutapang

Berdasarkan grafik 1.1 dapat dilihat tingkat kinerja karyawan PT. Pegadaian CPS Keutapang yang mengalami peningkatan 3 tahun terakhir. Peningkatan kinerja karyawan diukur dengan standar pengukuran yang telah ditetapkan oleh PT. Pegadaian CPS Keutapang terhadap karyawannya. Adapun hasil dari pengukuran membentuk huruf, mengartikan tingkat kinerja karyawan tersebut. PL1 artinya tingkat kinerja karyawan bagus/baik, PL2 mengartikan bahwa tingkat kinerja karyawan sudah baik, PL3 mengartikan

bahwa tingkat kinerja karyawan kurang baik, pada PL4 mengartikan bahwa tingkat kinerja karyawan tidak baik dan PL5 mengartikan bahwa tingkat kinerja karyawan sangat tidak baik.

Pada Grafik tersebut dapat dilihat bahwa tahun 2019 kinerja karyawan tertinggi berada pada PL 2 artinya kinerja karyawan sudah baik, kemudian pada tahun 2020 kinerja karyawan mengalami penurunan pada PL 3 artinya kinerja karyawan pada perusahaan berstatus kurang baik, pada tahun 2021 kinerja karyawan mengalami peningkatan menjadi PL1 artinya sangat baik, artinya kinerja karyawan pada PT. Pegadaian CPS Keutapang mengalami peningkatan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu latar belakang Pendidikan, pelatihan kerja dan kepemimpinan. PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar memiliki 11 outline yaitu 1 cabang dan 10 unit pembantu. Peneliti melakukan observasi awal terhadap salah satu kantor yaitu kantor cabang untuk mengetahui latar belakang pendidikan para karyawan. Peneliti memperoleh sebanyak 18 karyawan terdiri dari 1 pimpinan cabang, 1 penaksir, 1 kasir, 1 pengelola anggaran 4 *security*, 1 *Office Boy*, 1 marketing, 1 bagian mikro dan 3 *security* gudang. Hasil observasi awal diperoleh 18 karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang sangat bervariasi.

Tabel 1.1
Latar Belakang Pendidikan Karyawan

No	Latar Belakang Pendidikan	Jumlah
1	Manajemen marketing	1
2	Keperawatan	1
3	Perbankan syariah	1
4	Hukum	1
5	Matematika	2
6	Teknik Mesin	1
7	Manajemen	1
8	Informatika	1
9	SLTA Sederajat	7
Jumlah		18 orang

Sumber: Pegadaian Syariah CPS Keutapang Aceh Besar

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa latar belakang pendidikan setiap karyawan berbeda beda. Hal ini terjadi karena ketika melakukan perekrutan karyawan atau pegawai, perusahaan tidak memberikan spesifikasi khusus terhadap jurusan pelamar kerja pada pegadaian, jika diperhatikan, sebenarnya pegadaian syariah merupakan lembaga keuangan dan memberikan pelayanan keuangan baik itu berupa gadai ataupun pembiayaan kepada nasabah. Namun pada observasi awal sudah terlihat bahwa latar belakang pendidikan 18 karyawan PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar bertolak belakang dengan kegiatan dan bidang operasional pegadaian. Akan tetapi ternyata syarat perekrutan karyawan pegadaian dapat dilakukan oleh perusahaan sendiri dengan cara bekerjasama dengan pihak lain yang memiliki kredibilitas dan independensi di bidang pengadaaan karyawan. Hal ini sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 22 Bab 4 mengenai proses pengadaaan pegawai. Tapi jika PT. Pegadaian CPS

Keutapang Aceh Besar tidak memberikan spesifikasi khusus terhadap jurusan calon karyawan, maka hal ini akan berdampak dan berisiko terhadap kegiatan pelayanan dan kegiatan operasional perusahaan karena bergerak di bidang keuangan.

Kemudian mengingat latar belakang pendidikan karyawan yang bervariasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh pelatihan yang membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. PT. Pegadaian CPS Keutapang juga memberikan pelatihan kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Setelah melakukan perekrutan, pihak PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar memberikan pelatihan khusus kepada karyawan sesuai bidang atau posisi yang ditempati. Adapun kegiatan yang diberikan kepada karyawan seperti pelatihan sesuai kebutuhan jenjang karir, sosialisasi produk dan refreasing produk. Kemudian pelatihan yang diberikan PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar terhadap karyawannya, salah satunya berupa pelatihan dan sertifikasi penaksiran barang jaminan, baik itu berupa logam mulia, perhiasan, alat elektronik hingga kendaraan, perusahaan juga memberikan pelatihan keamanan bagi pihak keamanan yang bekerja di perusahaan demi keamanan perusahaan. Namun kegiatan pelatihan pada PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar jarang dilakukan karena perusahaan harus mengikuti peraturan dari kantor pusat pegadaian. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya keahlian karyawan dalam menjalankan atau melaksanakan tugas atau kegiatan dalam perusahaan.

Padahal pelatihan dapat memberikan kesempatan, pengalaman dan pengetahuan kepada karyawan untuk mencoba bidang atau posisi lain di pegadaian tersebut.

kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu usaha, karena pemimpin harus membuat strategi atau taktik yang tepat serta mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Para karyawan atau bawahan pada perusahaan akan mengikuti perintah dan arahan dari pimpinannya jika pemimpin mampu membawa perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan pada survey awal terlihat sudah baik. Pimpinan PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar memiliki sifat layaknya seorang pemimpin. Pimpinan tersebut memiliki integritas tinggi pada perusahaan, memiliki kemampuan membawa suasana kerja menjadi lebih baik dan nyaman, kemudian pimpinan PT. Pegadaian CPS Keutapang juga selalu memotivasi para karyawan agar bekerja dengan baik. Pimpinan pegadaian CPS keutapang sangat mengedepankan kedisiplinan pada setiap karyawan, membuat komitmen *assignment* yaitu tentang kedisiplinan waktu, jadi apabila terdapat karyawan yang telat datang maka ada denda interval yang harus dibayar per 10 menit. Namun apakah hal itu berpengaruh terhadap perbaikan kinerja karyawan karena kepemimpinan merupakan salah satu

faktor eksternal yang dapat membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan atau penurunan.

Berdasarkan uraian Latar Belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar?
4. Apakah latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar?
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar?
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar?
4. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Banda Aceh ?

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh latar belakang pendidikan, pengaruh pelatihan kerja bagi karyawan dan perkembangan teknologi sistem informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar. Kemudian penelitian ini juga diharapkan dapat memberi tambahan pengetahuan dan menjadi bahan referensi

khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian mengenai kinerja karyawan di pegadaian syariah.

b. Manfaat Praktis

Bagi Praktisi hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi pada perusahaan untuk pengambilan keputusan mengenai pengembangan dan penilaian kinerja khususnya pada karyawan PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi menjadi lima (V) bab, yang terbagi dalam beberapa sub bab yang disesuaikan dengan kepentingan untuk memudahkan penulis dalam membatasi ruang lingkup yang akan dibahas agar lebih mudah dipahami. Adapun sistematika pembahasan pada penelitian sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, Pada bab ini akan dijelaskan secara singkat, mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II Landasan Teori. Pada bab ini akan menguraikan teori-teori yang digunakan yaitu mengenai sumber daya manusia, latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Bab III Metode Penelitian. Pada bab ini akan membahas mengenai variabel penelitian, definisi operasional, penentuan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, metode analisis data.

Bab IV Hasil Dan Pembahasan. Pada bab ini akan menyajikan seluruh deskripsi penelitian, analisis data, serta hasil dari pengelolaan data.

Bab V Penutup. Bab ini akan menyajikan mengenai kesimpulan-kesimpulan dari pembahasan dan saran-saran mengenai solusi dari permasalahan yang ada.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Nickels, McHugs (1997) *Management is the process used to accomplish organizational goals through planning, organizing, directing, and controlling people and other organizational resources*. Maksudnya manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya (Sule & Saefullah, 2005:6).

R. Terry mengemukakan bahwa manajemen adalah suatu proses unik dan khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, serta penggerakan dan pengendalian yang dilakukan guna menentukan arah serta mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya melalui pemanfaatan SDM serta sumber daya lain. James A.F. Stone mengemukakan bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, Leadership, serta pengendalian upaya dari anggota organisasi tersebut guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi sebelumnya. Kemudian Ricky W. Griffin bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, serta pengontrolan setiap

sumber daya yang ada guna mencapai tujuan ataupun goals yang telah ditentukan dengan efektif dan efisien (Sinambela, 2019:7-8).

Menurut Sule, dkk (2005:6), Terdapat tiga faktor yang terlibat dalam penyelesaian sesuatu/masalah untuk mencapai tujuan, yaitu:

1. Adanya penggunaan sumber daya organisasi, baik sumber daya manusia, maupun faktor-faktor produksi lainnya.
2. Adanya proses yang bertahap dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengimplementasian, hingga pengendalian dan pengawasan.
3. Adanya seni dalam menyelesaikan pekerjaan (Sule & Saefullah, 2005:6).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola secara efektif dan untuk itu dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Schuler, et al (1992), mengartikan Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM

didalam dianmika interaksi antara organisasi pekerja yang sering kali memiliki kepentingan berbenda. Menurut Stoner (1995), MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual (Sutrisno, 2009).

MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, yang fungsi dari MSDM sendiri terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan kompetensi, pengitegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank, karyawan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedangkan pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak (Hasibuan, 2000: 6)

Ardana (2012) Berdasarkan berbagai pandangan mengenai manajemen sumber daya manusia terdapat beberapa indikator penting yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang berhubungan dengan memberdayakan manusia dalam organisasi.

2. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dengan cara-cara terbaik dan pro aktif dalam mengelola sumber daya organisasi.
3. Manajemen sumber daya manusia berkenaan dengan nilai dan *culture* (budaya) organisasi dan tidak hanya menciptakan aspek-aspek yang rasional dan nyata seperti struktur dan teknologi, tetapi juga pencipta ideologi, bahasa, kepercayaan. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan bagaimana merencanakan, menempatkan, mengkoordinasi, membina, memotivasi, dan mengontrol sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya. Artinya manajemen sumber daya manusia (MSDM) mempunyai defenisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sutrisno, 2009:7).

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian,

pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengitegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan (*Human Resources Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar

karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsisten.

10. **Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan – peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. **Pemberhentian (*Separation*)**

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Hal ini diatur Undang-Undang No. 12 tahun 1964 (Hasibuan, 2000: 21-23)

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi, termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Menurut Cushway (dalam Irianto, 2001) tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) meliputi:

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang

tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu menurut Schuler et al (dalam Irianto, 2001), setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek ilegal.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sumber Daya Manusia (SDM)

Berliana, (2014) mengatakan Pendidikan dan keterampilan memegang peranan penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu yang digunakan memperoleh keinginan atau pencapaian. Terdapat 2 faktor yang dapat dikategorikan menjadi strategidalam meningkatkan kualitas SDM, yaitu:

1. Faktor Internal, yaitu faktor yang dimiliki oleh karyawan, contohnya Pendidikan, keterampilan, keahlian serta nilai tambah. Pendidikan dan Pelatihan merupakan dasar pengembangan SDM. Pada faktor ini ada dua hal yang sangat penting dimiliki oleh SDM yaitu *Skill dan Expertise*.
2. Factor eksternal, faktor yang terdapat atau yang ada di luar tenaga kerja. Contohnya pemerintah dan pengusaha.

2.2 Latar Belakang Pendidikan

2.2.1 Pengertian Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan jenjang pendidikan yang dilakukan seseorang untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dalam kurun waktu tertentu. Menurut Harsono (dalam Efendi, 2020) pendidikan adalah proses mengubah sikap dan perilaku seseorang atau kelompok dalam usaha mendewasakan diri mellalui pengajaran.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa “pendidikan adalah usaha sadar untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritua; keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, jenjang pendidikan formal adalah suatu tahapan pendidikan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan terdiri dari :

1. Pendidikan Dasar, yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
2. Pendidikan Menengah, merupakan lanjutan dari pendidikan dasar yaitu SLTA. Pada pendidikan ini sumber daya manusia mempersiapkan diri untuk memasuki pasar kerja.

Pendidikan Tinggi ialah jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan ini dilakukan untuk menciptakan sumber daya manusia agar mempunyai kemampuan akademik atau non akademik yang dapat diterapkan dalam hal pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (dalam Efendi, 2020) pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia yang dilakukan terus menerus.

Menurut Sondang P. Siagian lembaga-lembaga pendidikan merupakan salah satu sumber utama rekrutmen tenaga kerja, baik yang menyelenggarakan pendidikan umum maupun pendidikan kejuruan. Organisasi yang membutuhkan tenaga kerja mereka mengirimkan para pencari tenaga kerja ke berbagai lembaga pendidikan yang diperkirakan menyelenggarakan program pendidikan tertentu sehingga para lulusannya dianggap memiliki pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan oleh pemakai tenaga kerja (Rijanto, 2020).

Siswanto Sastrohadiwiryono (dalam Rijanto, 2020) menyebutkan jenis pendidikan dalam suatu perusahaan tertentu bergantung pada beberapa faktor, seperti kecakapan yang diperlukan dalam jabatan atau pekerjaan yang harus diisi dan masalah yang diharapkan dapat diperoleh jalan pemecahannya pada perusahaan ataupun lembaga yang dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas atau jenjang pendidikan. jenjang pendidikan diantaranya :

1. Pendidikan Umum

Pendidikan umum merupakan pendidikan yang dilaksanakan didalam dan diluar sekolah, baik diselenggarakan pemerintah

maupun swasta dengan tujuan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan untuk memperoleh pengetahuan umum.

2. Pendidikan kejuruan

Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta dari pendidikan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruan.

Menurut Sinha (dalam Dini, 2013) latar belakang pendidikan menjadi salah satu penentu penting intensi kewirausahaan atau kesuksesan sebuah usaha yang dijalankan. Berdasarkan pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan dapat membantu mereka dalam menjalankan tugas pada lembaga tempat bekerja, seorang karyawan yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi dapat dengan mudah memahami arahan dan perintah.

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan ketika melaksanakan proses seleksi karyawan. Sumber daya manusia yang memiliki latar belakang tertentu akan terlihat pada proses seleksi mengenai bidang yang dikuasainya sehingga dapat meyakinkan manajer sumber daya manusia menempatkan orang tersebut pada tempat yang tepat.

2.2.2 Indikator Latar Belakang Pendidikan

Menurut Tirtarahardja (2015:53), indikator tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, jenjang pendidikan ialah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan formal di Indonesia terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (Sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimana kehidupan baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat. Dalam tingkatan pendidikan dasar ada dua jenis yaitu SD dan SLTP. SD ada dua jenis yaitu SD (Sekolah Dasar) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI), kemudian SLTP ada dua jenis yaitu SMP (Sekolah Menengah Pertama) dan MTs (Madrasah Tsanawiyah).
- b. Pendidikan atas yaitu jenjang pendidikan yang diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar serta menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal dengan lingkungan sosial, budaya, dan alam sekitar serta dapat mengembangkan kemampuan lebih dalam dunia kerja atau pendidikan

tinggi. Lama waktu pendidikan menengah ialah tiga tahun sesudah pendidikan dasar dan diselenggarakan di SLTA atau sederajat. Dalam tingkatan ini berupa SMA (Sekolah Menengah Atas), MA (Madrasah Aliyah), dan SMK (Sekolah Menengah Kejuruan).

- c. Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas. Dalam tingkat pendidikan tinggi terdiri dari S1 (Strata 1) yang diselesaikan dalam waktu studi minimum 4 tahun dan maksimal 7 tahun, lalu S2 (Strata 2) yaitu tahap pasca sarjana termasuk spesialis atau (SP1) diselesaikan dalam waktu studi kurang lebih dua tahun sesudah S1. Kemudian S3 (Strata 3 yaitu tahap studi doktor termasuk spesialis dua (SP2) diselesaikan dalam waktu studi kurang lebih dua tahun sesudah S2. Lalu program Diploma yang terdiri dari berbagai program terminal dan berorientasi pada kebutuhan pembangunan nasional yang terdiri dari D1 (Diploma 1) yang diselesaikan dalam waktu studi satu tahun, D2 (Diploma 2) yang diselesaikan dalam waktu studi dua tahun, dan terakhir DIII (Diploma III) yang diselesaikan dalam waktu studi tiga tahun.

Maka dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan merupakan sebuah asal mula dan tolak ukur pendidikan siswa dapat dilihat dari tingkat atau jenjang pendidikan yang telah ditempuh

oleh siswa untuk melanjutkan prestasi belajar ke jenjang berikutnya.

2. Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian jurusan sangat penting diutamakan dalam perusahaan. Sebelum seleksi dari rekrutmen karyawan terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan calon karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan tersebut. Maka dengan demikian karyawan tersebut dapat memberikan kinerja yang berkualitas bagi perusahaan dan dapat mencapai tujuan kerja sesuai dengan rencana kerja. Itulah mengapa kesesuaian jurusan juga menjadi indikator dalam latar belakang pendidikan.

3. Kompetensi

Kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan dalam penguasaan terhadap tugas serta keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dengan adanya kompetensi pada karyawan akan diketahui karakteristik karyawan tersebut dalam bekerja yang didukung oleh bukti perilaku yang berpengaruh langsung dalam kinerja. Selain itu kompetensi dapat dijadikan alat seleksi yang membantu organisasi untuk memilih calon tenaga kerja yang terbaik

2.3 Pelatihan Kerja

2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Hamalik pelatihan adalah serangkaian proses yang meliputi tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktifitas dalam suatu organisasi (Sukmawati, dkk 2020).

Menurut Pasal 1 Ayat 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan adalah “Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, prduktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan (Kementrian Pemerintah Republik Indonesia).

Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dalam pekerjaannya, efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan (Sofyandi, 2013:112).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, disimpulkan bahwa Pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja organisasi sehingga pegawai dapat berkompentensi dalam melakukan pekerjaan.

2.3.2 Jenis-jenis Pelatihan

Menurut Handoko (Riadi, 2020) berdasarkan metodenya, pelatihan kerja dapat diklasifikasikan dalam dua jenis yaitu on the job training dan off the job training.

1. Metode On the job training

On the job training merupakan metode pelatihan yang pelaksanaannya dilakukan di lokasi bekerja. Para karyawan akan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung. Adapun Teknik yang digunakan dalam metode ini, yaitu:

a. Rotasi jabatan

Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktik berbagai macam keterampilan manajerial.

b. Pelatihan instruksi pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pekerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih

para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka.

c. Magang

Merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang berpengalaman.

d. *Coaching*

Pemberian bimbingan dari atasan dan pengarahan kepada karyawan selama bekerja.

e. Penugasan sementara

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Teknik ini menjadikan karyawan secara langsung terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

2. *Metode off the job training*

Metode ini merupakan metode pelatihan yang pelaksanaannya dilakukan diluar tempat lokasi bekerja. Pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Adapun jenis pelatihan kerja menggunakan metode ini yaitu:

a. Metode studi kerja

Karyawan yang terlibat dalam metode pelatihan diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisis situasi dan merumuskan penjelasan-penjelasan alternatif.

Dengan metode kasus, karyawan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan.

b. Role playing

Teknik ini merupakan suatu peralatan yang memungkinkan para karyawan (peserta pelatihan) untuk memainkan peran yang berbeda.

c. Business game

Suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat dengan situasi kehidupan bisnis nyata.

d. Vestibule training

Bentuk pelatihan ini dilaksanakan oleh bukan atasan, tetapi oleh pelatih-pelatih khusus.

e. Pelatihan laboratorium

Suatu bentuk pelatihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi

f. Program pengembangan eksekutif

Program yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan. Perusahaan/lembaga atau organisasi akan mengirimkan para karyawannya untuk mengikuti paket-paket khusus yang ditawarkan atau bekerja sama dengan lembaga pendidikan demi mengembangkan secara khusus suatu bentuk penataran, pendidikan atau pelatihan sesuai kebutuhan organisasi.

2.3.3 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan RI tahun 2003 Pasal 9, Pasal 10, dan Pasal 11 pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Kemudian pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja serta setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Kementrian Pemerintah Republik Indonesia).

Menurut Sikula (2016) adapun tujuan-tujuan dan manfaat dari pemberian pelatihan terhadap karyawan adalah

1. Memperbaiki kinerja.

Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan.

2. Memutakhirkan keahlian

Para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (trainer) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif.

3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.

Seorang karyawan baru sering tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “job

competent”, yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.

4. Membantu memecahkan masalah operasional.

Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya seperti kelangkaan sumber daya finansial dan sumber daya teknologis manusia, dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.

5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

Salah satu cara untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam. Pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karier.

Pelatihan yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan hasil yang positif bagi karyawan, yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang maksimal. Karyawan juga akan lebih menghargai dengan sesama karyawan yang lain, sebagai proses kerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan

2.3.4 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pasal 9 Tentang Ketenagakerjaan Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada

tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2006), ada beberapa indikator dalam pelatihan kerja yaitu:

1. Instruktur, karena bidang pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi kepada karyawan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai, pribadi kompeten, selain itu pendidikan instruktur harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. Peserta, peserta pelatihan tentunya harus di seleksi berdasarkan persyaratan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan bagi karyawan.
3. Materi, materi karyawan SDM merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan karyawan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan karyawan pun harus update agar para peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
4. Tujuan, tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar dapat memahami pelatihan karyawan tersebut.

2.4 Kepemimpinan

2.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Menurut Terry kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas, kepemimpinan dicitakan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, amteril, dan financial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sutrisno, 2009:214)

Menurut Anoraga (1992), ia mengemukakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana cara agar dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa bersedia mengerahkan kemampuan yang terbaik untuk kepentingan kelompok dan organisasi. (Sutrisno, 2009:214)

Seorang pemimpin harus mampu menetapkan tujuan yang hedak dicapai oleh perusahaan atau organisasi, pemimpin harus

bisa membuat strategi atau taktik yang tepat serta dituntut mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Sebab terlambat dalam mengambil keputusan dapat merugikan organisasi mengingat perusahaan memiliki pesaing.

2.4.2 Fungsi Dan Peran Pimpinan Dalam Organisasi

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola dan mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Menurut Terry (1960) fungsi pemimpin dalam organisasi dikelompokkan menjadi empat, yaitu :

1. Perencanaan

Pemimpin bertujuan untuk membuat rencana untuk perusahaan, baik itu berupa strategi atau taktik demi memperoleh tujuan atau target yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian

Pemimpin melakukan pengorganisasian bertujuan untuk membagi tugas setiap karyawan atau bawahan sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki karyawan, agar kinerja dalam perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

3. Penggerakan

Pemimpin merupakan penggerakan artinya sebagai motivator bagi karyawan agar kinerja pada perusahaan terus berjalan dengan lancar, dan hal ini dapat membangun semangat kerja karyawan menjadi lebih baik.

4. Pengendalian

Pemimpin bertugas untuk mengatur dan mengendalikan karyawan dan setiap kegiatan yang terdapat baik didalam maupun diluar perusahaan demi kelangsungan perusahaan, hal ini bertujuan agar kegiatan pada perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan efektif.

Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting. Tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak diluar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Peranan pemimpin dapat dikategorikan kedalam tiga bentuk, yaitu yang bersifat intrapersonal, informasional, dan dalam kancah pengambilan keputusan.

1. Peranan yang bersifat Interpersonal

Peranan yang bersifat interpersonal ini berupa keterampilan insani. Keterampilan tersebut pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinan, seorang manajer berinteraksi dengan manusia lain, bukan hanya dengan bawahannya tetapi dengan berbagai pihak yang berkepentingan baik didalam maupun diluar organisasi. Peranan ini selaku simbol keberadaan organisasi, selaku pemimpin bertanggung jawab memberikan motivasi dan arahan pada bawahan serta mampu menciptakan jaringan yang luas dengan memberikan

perhatian khusus kepada mereka yang mampu membuat sesuatu bagi organisasi.

3. Peranan sebagai informasional

Seorang pemimpin adalah seorang pemantau arus informasi yang terjadi dari dan ke dalam organisasi. Pemimpin bertindak sebagai pembagi informasi serta pemimpin selaku juru bicara organisasi.

4. Peranan pengambilan keputusan

Peranan ini mengambil tiga bentuk suatu keputusan yaitu sebagai entrepreneur artinya mampu mengkaji terus menerus situasi yang dihadapi organisasi dan mencari peluang serta memanfaatkannya. Sebagai peredam gangguan artinya kesediaan memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan kolektif apabila perusahaan menghadapi gangguan serius. Sebagai pembagi sumber daya dan dana, pemimpin berwenang menempatkan orang pada posisi tertentu, mempromosikan orang, menurunkan pangkat (Sutrisno, 2009: 219-221)

2.4.3 Tugas-Tugas Kepemimpinan

Pemimpin memiliki banyak tugas yang harus dikerjakan dalam memimpin sebuah perusahaan atau organisasi. Adapun beberapa tugas pemimpin dalam memimpin organisasi atau perusahaan, yaitu:

1. Sebagai Konselor

Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja dengan membantu atau menlong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapi dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk menjadi konselor yang baik diperlukan keterampilan berkomunikasi yang baik, disamping pengetahuan tentang teori konseling itu sendiri. Dengan adanya keterampilan tersebut pemimpin akan lebih dapat memberikan bantuannya dalam pemecahan masalah-masalah pribadi, pekerjaan, pengembangan karier, dan sebagainya.

2. Sebagai Instruktur

Seorang pimpinan menjadi manajer personalia juga secara otomatis menjadi manajer training atau instruktur, sehingga pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada bawahan dapat menjadi lebih berdaya guna dan berhasil guna. Untuk menjadi instruktur diperlukan adanya keterampilan komunikasi serta pemberian materi kepada karyawan melalui proses belajar mengajar yang dijalankan dengan penuh kesabaran.

3. Memimpin rapat

Seorang pemimpin rapat merupakan motor kehidupan suatu rapat. Suatu rapat akan berhasil atau tidak amat ditentukan oleh pemimpin rapat itu sendiri. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin rapat dalam membimbing dan

menggerakkan sasaran yang tepat dan berguna serta juga sebagai pengarah , membantu kelompok sampai kepada mengambil keputusan yang dapat dipahami oleh setiap orang.

4. Mengambil keputusan

Keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan mengambil keputusan disaat amat-amat kritis. Pengambilan keputusan akan memiliki dampak luas terhadap mekanisme organisasi yang dipimpinnya, dan cenderung memiliki kadar lerawan yang tinggi bila pengambilan keputusan itu tidak didasarkan pada aturan-aturan yang berlaku.

5. Mendelegasikan wewenang

Pendelegasian merupakan pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya, karena keterbatasan waktu, keterbatasan kemampuannya. Sebab pemimpin yang bijak haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya. Pendelegasian ini diperlukan agar jalannya organisasi tidak mengalami kemacetan dan terhindar dari bau birokratis (Sutrisno, 2009:228-232).

2.4.4 Jenjang-Jenjang Kepemimpinan

Maxwell (Krestyawan, 2021) merumuskan bahwa tingkat kepemimpinan terdiri dari posisi, kemauan, produktifitas, pengembangan diri, puncak.

1. Posisi

Kepemimpinan pada tingkat ini diberikan karena adanya penerimaan jabatan. Namun hal ini belum tentu dapat membangun pengaruh untuk memperoleh rasa hormat dari rekan kerja baik di dalam maupun luar tim.

2. Kemauan

Pada tingkat ini, pemimpin dapat membuat para bawahannya merasa bahwa mereka diperlukan. Orang bekerja untuk pemimpinnya karena mereka mau dan merasa disukai, dihargai, diakomodir, dan dipercaya. Pemimpin harus mampu meningkatkan hubungan terhadap karyawan, hal ini akan meningkatkan kepercayaan.

3. Produktifitas

Pemimpin yang hebat adalah pemimpin yang mendapatkan hasil. Ketika bawahan melihat pencapaian pemimpinnya, itu merupakan alasan mereka untuk mengikutinya. Ketika pemimpin mampu memberikan hasil yang luar biasa maka kapabilitas kepemimpinan juga meningkat. Hal ini merupakan proses pemimpin untuk menjadi agen perubahan.

4. Pengembangan diri

Para pemimpin berubah dari mengerahkan focus pada pencapaian hasil menjadi usaha mengembangkan kualitas SDM. Pemimpin pada tingkat ini dapat membentuk bawahannya memiliki kualitas seperti diri pemimpinnya.

5. Puncak

Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan puncak dapat mengembangkan bawahannya menjadi pemimpin yang memiliki kemampuan dalam pengembangan diri, artinya dapat membentuk sosok pemimpin yang tidak hanya mengikuti atasan tetapi juga bisa memimpin.

2.4.5 Indikator Kepemimpinan

Menurut Blanchard dan Hersey (Sutrisno, 2009:214), kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Adapun Indikator kepemimpinan menurut Kartono (2008) menyatakan sebagai berikut:

1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

3) Temperamen

Adalah gaya perilaku yang khas nya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2014).

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Dini, 2013).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kinerja perusahaan (Dini, 2013).

Menurut Parlinda dkk (2004) (dalam Dini, 2013) kinerja karyawan adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok.

2.5.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2011: 81-86) Suatu lembaga baik itu organisasi ataupun perusahaan harus memiliki kinerja karyawan yang bagus dan kompeten. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai adalah bagaimana organisasi diatur untuk melakukan sesuatu sehingga lebih bersifat berorientasi pada manfaat bukan sekedar pernyataan tentang misi, maksudnya adalah tentang apa yang harus dicapai.
2. Manajemen strategis adalah maksud dan nilai adalah merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang dapat berakibat pada formulasi dan implementasi dari suatu strategi yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen strategi dapat dirumuskan berbagai variabel yang harus dikendalikan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Manajemen sumber daya manusia adalah dalam praktik kinerja tinggi manajemen sumber daya manusia dilakukan melalui: harmonisasi kriteria dan persyaratan bagi semua staf, menggunakan tes psikologi pada seleksi staf, sistem formal dalam komunikasi nilai-nilai kepada staf, mengembangkan organisasi pembelajaran, merancang pekerjaan untuk menggunakan sepenuhnya ketrampilan dan kemampuan, menggunakan sistem survei siskap secara reguler, penilaian formal terhadap seluruh staf paling tidak sekali dalam setahun, staf mendapat informasi tentang kerja dan prospek organisasi, melakukan promosi internal jika memungkinkan, kebijakan keamanan kerja.
4. Pengembangan organisasi adalah suatu pengembangan organisasi yang berkepentingan dengan perencanaan dan implementasi program yang dirancang untuk memperbaiki efektivitas, dengan pengembangan tersebut organisasi berfungsi dan mengelola perubahan.
5. Konteks organisasi adalah suatu kinerja dalam organisasi dipengaruhi langsung oleh rencana dan tindakan manajerial, struktur organisasi dan kondisi lingkungan eksternal maupun internal. Sementara rencana dan tindakan manajerial serta struktur organisasi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan eksternal maupun internal sebelum memberikan pengaruh pada kinerja organisasi.

6. Desain kerja adalah spesifikasi dari isi, metode dan hubungan pekerjaan dengan maksud untuk memuaskan persyaratan teknologi dan organisasi.
7. Fungsionalisasi adalah cara bagaimana suatu organisasi berfungsi yang merupakan faktor kontekstual secara langsung mempengaruhi proses desain dan operasi manajemen kinerja.
8. Budaya adalah perekat yang dapat mempersatukan organisasi dengan manajemen kinerja.
9. Kerja sama adalah suatu pengembangan yang penting dan lebih baik dengan menggunakan tim multi fungsional, multi disiplin dan bentuk organisasi lainnya.

Pelaksanaan dari suatu kinerja akan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang dipengaruhi dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Adapun faktor dari pekerja berupa kemampuan dan kompetensinya. Sedangkan dari segi organisasinya berupa pemimpin yang dalam memperdayakan pekerjaannya, cara mereka dalam memeberikan penghargaan kepada para pekerjanya, dan bagaimana cara mereka dalam meningkatkan kemampuan dari para pekerjanya. Seseorang yang memiliki keinginan berkinerja sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai suatu tujuan.

2.5.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005) untuk mengukur tingkat prestasi kerja atau pelaksanaan yang mengarah pada pencapaian sasaran ada 4 indikator pengukuran yang dapat digunakan, yaitu:

5. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

6. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.

7. Jangka waktu

Jangka waktu menunjukkan efisiensi kandidat dalam bekerja. Semakin sedikit waktu yang dibutuhkan untuk bekerja, maka semakin efisien proses kerja.

4. Kehadiran

Tingkat kehadiran dapat menggambarkan kedisiplinan dan komitmen karyawan dalam bekerja.

5. Kerjasama

Indikator yang mengukur seberapa bagus karyawan menjalankan hubungan dengan tim, bagaimana mereka berkomunikasi dengan atasan, menerima perintah dan menjalankannya, serta berkolaborasi dengan rekan kerja.

2.6 Penelitian Terkait

Dalam penulisan proposal ini, peneliti menggali informasi dari penelitian – penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan, baik mengenai kekurangan atau kelebihan yang sudah ada. Selain itu, peneliti juga menggali informasi dari buku, skripsi dan juga jurnal dalam rangka mendapatkan suatu informasi yang ada sebelumnya tentang teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dipakai dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Muzerika, Hasnita & Iskandar (2019) dalam penelitiannya Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Jantho. Jenis penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Persamaan dalam penelitian Variabel latar belakang pendidikan (X1) dan variabel kepemimpinan (X2). Teknik analisis Regresi linear Berganda kemudian perbedaan pada penelitian variabel pengalaman kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) serta lokasi penelitian yaitu di Bank Syariah Mandiri KCP Jantho.
2. Rijanto (2020) dalam penelitiannya Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada AJB Bumi Putera Cabang Cibadak). Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Persamaan dalam penelitian Variabel latar

belakang pendidikan (X1) dan variabel kinerja karyawan (X2), teknik analisis regresi linear berganda kemudian perbedaan pada penelitian variabel pengalaman kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) serta lokasi penelitian di AJB Bumiputera Cabang Cibadak.

3. Muizu (2019) dalam Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Persamaan dalam penelitian terletak pada variabel kepemimpinan dan variabel Kinerja Karyawan kemudian perbedaan pada penelitian teknik analisis dan alat uji hipotesis menggunakan Structural Equation Model (SEM). Pengolahan dilakukan pada LISREL 8.72. Lokasi penelitian yaitu Perbankan Sulawesi Tenggara
4. Sukmawati, dkk (2020), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etis Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis Penelitian adalah penelitian korelasi dengan metode kuantitatif. Persamaan dalam penelitian Persamaan terletak pada variabel Kepemimpinan (X1), Variabel Pelatihan (X3) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Teknik Analisis menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda kemudian perbedaan Perbedaan Terletak pada Variabel Komunikasi (X2), Variabel Etis Kerja (X4) dan Variabel Karakteristik Individu (X5). Lokasi Penelitian yaitu di Yayasan Al Muhajirin Dotmana Indah Batam.

5. Marjaya & Pasaribu (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian menggunakan metode Kuantitatif pendekatan deskriptif dan asosiatif. Persamaan dalam penelitian Persamaan terletak pada Variabel Kepemimpinan (X1) dan Variabel pelatihan (X3). Teknik analisis yang digunakan adalah, analisis regresi linear berganda. kemudian Perbedaan penelitian terletak pada Variabel Motivasi (X2) dan lokasi penelitian di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.
6. Widodo, Alamsyah, & Utomo (2018) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Indonesia Cabang Batam. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Persamaan dalam penelitian terletak pada variabel kepemimpinan (X1) dan Variabel Pelatihan (X3). Teknik analisis menggunakan analisis regresi linear berganda kemudian Perbedaan penelitian terletak pada Perbedaan penelitian terletak pada variabel disiplin kerja (X2). Dan lokasi penelitian PT. Telkom Indonesia Cabang Kota Batam.
7. Saragih (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh latar belakang pendidikan, lama kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah. Jenis penelitian merupakan penelitian Kuantitatif. Persamaan dalam penelitian terletak pada Penelitian menggunakan variabel latar belakang pendidikan

(X1) dan kinerja karyawan(X2). kemudian Perbedaan penelitian terletak pada variabel lama kerja (X2) dan budaya organisasi (X3). Teknik analisis yang digunakan *Partial Least Square* (PLS). Dengan bantuan Software Smart PLS.

Tabel 2.1
Penelitian Terkait

No	Judul	Penelitian	Metode penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Jantho	Muzerika, (2019).	Metode kuantitatif	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan(X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Jantho. Secara parsial Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Jantho. Secara simultan, latar belakang pendidikan dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Jantho.
2	Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada AJB Bumi Putera Cabang Cibadak).	Rijanto, (2020)	Metode kuantitatif	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengalaman Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Variable Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel latar belakang pendidikan (X3) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan hasil penelitian menunjukkan variabel pengalaman kerja, motivasi kerja, dan latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 2.1 – Lanjutan

No	Judul	Penelitian	Metode penelitian	Hasil Penelitian
3.	dalam Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.	Muizu (2019)	Metode kuantitatif	Hasil Penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 10,89% dari sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Artinya penelitian meyakinkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan kinerja karyawan.
4.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etis Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan.	Sukmawati, dkk (2020),	Metode kuantitatif	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), variabel Komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Secara parsial variabel Pelatihan (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). secara parsial Variabel Etos Kerja (X4) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Karakteristik Individu (X5) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Secara simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Pelatihan (X3), Etos Kerja (X4) dan Karakteristik Individu (X5) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

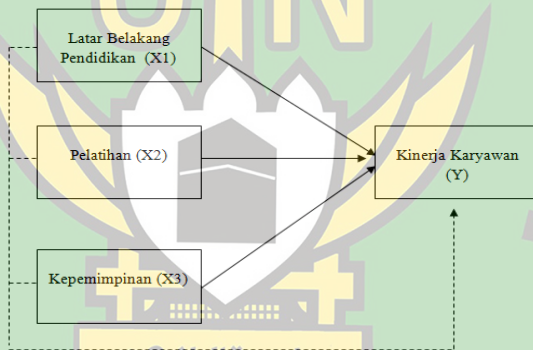
Tabel 2.1 – Lanjutan

No	Judul	Penelitian	Metode penelitian	Hasil Penelitian
5.	pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	(Marjaya & Pasaribu, 2019)	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y). Secara parsial variabel motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y). Secara parsial variabel pelatihan(X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan(Y). Secara simultan kepemimpinan(X1), motivasi (X2) dan pelatihan(X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
6.	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam	Widodo, Alamsyah, & Utomo (2018)	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y). Secara parsial disiplin kerja(X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y), secara parsial pelatihan (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.(Y) Secara simultan variabel gaya kepemimpinan(X1), disiplin kerja(X2) dan pelatihan(X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Telokm Indonesia cabang Kota Batam.
7	Pengaruh latar belakang pendidikan, lama kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah.	Saragih, (2021)	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian, yakni latar belakang pendidikan (X1), lama kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 82,5%. Sedangkan sisanya 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir merupakan gambaran tentang hubungan antara variable dalam suatu penelitian (Muhammad, 2008). Agar penelitian ini dapat ditentukan titik kebenaran dari penelitian atas permasalahan yang ditimbulkan, maka perlu adanya kerangka pemikiran yang menjadi sebuah landasan. Berdasarkan landasan teori dan tujuan penelitian terdahulu seperti yang telah dijelaskan diatas, maka kerangka pemikiran teori dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Menurut Sinha (Dini, 2013), latar belakang pendidikan menjadi salah satu penentu penting intensi kewirausahaan atau kesuksesan sebuah usaha yang dijalankan. Berdasarkan pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan dapat membantu mereka dalam menjalankan tugas pada lembaga tempat bekerja, seorang karyawan yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi dapat dengan mudah memahami arahan dan perintah.

Menurut Pasal 1 Ayat 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan adalah “Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan (Kementerian Pemerintah Republik Indonesia).

Menurut Anoraga (1992), ia mengemukakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana cara agar dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa bersedia mengerahkan kemampuan yang terbaik untuk kepentingan kelompok dan organisasi (Sutrisno, 2009:214).

Beberapa peneliti sebelumnya yang menggunakan variabel latar belakang pendidikan, pelatihan dan kepemimpinan untuk mengukur kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah CPS Keutapang. Seperti Rijanto (2020) yang mengatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sukmawati, dkk (2020), Muizu (2019), dan Widodo, Alamsyah, & Utomo (2018) mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Marjaya & Pasaribu(2019) dan Widodo, Alamsyah, & Utomo (2018) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, penulis ingin mengetahui kinerja karyawan PT. Pegadaian CPS Keutapang, maka peneliti memperoleh variabel-variabel yang mempengaruhi yaitu Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1), Variabel Pelatihan (X2), Variabel Kepemimpinan (X3).

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan kesimpulan teoritis atau sementara dalam penelitian. Hipotesis merupakan hasil dari proses berfikir logika yang dirumuskan akan mempunyai derajat kebenaran. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. (Sugiyono, 2013: 99). Adapun Hipotesis pada penelitian ini untuk melihat pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen.

Ha₁: Latar belakang Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar

- H0₁: Latar belakang Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar
- Ha₂: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar
- H0₂: Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar
- Ha₃: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar.
- H0₃: Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar.
- Ha₄: Latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja Karyawan padapada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar
- H0₄: Latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama tidak berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja Karyawan padapada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (realitas/ gejala/ fenomena yang dapat diklasifikasikan, konkrit, dan relative tetap) digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,2013:11).

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang dihubungkan yaitu latar belakang pendidikan, Pelatihan dan Kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel Dependen. Dalam penelitian ini nantinya akan mencari adakah pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Penelitian, dan Kepimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar.

Adapun arah penelitian pada penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data (fakta) yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat

kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. (Sugiyono, 2016)

3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:119). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar yang berjumlah 75 orang.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. (Sekaran, 2006:123) . Furchan dikutip dalam (Taniredja & Mustafidah, 2012) menyebutkan bahwa sampel penelitian adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti yang dianggap mewakili terhadap seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan probability sampling. Teknik probability adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih menjadi anggota sampel. Teknik penentuan sampel menggunakan simple random sampling. Simple random sampling merupakan teknik pengambilan

sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2019:134)

Untuk menentukan ukuran sampel pada penelitian , peneliti menggunakan rumus Yamane. Adapun rumus Yamane dijelaskan oleh Sugiyono (2019:143-144) ,yaitu:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (3.1)$$

$$n = \frac{75}{1+75(0.05^2)} = \frac{75}{1+75(0.0025)} = \frac{75}{1+0.1875} = \frac{75}{1.1875} = 63.1$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, peneliti memperoleh sampel dari jumlah karyawan PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar sebanyak 63 orang.

3.3 Pengujian Kualitas Instrumen

3.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas bertujuan melihat seberapa besar kemampuan pertanyaan dapat mengetahui jawaban responden (Sunjoyo & Setiawan, 2013).

Pengujian dilakukan secara statistik baik itu secara manual ataupun melalui dukungan computer dengan menggunakan aplikasi pengolah adata statistic SPSS. Pengujian validitas item menggunakan Metode Analisis Korelasi Pearson, yaitu dengan mengorelasikan skor item dengan total item skornya. Pengujian

signifikansi dilakukan dengan criteria menggunakan r tabel pada taraf 0,05 (Gunawan, 2020:88).

Hasil validitas dari setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat pada besarnya angka yang terdapat pada kolom *corrected item Total Correlation*. Dasar pengambilan leputusannya yaitu,

- Jika r hitung positif, serta r hitung $>$ r tabel, maka butir/variabel tersebut valid. Namun jika r hitung positif serta r hitung $<$ r tabel, maka butir/variabel tersebut tidak valid.
- Jika r hitung $>$ r tabel, tetapi bertanda negatif, maka variabel tersebut tidak valid (Kuncoro, 2009:181).

3.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Pengujian reliabilitas instrument menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang dengan bantuan aplikasi SPSS (Gunawan, 2020).

Metode *alpha cronbach's* menjelaskan bahwa satu kuesioner dianggap reliabel apabila *cronbach's alpha* $>$ 0,600. Nilai *alpha* yang dihasilkan ditafsirkan sesuai dengan kriteria perbandingan yang digunakan sebagai tafsiran umum. Jika nilai reliabilitas $>$ 0,6 dapat dikatakan bahwa instrumen yang kita gunakan sudah reliabel. (Kuncoro, 2009:183)

3.4 Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Atau dengan kata lain sumber data primer merupakan sumber data yang memuat data utama yakni data yang diperoleh secara langsung di lapangan contohnya seperti narasumber atau informan (Sunyoto, 2013).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kusioner sebagai teknik pengumpulan data sehingga proses penelitian dapat berjalan dengan lancar. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada reponden untuk dijawabnya (Sugiyono,2019:219).

Penelitian ini menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pada skala likert setiap variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2019:152).

Tabel 3.1
Pengukuran Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Gunawan (2020)

3.5 Defenisi dan Operasionalisasi Variabel

3.5.1 Defenisi Variabel

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saaj yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditari kesimpulannya (Sugiyono,2019:55)

a. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang digunakan paa penelitian ini adalah Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Kepemimpinan.

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini adalah Kinerja karyawan.

Operasionalisasi variabel merupakan upaya yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian secara terperinci yang meliputi nama variabel, konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran dan lain-lain yang ditujukan untuk memperoleh nilai variable penelitian. Untuk itu mendefinisikan operasional variabel dimaksudkan untuk memberikan arti atau makna variabel tersebut sehingga menjadi spesifik dan terukur. Definisi operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Defini	Indikator	Skala
1.	Kinerja karyawan (Y)	Menurut Parlinda dkk (2004) (dalam Dini, 2013) kinerja karyawan adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok.	a. Kuantitas b. Kualitas c. Jangka waktu d. Kehadiran e. Kerjasama (Mangkunegara A. P., 2005)	Interval
2.	Latar belakang Pendidikan (X ₁)	Menurut Sinha (Dini, 2013) latar belakang pendidikan menjadi salah satu penentu penting intensi kewirausahaan atau kesuksesan sebuah usaha yang dijalankan. Berdasarkan pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan dapat membantu mereka dalam menjalankan tugas pada lembaga tempat bekerja.	a. Jenjang Pendidikan b. Kesesuaian jurusan c. Kompetensi (Tirtarahardja, 2015)	Interval

Tabel 3.2 -Lanjutan

No	Variabel	Defini	Indikator	Skala
3.	Pelatihan kerja (X ₂)	Menurut Pasal 1 Ayat 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan adalah “Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, priduktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan (Kementerian Pemerintah Republik Indonesia).	a. Instruktur b. Peserta c. Materi d. Tujuan (Mangkunegara, 2006)	Interval
4.	Kepemimpinan (X ₃)	Menurut Anoraga (1992), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. (Sutrisno, 2009:214).	a. Sifat b. Kebiasaan c. Tempramen d. Watak e. Kepribadian (Kartono, 2008)	Interval

3.6 Metode Dan Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik

adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal (Sunjoyo & Setiawan, 2013:59). Uji normalitas pada penelitian menggunakan one sample kolmogorof Smirnov. Uji Kolmogorof Smirnov adalah alat uji statistik yang digunakan untuk menentukan apakah suatu sampel berasal dari suatu populasi yang memiliki sebaran data tertentu atau mengikuti distribusi statistik. Jadi uji KS yang distribusinya Normal. Distribusi normal artinya apakah suatu data berdistribusi normal (Rumus statistik , 2022)

Adapun kriteria pengujian dalam komlogorof Smirnov adalah

- Jika nilai Asymp Sig. $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal
- Jika nilai Asymp Sig. $> 0,05$, maka data beristribusi normal (Yuvalianda, 2021).

b. Uji Heteroskedatisitas

Uji heteroskedatisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengatan lain (Umar, 2008:82). Pengujian heteroskedatisitas dilakukan dengan menggunakan metode Scatterplot melalui aplikasi SPSS.

Menurut Ghozali (2015:139) Cara mendeteksi heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) dasar nilainya adalah

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi yang kuat, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi (Umar, 2008). Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan SPSS.

Menurut Ghozali (2016:105) untuk mengetahui apabila model regresi yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas, hal tersebut dapat dilihat dari nilai tolerance setiap variable, apabila nilai tolerance $< 0,10$ maka terdapat multikolinieritas, sehingga variable tersebut harus dibuang. Namun apabila nilai tolerance $> 0,10$ maka variable tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Kuncoro (2009) Analisis regresi linear berganda berguna untuk melihat secara langsung pengaruh beberapa variabel bebas atau independen (X) terhadap variabel terikat atau dependen

(Y) . Pengolahan data pada penelitian dibantu dengan menggunakan bantuan teknologi komputer aplikasi SPSS.

Dalam penelitian ini, model persamaan regresi berganda yang diuji untuk mengetahui pengaruh Latar belakang pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar. Berikut ini persamaan umumnya.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (3.2)$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- X₁ : Latar Belakang Pendidikan
- X₂ : Pelatihan
- X₃ : Kepemimpinan
- a : Konstanta
- b₁₋₃ : Slope Koefesien variabel X

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Parsial

Uji Parsial digunakan apabila peneliti ingin mengetahui hubungan antara variabel X (dependen) terhadap variabel Y (independen). Uji parsial dapat dilakukan dengan dua pendekatan yaitu, klasik dan probabilistic. Jika menggunakan pendekatan klasik, dilakukan dengan membandingkan hasil uji statistik dengan nilai pada tabel (t hitung/t tabel).

- Apabila t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H₀ diterima,
 - Apabila t hitung lebih besar dari t tabel, maka H₀ ditolak.
- Artinya ada pengaruh yang signifikan.

Jika menggunakan pendekatan probabilistic, berupa nilai P (value) dari uji statistic menggunakan program komputer SPSS atau program sejenisnya. Pengujian probabilistic dilakukan membandingkan nilai p (value) dengan nilai alpha (α).

- Jika $p \text{ (value)} < \text{nilai } \alpha$, maka menunjukkan H_0 ditolak, dan H_a di terima,
- Jika $p \text{ (value)} > \text{nilai } \alpha$, maka menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan (Arifin, 2017:9-21)

Dari pengujian hipotesis menggunakan uji parsial tersebut, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_{a1} : Latar belakang Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar

H_{01} : Latar belakang Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar

H_{a2} : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar

H_{02} : Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar

Ha₃: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar.

H0₃: Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar.

3.7.2 Uji Simultan

Uji simultan digunakan untuk mengetahui hubungan dan kontribusi dari dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan tingkat signifikan (α) yang digunakan adalah 0,05. Kaidah pengujian signifikansi

- F hitung < F tabel atau sig > 0,05. Ho diterima artinya variable independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- F hitung > F tabel atau sig < 0,05. Ho ditolak, artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan (Riduwan & Sunarto, 2017)

Dari pengujian hipotesis tersebut. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut,:

Ha₄: Latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar

H04: Latar belakang pendidikan, pelatihan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama tidak berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja Karyawan padapada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar

3.7.3 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali, 2005 (dalam Putro & Kamal, 2013) uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variable dependen. Besarnya koefisien determinasi adalah nol sampai dengan satu. Pengujian menggunakan aplikasi SPSS.

- Jika koefisien determinasi nol (0), maka pengaruh variable independen terhadap variable dependen lemah.\
- Jika koefisien determinasi satu (1), maka pengaruh variable independen terhadap variable dependen kuat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 PT. Pegadaian CPS Keutapang, Aceh Besar

PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar terletak di jalan Soekarno Hatta, Simpang Keutapang kecamatan Darul Imarah. PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar merupakan Lembaga keuangan syariah yang bergerak dibidang gadai, yang mempunyai aktifitas membiayai kebutuhan masyarakat bersifat produktif dan konsumtif dengan menggunakan hukum gadai yang belandaskan A-quran dan hadist.

PT. Pegadaian CPS Keutapang sebelumnya merupakan perusahaan pegadaian yang bergerak dibidang konvensional. Tetapi berkaitan dengan otonomi khusus yang diberikan pemerintah pusat kepada Provinsi Aceh serta penerapan syariat islam dan berdasarkan PP No.103 tanggal 10 November 2000, maka pegadaian syariah menerapkan sistem gadai syariah sejak tahun 2003. Pada tahun 2005 PT. Pegadaian CPS Keutapang beralih dari sistem konvensional menjadi Pegadaian Syariah CPS Keutapang Aceh Besar.

4.2 Visi dan Misi PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar

Visi

Sebagai solusi bisnis terpadu terutama berbasis gadai yang selalu menjadi market leader dan mikro berbasis fidusia selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah kebawah.

Misi

1. Memberikan pembiayaan yang tercepat, termudah, aman dan selalu memberikan pembinaan terhadap usaha golongan menengah kebawah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.
2. Memastikan pemerataan pelayanan dan infrastruktur yang memberikan kemudahan dan kenyamanan di seluruh pegadaian dalam mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama masyarakat.
3. Membantu pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah kebawah dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya perusahaan

4.3 Karakteristik Responden

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	52 orang	83%
Wanita	11 orang	17%

Sumber : data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin pria yaitu sebanyak 52 orang dengan persentase sebanyak 83%, kemudian responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 17%. Sehingga dapat diketahui responden yang mendominasi merupakan yang berjenis kelamin pria.

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 20 tahun	0	0
21-30	22 orang	35%
31-40	34 orang	54%
41-50	7 orang	11%

Sumber : data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden dengan usia < 20 tahun tidak ada, responden dengan rentang 21-30 tahun berjumlah 22 orang dengan persentase 35%. Kemudian responden rentang umur 31 – 40 tahun berjumlah 34 dengan persentase 54%. Kemudian responden dengan rentang 41-50 sebanyak 7 orang dengan persentase 11%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang mendominasi merupakan responden dengan rentan umur 31- 40 Tahun.

4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
SD	-	-
SMP	-	-
SMA	37 orang	59%
DIII	2 orang	3%
S1	22 orang	35%
S2	2 orang	3%

Sumber : data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir SD dan SMP tidak ada. Responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 37 orang dengan persentase 59%. Kemudian responden dengan pendidikan terakhir DIII sebanyak 2 orang dengan persentase 3%. Responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 35%. Kemudian responden dengan pendidikan terakhir S2 adalah sebanyak 2 orang dengan persentase 3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir mendominasi merupakan responden dengan pendidikan terakhir SMA.

4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah	persentase
< 1 tahun	4 orang	6%
1-3	5 orang	8%
3-5	14 orang	22%
Lebih dari 5	40 orang	64%

Sumber : data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 6%. Responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 8%. Responden dengan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 22%. Responden dengan masa kerja > 5 tahun sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 64%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang mendominasi adalah responden dengan masa kerja > 5 tahun.

4.3.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jurusan

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Jurusan

Jurusan	Jumlah	Persentase
SMA IPS	20 orang	32%
SMA IPA	17 orang	27%
Perbankan syariah	1 orang	2%
Hukum Keluarga Islam	1 orang	2%
Hukum Pidana Islam	1 orang	2%
Hukum	1 orang	2%
Manajemen keuangan perbankan	1 orang	2%
Ekonomi akuntansi	1 orang	2%

Hukum islam	1 orang	2%
Teknik elektro	1 orang	2%
Ekonomi pembangunan	1 orang	2%
Manajemen maretng	1 orang	2%
Pariwisata	1 orang	2%
Matematika	2 orang	3%
Ilmu hama dan penyakit tumbuhan	1 orang	2%
Informatika komputer	1 orang	2%
Teknik mesin	1 orang	2%
Ekonomi manajemen	3 orang	5%
Teknik otomotif	1 orang	2%
D3 keperawatan	2 orang	3%
Teknik sipil	2 orang	3%
Ekonomi	1 orang	2%
Perpajakan	1 orang	2%

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa responden karyawan PT. Pegadaian CPS Keutapanyang mendominasi adalah jurusan IPS SMA.

4.4 Deskripsi Variabel

4.4.1 Deskripsi Variabel Latar Belakang Pendidikan

Variabel Latar Belakang Pendidikan ini terdiri dari delapan pernyataan sesuai dengan masing-masing indikator dengan tingkat persetujuan responden pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Latar Belakang Pendidikan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Mean
Jenjang Pendidikan							
1	Karyawan PT. Pegadaian (Persero) harus memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan jabatan	3	7	7	31	20	3,92
2	Latar Belakang pendidikan saya membuat saya mampu	0	4	4	42	16	4,11

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Mean
	menganalisis pekerjaan dengan baik						
Kesesuaian jurusan							
3	Saya memiliki ijazah sesuai dengan latar belakang pendidikan sebelumnya	2	5	5	37	10	3,76
4	Saya memiliki pengetahuan tentang pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan saat ini	0	2	2	39	22	4,29
5	Pekerjaan Saya sekarang sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki	0	6	6	36	15	3,95
Kompetensi							
6	Saya memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan oleh perusahaan	0	1	2	45	15	4,17
7	Beban kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki	1	3	7	41	11	3,92
8	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan saya	1	0	1	43	18	4,22
							4,10

Pada tabel 4.6 diatas menunjukkan pernyataan 1 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 31 orang responden memilih setuju dan 20 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa aspek karyawan PT. Pegadaian (Persero harus memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan jabatan, 7 orang responden memilih kurang setuju, 7 responden menyatakan tidak setuju dan hanya 3 responden tidak setuju.

Pada pernyataan 2 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 42 orang responden memilih setuju dan 16 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa aspek latar belakang Pendidikan yang dimiliki membuatnya mampu menganalisis pekerjaan dengan baik, 4 orang responden yang memilih kurang

setuju, 4 responden memilih tidak setuju dan tidak ada satu orang pun yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 3 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 37 orang responden memilih setuju dan 10 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa aspek seseorang karyawan memiliki ijazah sesuai dengan latar belakang Pendidikan sebelumnya, 5 orang responden yang memilih kurang setuju, 5 responden memilih tidak setuju dan hanya 2 responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 4 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 39 orang responden memilih setuju dan 22 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa aspek seseorang karyawan memiliki pengetahuan tentang pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan saat ini, tidak seorang pun responden yang memilih kurang setuju, 2 responden memilih tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 5 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 36 orang responden memilih setuju dan 15 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa aspek pekerjaan karyawan sekarang ini sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki, 6 responden memilih kurang setuju, 6 responden memilih tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 6 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 45 orang responden memilih setuju dan 15 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa mereka memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan perusahaan, 2 responden memilih kurang setuju, 1 responden memilih tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 7 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 41 orang responden memilih setuju dan 11 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa beban kerjanya sesuai dengan keahlian yang dimiliki, 7 responden memilih kurang setuju, 3 responden memilih tidak setuju dan 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 8 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 43 orang responden memilih setuju dan 18 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa mereka memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaannya, 1 responden memilih kurang setuju, 0 responden memilih tidak setuju dan 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju. Jika dilihat secara keseluruhan Variabel Latar Belakang Pendidikan memperoleh hasil rata-rata tinggi, yaitu 4,10, maka dapat disimpulkan bahwa latar belakang Pendidikan karyawan terhadap kinerja tergolong setuju.

4.4.2 Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja

Variabel Pelatihan Kerja ini terdiri dari delapan pernyataan sesuai dengan masing-masing indikator dengan tingkat persetujuan responden pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Mean
Instruktur							
1	Instruktur pada pelatihan biasanya sangat ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan	0	1	2	38	22	4,29
2	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan tepat	0	0	1	43	19	4,29
Peserta							
3	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan	0	0	2	44	17	4,24
4	Saya mudah mengerti tentang pengetahuan baru melalui pelatihan yang diadakan langsung	0	0	2	46	15	4,21
Materi							
5	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan	0	0	1	47	15	4,22
6	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami	0	0	2	44	17	4,24
Tujuan							
7	Setelah mengikuti pelatihan anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat	0	0	2	44	17	4,24
8	Pelatihan sangat membantu para karyawan untuk membuat hal yang lebih baik	0	0	1	38	24	4,35
							4,26

Pada tabel 4.7 diatas menunjukkan pernyataan 1 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 38 orang responden memilih setuju dan 22 responden memilih sangat setuju. Hal ini

memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa aspek Instruktur pada pelatihan biasanya sangat ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan, 2 orang responden memilih kurang setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada seorang pun responden tidak setuju.

Pada pernyataan 2 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 43 orang responden memilih setuju dan 19 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan tepat, 1 orang responden yang memilih kurang setuju, tidak ada responden memilih tidak setuju dan tidak ada satu orang pun yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 3 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 44 orang responden memilih setuju dan 17 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa aspek Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan, 2 orang responden yang memilih kurang setuju, tidak ada responden memilih tidak setuju dan tidak ada satu orang pun yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 4 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 46 orang responden memilih setuju dan 15 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa mereka mudah mengerti tentang pengetahuan baru melalui pelatihan yang diadakan

langsung, 2 orang responden yang memilih kurang setuju, tidak ada responden memilih tidak setuju dan tidak ada satu orang pun yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 5 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 47 orang responden memilih setuju dan 15 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda sehingga mampu menunjang pekerjaan, 1 orang responden yang memilih kurang setuju, tidak ada responden memilih tidak setuju dan tidak ada satu orang pun yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 6 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 44 orang responden memilih setuju dan 17 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami, 2 orang responden yang memilih kurang setuju, tidak ada responden memilih tidak setuju dan tidak ada satu orang pun yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 6 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 44 orang responden memilih setuju dan 17 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa Setelah mengikuti pelatihan anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah, 2 orang responden yang memilih kurang setuju, tidak ada

responden memilih tidak setuju dan tidak ada satu orang pun yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 8 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 38 orang responden memilih setuju dan 24 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa pelatihan sangat membantu para karyawan untuk membuat hal yang lebih baik, 1 orang responden yang memilih kurang setuju, tidak ada responden memilih tidak setuju dan tidak ada satu orang pun yang menjawab sangat tidak setuju. Jika dilihat secara keseluruhan Variabel Latar Belakang Pendidikan memperoleh hasil rata-rata tinggi, yaitu 4,26, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja karyawan terhadap kinerja tergolong setuju.

4.4.3 Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Variabel Kepemimpinan ini terdiri dari sebelas pernyataan sesuai dengan masing-masing indikator dengan tingkat persetujuan responden pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8

Deskripsi Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Mean
Sifat							
1	Pemimpin ditempatkan saya bekerja selalu jujur kepada anggota tim atau kliennya atas setiap resiko yang di alami, baik mengenai kerugian ataupun keuntungan yang diperoleh	0	0	2	38	23	4,33

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Mean
Sifat							
2	Saya merasa pimpinan selalu adil dan mengetahui pekerjaan apa yang pantas diberikan kepada karyawan sesuai dengan batas kemampuan masing-masing karyawan	0	0	2	38	23	4,33
Kebiasaan							
3	Pimpinan anda dapat melakukan koordinasi bawahannya dengan baik	0	0	2	37	24	4,35
4	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja	0	0	2	35	26	4,38
5	Pimpinan selalu menciptakan semangat tim untuk bekerja	0	2	1	34	26	4,33
Trempramen							
6	Pimpinan sering memarahi karyawan jika tidak bisa bekerja mencapai tujuan perusahaan	2	11	18	24	8	3,4
7	Pimpinan tidak berdiskusi dalam mengambil kebijakan	4	18	13	22	6	3,1
Watak							
8	Pimpinan tempat saya bekerja selalu bijaksana mengambil keputusan	0	2	2	40	19	4,21
9	Memaafkan kesalahan karyawan dengan cara yang baik	0	1	3	36	23	4,29
Kepribadian							
10	Pimpinan anda dapat mengatur dan mengarahkan dalam melaksanakan	0	1	1	44	17	4,22

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Mean
Sifat							
	tugas						
11	Pimpinan selalu melakukan evaluasi prestasi pegawai	2	1	5	41	14	4,1
							4,0

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan pernyataan 1 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 38 orang responden memilih setuju dan 23 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa Pemimpin ditempat saya bekerja selalu jujur kepada anggota tim atau kliennya atas setiap resiko yang di alami, baik mengenai kerugian ataupun keuntungan yang diperoleh, 2 orang responden memilih kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada seorang pun responden tidak setuju.

Pada pernyataan 2 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 38 orang responden memilih setuju dan 23 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa Mereka merasa pimpinan selalu adil dan mengetahui pekerjaan apa yang pantas diberikan kepada karyawan sesuai dengan batas kemampuan masing-masing karyawan, 2 orang responden memilih kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada seorang pun responden tidak setuju.

Pada pernyataan 3 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 37 orang responden memilih setuju dan 24 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa Pimpinan anda dapat melakukan koordinasi bawahannya dengan baik, 2 orang responden memilih kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada seorang pun responden tidak setuju.

Pada pernyataan 4 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 35 orang responden memilih setuju dan 26 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja, 2 orang responden memilih kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada seorang pun responden tidak setuju.

Pada pernyataan 5 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 34 orang responden memilih setuju dan 26 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa Pimpinan selalu menciptakan semangat tim untuk bekerja, 1 orang responden memilih kurang setuju, 2 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada seorang pun responden tidak setuju.

Pada pernyataan 6 mayoritas memilih setuju dan kurang setuju, yaitu sebesar 24 orang responden memilih setuju dan 18 responden memilih kurang setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa

mayoritas responden menyatakan bahwa Pimpinan sering memarahi karyawan jika tidak bisa bekerja mencapai tujuan perusahaan, 8 responden memilih sangat setuju, 11 responden menyatakan tidak setuju dan 2 responden sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 7 mayoritas memilih setuju dan tidak setuju, yaitu sebesar 22 orang responden memilih setuju dan 18 responden memilih kurang setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa Pimpinan tidak berdiskusi dalam mengambil kebijakan, 6 responden memilih sangat setuju, 13 responden menyatakan kurang setuju dan 4 responden sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 8 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 40 orang responden memilih setuju dan 19 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa Pimpinan tempat saya bekerja selalu bijaksana dalam mengambil keputusan, 2 orang responden memilih kurang setuju, 2 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada seorang pun responden tidak setuju.

Pada pernyataan 9 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 36 orang responden memilih setuju dan 23 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa Memaafkan kesalahan karyawan dengan cara yang baik, 3 orang responden memilih kurang setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada seorang pun responden tidak setuju.

Pada pernyataan 10 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 44 orang responden memilih setuju dan 17 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa Pimpinan anda dapat mengatur dan mengarahkan dalam melaksanakan tugas, 1 orang responden memilih kurang setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada seorang pun responden tidak setuju.

Pada pernyataan 11 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 41 orang responden memilih setuju dan 14 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa Pimpinan selalu melakukan evaluasi prestasi pegawai, 5 orang responden memilih kurang setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju dan 2 responden tidak setuju. Jika dilihat secara keseluruhan Variabel Kepemimpinan memperoleh hasil rata-rata tinggi, yaitu 4,0, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan terhadap kinerja tergolong setuju.

4.4.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Latar Belakang Pendidikan ini terdiri dari empat belas pernyataan sesuai dengan masing-masing indikator dengan tingkat persetujuan responden pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Mean
Kuantitas							
1	Hasil kerja Saya sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan	0	0	4	46	13	4,14

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Mean
Kuantitas							
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan	0	2	5	43	13	4,06
3	Banyaknya volume pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan Saya	0	1	4	47	11	4,08
Kualitas							
4	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	1	47	15	4,22
5	Kualitas hasil kerja yang saya memadai standar yang ditetapkan perusahaan	0	0	1	48	14	4,21
6	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa di perintahkan atasan	0	0	6	45	12	4,13
7	Saya selalu berupaya untuk memperbaiki dalam hal pekerjaan	0	0	0	45	18	4,29
Jangka waktu							
8	Saya selalu segera mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan tepat waktu	0	0	1	45	17	4,25
9	Setiap pekerjaan yang Saya lakukan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0	0	2	45	15	4,18
Kehadiran							
10	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu	0	0	3	37	25	4,32
11	Saya selalu meninggalkan kantor setelah jam kerja selesai	0	2	4	40	17	4,14
Kerjasama							
12	Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja Saya	0	0	0	34	29	4,47
13	Saya dapat bekerja dalam tim	0	0	0	37	26	4,41
14	Komunikasi antara Saya dan atasan selalu terjalin dengan baik	0	0	2	30	31	4,46
							4,24

Pada tabel 4.9 diatas menunjukkan pernyataan 1 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 46 orang responden memilih setuju dan 13 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa

Hasil kerja Saya sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan, 4 orang responden memilih kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada seorang pun responden tidak setuju.

Pada pernyataan 2 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 43 orang responden memilih setuju dan 13 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan, 5 orang responden memilih kurang setuju, 2 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada seorang pun responden tidak setuju.

Pada pernyataan 3 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 47 orang responden memilih setuju dan 11 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa Banyaknya volume pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan Saya, 4 orang responden memilih kurang setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada seorang pun responden tidak setuju.

Pada pernyataan 4 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 47 orang responden memilih setuju dan 15 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, 1 orang responden memilih kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada seorang pun responden tidak setuju.

Pada pernyataan 5 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 48 orang responden memilih setuju dan 14 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa Kualitas hasil kerja yang saya memadai standar yang ditetapkan perusahaan, 1 orang responden memilih kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada seorang pun responden tidak setuju.

Pada pernyataan 6 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 45 orang responden memilih setuju dan 12 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa Mereka bersedia melakukan pekerjaan tanpa di perintahkan atasan, 6 orang responden memilih kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada seorang pun responden tidak setuju.

Pada pernyataan 7 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 45 orang responden memilih setuju dan 18 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa Saya selalu berupaya untuk memperbaiki dalam hal pekerjaan, tidak ada responden memilih kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada seorang pun responden tidak setuju.

Pada pernyataan 8 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 45 orang responden memilih setuju dan 17 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa Saya selalu segera mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan

tepat waktu, 1 responden memilih kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada seorang pun responden tidak setuju.

Pada pernyataan 9 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 45 orang responden memilih setuju dan 15 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa Setiap pekerjaan yang Saya lakukan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, 2 responden memilih kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada seorang pun responden tidak setuju.

Pada pernyataan 10 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 37 orang responden memilih setuju dan 25 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa Mereka selalu datang ke kantor tepat waktu, 2 responden memilih kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada seorang pun responden tidak setuju.

Pada pernyataan 11 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 40 orang responden memilih setuju dan 17 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa Mereka selalu meninggalkan kantor setelah jam kerja selesai, 4 responden memilih kurang setuju, 2 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada seorang pun responden tidak setuju.

Pada pernyataan 12 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 34 orang responden memilih setuju dan 29 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa

Mereka memiliki hubungan Kerjasama yang baik dengan rekan kerjanya, tidak ada responden memilih kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada seorang pun responden tidak setuju.

Pada pernyataan 13 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 37 orang responden memilih setuju dan 26 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa Mereka dapat bekerjasama dalam tim, tidak ada responden memilih kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada seorang pun responden tidak setuju.

Pada pernyataan 14 mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, yaitu sebesar 30 orang responden memilih setuju dan 31 responden memilih sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa Komunikasi antara mereka dan atasan selalu terjalin dengan baik, 2 responden memilih kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada seorang pun responden tidak setuju. Jika dilihat secara keseluruhan Variabel Kepemimpinan memperoleh hasil rata-rata tinggi, yaitu 4,0, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan terhadap kinerja tergolong setuju.

4.5 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur serta digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan pertanyaan dapat

mengetahuai jawaban responden. Hasil uji validitas pada penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan (X1)	X1.1	0,628	0,248	Valid
	X1.2	0,722	0,248	Valid
	X1.3	0,644	0,248	Valid
	X1.4	0,68	0,248	Valid
	X1.5	0,826	0,248	Valid
	X1.6	0,688	0,248	Valid
	X1.7	0,621	0,248	Valid
	X1.8	0,453	0,248	Valid
Pelatihan Kerja (X2)	X2.1	0,732	0,248	Valid
	X2.2	0,763	0,248	Valid
	X2.3	0,758	0,248	Valid
	X2.4	0,617	0,248	Valid
	X2.5	0,818	0,248	Valid
	X2.6	0,88	0,248	Valid
	X2.7	0,788	0,248	Valid
	X2.8	0,733	0,248	Valid
Kepemimpinan (X3)	X3.1	0,657	0,248	Valid
	X3.2	0,554	0,248	Valid
	X3.3	0,692	0,248	Valid
	X3.4	0,709	0,248	Valid
	X3.5	0,687	0,248	Valid
	X3.6	0,356	0,248	Valid
	X3.7	0,327	0,248	Valid
	X3.8	0,59	0,248	Valid
	X3.9	0,618	0,248	Valid
	X3.10	0,811	0,248	Valid
	X3.11	0,491	0,248	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,776	0,248	Valid
	Y2	0,708	0,248	Valid
	Y3	0,737	0,248	Valid
	Y4	0,801	0,248	Valid

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
	Y5	0,836	0,248	Valid
	Y6	0,67	0,248	Valid
	Y7	0,728	0,248	Valid
	Y8	0,823	0,248	Valid
	Y9	0,796	0,248	Valid
	Y10	0,756	0,248	Valid
	Y11	0,627	0,248	Valid
	Y12	0,685	0,248	Valid
	Y13	0,748	0,248	Valid
	Y14	0,636	0,248	Valid

Sumber : data diolah dengan IBM SPSS ver.24

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat dijelaskan bahwa beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid hal ini dapat dilihat bahwa $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, kemudian pada variabel terikat terdapat dua variabel yang tidak valid karena $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$. Dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian signifikansi dengan kriteria menggunakan $r \text{ tabel}$ pada taraf 0,05 (5%). Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka variabel tersebut dinyatakan valid. Kemudian jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

4.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *alpha cronbach's*. Dimana apabila nilai $\alpha \text{ cronbach's} > 0,60$, maka kuesioner dapat dikatakan reliabel, sebaliknya jika nilai α

cronbach's < 0,60 maka kuesioner dalam penelitian ini tidak reliabel.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut of Value	Keterangan
X1_Latar Belakang Pendidikan	0,799	>0,60	Handal
X2_Pelatihan	0,907	> 0,60	Handal
X3_Kepemimpinan	0,742	> 0,60	Handal
Y_Kinerja Karyawan	0,938	> 0,60	Handal

Sumber : data diolah dengan IBM SPSS ver.24

Berdasarkan Tabel 4.8, dapat disimpulkan seluruh nilai Cronbach's Alpha melebihi nilai Alpha. Karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan/pertanyaan dalam instrumen yang digunakan dapat dinyatakan reliabel.

4.6 Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan Uji kolmogorof smirnov. Uji Kolmogorof Smirnov adalah alat uji statistik yang digunakan untuk menentukan apakah suatu sampel berasal dari suatu populasi yang memiliki sebaran data tertentu atau mengikuti distribusi statistik.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	4,03545455
Most Extreme Differences	Absolute	0,077
	Positive	0,077
	Negative	-0,072
Test Statistic		0,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

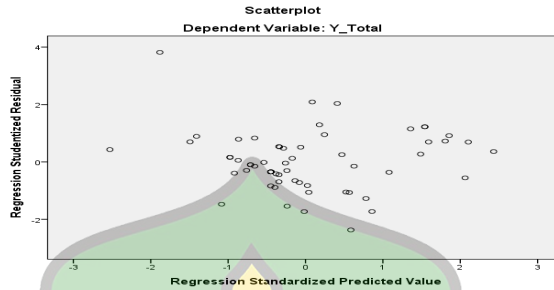
Sumber : data diolah dengan IBM SPSS ver.24

Berdasarkan Gambar 4.9 menunjukkan bahwa *Asymp.Sig* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 . artinya data berdistribusi normal.

4.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke satu pengamatan lain.

Gambar 4.1
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data diolah dengan IBM SPSS ver.24

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari asumsi heteroskedastisitas karena sebaran titik-titik dalam plot tidak menunjukkan adanya suatu pola tertentu.

4.6.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam regresi dapat dilihat dari tolerance value atau variance inflation factor (VIF). Adapun hasil dari pengujian data tersebut ialah sebagai berikut:

Tabel 4.13Y

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1_Latar Belakang Pendidikan	0,861	1,161
	X2_Pelatihan	0,495	2,021
	X3_Kepemimpinan	0,492	2,034

Sumber : data diolah dengan IBM SPSS ver.24

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.10, menunjukkan bahwa nilai tolerance pada latar belakang pendidikan sebesar 0,861, nilai tolerance pada pelatihan sebesar 0,437, dan nilai tolerance pada Uang saku sebesar 0,529. Artinya seluruh nilai tolerance > 0,10. Maka dapat dinyatakan bahwa model regresi diantara variabel independen tidak terjadi multikolinearitas, dengan kata lain model regresi linear berganda terbebas dari multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berganda untuk melihat secara langsung pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,686	6,362		1,994	0,051
	X1_Latar Belakang Pendidikan	0,205	0,138	0,150	1,485	0,143
	X2_Pelatihan	0,636	0,235	0,361	2,706	0,009
	X3_Kepemimpinan	0,405	0,172	0,314	2,350	0,022

a. Dependent Variabel: Kinerja KaryawanY_{Total}

Sumber : data diolah dengan IBM SPSS ver.24

Berdasarkan analisis dari regresi Tabel 4.11, maka diperoleh hasil persamaan sebagai berikut,

$$Y = 12,686 + 0,205X_1 + 0,636X_2 + 0,405X_3 + e$$

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa :

1. Nilai konstanta memiliki nilai sebesar 12,686 yang berarti apabila variabel latar belakang pendidikan, pelatihan, dan kepemimpinan bernilai 0 maka variabel kinerja karyawan pada PT. Pegadaian CPS Keutapang tetap memiliki konstanta 12,686.
2. Variable latar belakang pendidikan (X_1) sebesar 0,205 yang berarti variable ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar. Apabila variabel latar belakang Pendidikan naik 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Pegadaian CPS Keutapang juga akan meningkat sebesar 0,205.
3. Variable pelatihan (X_2) memiliki nilai sebesar 0,636 yang berarti variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar. Apabila variabel pelatihan meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan PT. Pegadaian CPS Keutapang juga akan sebesar 0,636.
4. Variabel Kepemimpinan (X_3) memiliki nilai sebesar 0,405 yang berarti variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar. Apabila Variabel kepemimpinan meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar juga akan meningkat sebesar 0,405.

4.8 Hasil Hipotesis

4.8.1 Uji Parsial

Uji parsial digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan Tabel 4.11, dapat diketahui bahwa uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t tabel dengan t hitung dan nilai sig. dengan nilai alpha 0,05. Uji t berpengaruh jika t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai sig. $< 0,05$. Adapun t tabel dalam penelitian ini dengan nilai $n = 63$ dan alpha 5%, kemudian diperoleh t tabel yaitu sebesar 2,001 Berdasarkan ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($1,485 < 2,001$) dengan tingkat signifikan sebesar $0,143 > 0,05$ maka H_{a1} di tolak dan H_{01} diterima.
2. Variabel pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,706 > 2,001$) dengan tingkat signifikan sebesar $0,009 < 0,05$ Maka H_{02} ditolak H_{a2} diterima.
3. Variabel Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat di buktikan dengan nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,350 > 2,001$) dengan tingkat signifikan sebesar $0,022 < 0,05$. Maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

4.8.2 Uji Simultan

Uji simultan digunakan untuk melihat pengaruh dari setiap variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Adapun hasil pengujian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	934,749	3	311,583	18,207	.000 ^a
	Residual	1009,663	59	17,113		
	Total	1944,413	62			

a. Dependent Variabel: Kinerja KaryawanY_Total

b. Predictors: (Constant), KepemimpinanX₃_Total, LatarBelakangpendidikanX₁_Total, PelatihanKerjaX₂_Total

Sumber : data diolah dengan IBM SPSS ver.24

Berdasarkan hasil uji simultan pada Tabel 4.12, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 18,207 dengan nilai sig. 0,000. Hasil diatas menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $18,207 > 2,760$ dengan nilai signifikan F $0,000 < 0,05$. Maka Ha₄ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengetahuan, lokasi, dan uang saku berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap minat menabung siswa.

4.9 Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil dari pengujian R² (Adjusted R Square) adalah sebagai berikut.

Tabel 4.16
Hasil Uji Determinasi (Adjusted R Square)
Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,693 ^a	0,454	4,137

a. Predictors: (Constant), KepemimpinanX₃_Total, LatarBelakangpendidikanX₁_Total, PelatihanKerjaX₂_Total

b. Dependent Variabel: Kinerja KaryawanY_Total

Sumber : data diolah dengan IBM SPSS ver.24

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa angka Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,454 artinya menunjukkan bahwa variabel bebas (X), yaitu latar belakang pendidikan, pelatihan kerja, dan Kepemimpinan dapat menjelaskan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan sebesar 45,4%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain yang dianggap memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

4.10 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian CPS Keutapang. Hal ini dibuktikan dengan t hitung < t tabel ($1,485 < 2,001$) dengan tingkat signifikan sebesar $0,143 > 0.05$ maka Hal ditolak.

Menurut Sinha (Dini, 2013) latar belakang pendidikan menjadi salah satu penentu penting intensi kewirausahaan atau

kesuksesan sebuah usaha yang dijalankan. Sumber daya manusia yang memiliki latar belakang tertentu akan terlihat pada proses seleksi mengenai bidang yang dikuasainya sehingga dapat meyakinkan manajer sumber daya manusia menempatkan orang tersebut pada tempat yang tepat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar. Hal ini disebabkan walaupun karyawan PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dan banyak yang tidak sesuai dengan kegiatan operasional pada perusahaan, namun para karyawan tetap bisa bekerja dan memiliki kinerja yang baik terhadap perusahaan. Hal ini dikarena para karyawan memiliki keahlian atau kompetensi Selain itu, mengingat pihak pegadaian juga membekali karyawannya dengan pelatihan-pelatihan agar kinerja karyawan di perusahaan bisa lebih baik dan maksimal.

PT. Pegadaian dapat meminta pengadaan pegawai atau karyawan melalui perusahaan diluar perusahaan pegadaian yang menyediakan layanan jasa pegawai dan akan ditempatkan di perusahaan pegadaian sesuai permintaan yang dibutuhkan. Dasar penerimaan karyawan pada PT. Pegadaian CPS Keutapang dilihat dari hasil seleksi yang disesuaikan dengan standar penerimaan karyawan. Standar penerimaan karyawan pada perusahaan sendiri dapat berupa latar belakang Pendidikan yang minimal S1, kemudian memiliki keahlian dan kemampuan dibidang IT,

pelayanan dan komunikasi, serta hal ini juga bisa dilihat dari pola kebiasaan, tindakan dan pemahaman pegawai tentang budaya perusahaan tersebut.

Penerimaan karyawan tidak didasarkan pada kesesuaian latar belakang pendidikan yang dibutuhkan, tetapi lebih mengacu kepada standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, artinya perusahaan akan tetap memilih orang yang memiliki kualitas kerja yang bagus, dan memiliki kompetensi atau keahlian yang dapat mendorong perusahaan agar berjalan dengan baik walaupun calon karyawan berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Karena pada proses perekrutan karyawan akan ada tahapan dimana calon karyawan mengikuti pelatihan khusus yang dilakukan oleh SDM. Artinya setiap karyawan pada perusahaan dituntut agar disiplin, bertanggung jawab, oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan yang berasal dari latar belakang yang berbeda-beda, maka perusahaan memberikan *basic training* sesuai dengan posisi yang akan ditempati oleh calon karyawan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muzerika(2019), dan Rijanto (2020) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa latar belakang pendidikan tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan karna setiap karyawan selalu melakukan *basic training* terhadap posisi pekerjaan yang akan ditempati. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saragih, (2021) yang

dalam penelitiannya menyatakan bahwa Latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

4.5.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Variabel pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,706 > 2,001$) dengan tingkat signifikan sebesar $0.009 < 0.05$ maka H_{a2} diterima. Menurut Pasal 1 Ayat 9 Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan adalah “Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan (Kementerian Pemerintah Republik Indonesia).

Pelatihan salah satu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Setiap Lembaga dalam meningkatkan mutunya selalu melakukan tindakan melalui peningkatan kapasitas kepada para karyawannya, baik tingkat atas sampai kebawah. Pelatihan dilakukan untuk mengembangkan kompetensi karyawan demi menjamin keberlanjutan perusahaan. Pelatihan kepada karyawan multak dilakukan agar perusahaan dapat terus berkembang sehingga tidak kalah persaingan dengan perusahaan lain. Semakin seringnya karyawan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan

pekerjaannya, akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Artinya jika kuantitas dan kualitas pelatihan semakin baik dan ditingkatkan, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kebebasan untuk mengikuti jenis pelatihan sesuai dengan minatnya masing-masing. Kemudian jika kegiatan pelatihan disesuaikan dengan kondisi dan tuntutan pekerjaan, akan tercipta karyawan yang memiliki kompetensi yang diinginkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar. Hal ini karena dengan adanya pelatihan yang baik setiap karyawan dapat mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas serta keahlian ataupun keterampilan sesuai dengan posisi yang ditempati agar kinerja perusahaan menjadi lebih baik dan efisien. Pada PT. Pegadaian CPS Keutapang para karyawan tetap yang bergerak dalam kegiatan operasional perusahaan diberikan pelatihan bertahap sesuai dengan jabatan yang sedang dipegang oleh karyawan tersebut. kemudian pelatihan juga diberikan tidak hanya kepada para karyawan yang dicabang ataupun yang di unit namun pelatihan juga diberikan kepada para calon penjaga keamanan yang bertugas menjaga perusahaan dari tindak kriminal ataupun hal-hal yang dapat merugikan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marjaya dan pasaribu (2019) dan Widodo dkk (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada perusahaan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat di buktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,350 > 2,001$) dengan tingkat signifikan sebesar $0,022 < 0,05$ maka H_{a3} diterima.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Secara luas, kepemimpinan dicitakan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, amteril, dan financial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sutrisno, 2009:214).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan pencapaian kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik berasal dari kepemimpinan yang baik, dimana pada PT. Pegadaian CPS Keutapang, pimpinan cabang ataupun unit selalu memberikan motivasi, arahan kepada para karyawan, selain itu peneliti melihat pimpinan pada perusahaan juga selalu

menerapkan kinerja tanggung jawab dan disiplin terhadap setiap karyawannya, kemudian peneliti juga melihat pimpinan cabang selalu memberikan saran dan melakukan diskusi kepada para karyawan sesuai dengan posisi yang ditempati karyawan baik itu pada forum diskusi secara formal ataupun nonformal, artinya pimpinan terkadang langsung memberikan saran atau strategi kepada karyawan ataupun pimpinan melakukan kegiatan rapat baik itu dilakukan secara tatap muka ataupun secara daring yang diikuti oleh setiap karyawan pada unit yang bersangkutan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muzerika (2019), Muizu (2019), Sukmawati dkk (2020) dan Widodo dkk (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Marjaya dan Pasaribu (2019) yang dalam penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan, diantaranya sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar
2. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar
3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar
4. Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti mempertimbangkan untuk memberikan beberapa saran kepada pihak sebagai masukan dan hasil pertimbangan.

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman oleh PT. Pegadaian CPS Keutapang Aceh Besar dan PT. Pegadaian syariah lainnya wilayah sekitar Aceh Besar untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya dalam memberikan pelayanan kepada nasabah/ masyarakat dengan

terus melakukan pelatihan kerja dan juga diharapkan agar lebih selektif dalam memilih calon karyawan yang sesuai dengan bidang kegiatan dan operasional perusahaan. Karena penting sebenarnya melihat latar belakang pendidikan calon karyawan tersebut jika pada pelaksanaan akad-akad pada kegiatan operasional atau transaksi, karyawan tidak bisa menjelaskan kepada nasabah sebab bukan bidang keahlian yang sesuai latar belakang pendidikan, akan lebih baik pihak pihak yang bekerja pada pegadaian tersebut punya latar belakang pendidikan yang sesuai bidangnya. Kemudian diharapkan bagi karyawan terutama karyawan yang bekerja di operasional diberikan pelatihan sesering mungkin untuk meningkatkan kualitas kerja dan keahlian bukan hanya dibidang transaksi atau pelayanan, namun diharapkan memberikan pelatihan yang dapat meningkat kualitas dan memasarkan produk-produk pada perusahaan agar perusahaan makin dikenal oleh masyarakat dan tidak kalah saing dengan perusahaan lainnya yang memiliki kegiatan operasional dan produk-produk yang sama.

2. Bagi peneliti selanjutnya peneliti menyarankan agar dapat memperluas wilayah cakupan penelitian dan menggunakan variable-varibel yang berbeda yang tidak digunakan oleh peneliti seperti variabel disiplin kerja, variabel lama kerja, dan variabel budaya organisasi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

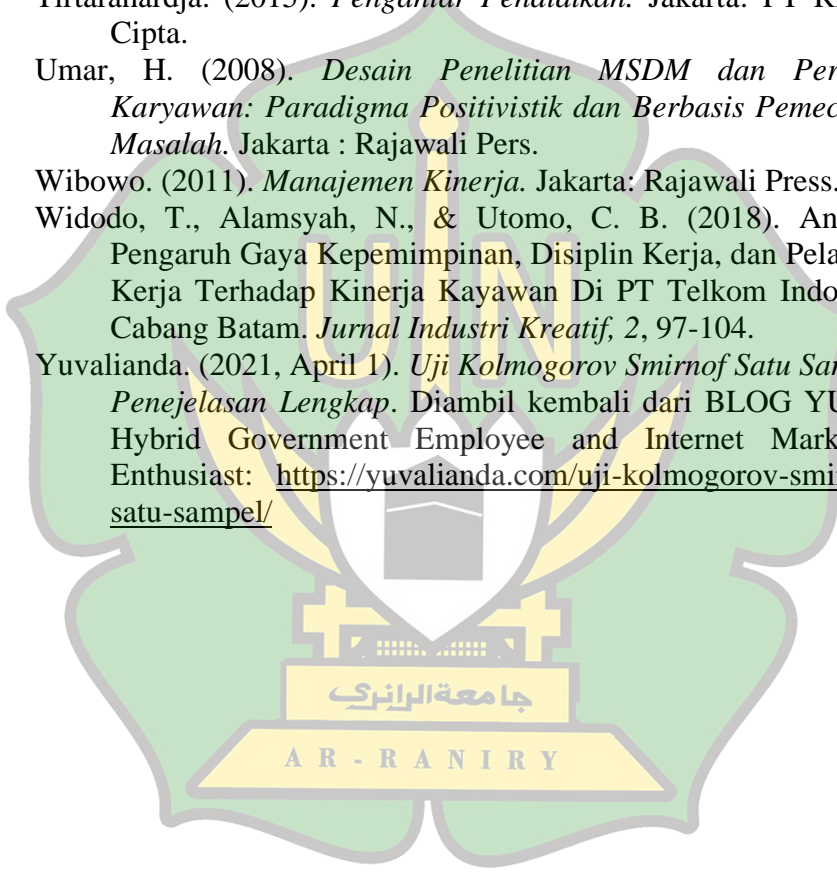
- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 Untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputido.
- Berliana, R. (2014, Agustus 27). *Faktor Internal dan Eksternal Dalam Mencetak SDM Yang Berkualitas*. Diambil kembali dari <https://www.blj.co.id/2014/08/27/faktor-internal-dan-eksternal-dalam-mencetak-sdm-yang-berkualitas/>
- Bungin, B. (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Dini, E. S. (2013). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Account Officer (AO) Kredit Komersial Bank BRI Sumatera Barat. *Journal Of Economic and Economic Education*, Vol. 2,59-66.
- Efendi, R., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang). *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, Vol.9,119-132.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update: PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gunawan. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang yang (merasa) Tidak Bisa dan Tidak Suka Statistika*. Yogyakarta: Deepublish .
- Hasibuan, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irianto, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendikia .
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.

- Kementerian Pemerintah Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.
- Krestyawan, R. (2021, Mei 12). *Manajemen SDM* . Diambil kembali dari 5 Tingkat Kepemimpinan: <http://manajemen-sdm.com>
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*. Jakarta: Penerbit Erlangga .
- Mangkunegara, A. A. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama .
- (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakrya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, (2),129-147.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Muhammad. (2008). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif (Dilengkapi Dengan Contoh Contoh Aplikasi: Proposal Penelitian dan Laporrannya)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Muizu, W. O. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 61-78.
- Muzerika, D; Hasnita, Nevi; Iskandar, Evy. (2019). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Jantho. *JIHBIZ: Global Journal of Islamic Banking and Finance*, 1 (2), 115-130.
- Putro, A., & Kamal, M. (2013). Analisis Pengaruh Brand Reputation, Brand Competence dan Brand Liking Terhadap Trust in Brand Pada Konsumen Windows Phone Nokia di Surabaya. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol 10, 178-185.
- Riadi, M. (2020, November 23). *Pelatihan Kerja (Pengertian, Tujuan, Jenis, Aspek, Syarat dan Prinsip)*. Diambil kembali

dariKajianPustaka.com:<https://www.kajianpustaka.com/2020/11/peltihan-kerja.html?m=1>

- Riduwan, & Sunarto. (2017). *Pengantar Statistik Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rijanto, R. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB Bumiputera Cabang Cibadak). *Jurnal Ekonomedia, Vol.09*, 1-18.
- Rumus statistik. (2022). *Uji Kolmogorov Smirnov*. Diambil kembali dariRumusStatistik:<https://www.rumusstatistik.com/2020/10/uji-kolmogorov-smirnov.html>
- Saragih, A. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Lama Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Judicious, Journal Of Management, Vol. 2*, 22-28
- Sikula, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Rosda Karya.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu .
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- . (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- . (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etis Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi, Vol. 9*, 461-479.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Sunjoyo, & Setiawan, R. (2013). *Aplikasi SPSS untuk SMART Riset (Program IBM SPSS 21.0)*. Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto, D. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suyono. (2018). *Analisis Regresi Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tirtarahardja. (2015). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Umar, H. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Kayawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif*, 2, 97-104.
- Yuvalianda. (2021, April 1). *Uji Kolmogorov Smirnov Satu Sampel: Penejelasan Lengkap*. Diambil kembali dari BLOG YUVA. Hybrid Government Employee and Internet Marketing Enthusiast: <https://yuvalianda.com/uji-kolmogorov-smirnov-satu-sampel/>



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

"Pengaruh Latar Belakang pendidikan, Pelatihan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar"

Assalamu'alaikum wr. wb.

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan tugas skripsi pada program strata 1 (S1) Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, saya :

Nama : Marta Yulia
Nim : 180603198
Fakultas/ Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah

Dengan ini bermaksud melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Latar Belakang pendidikan, Pelatihan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar "maka penulis mengharapkan kesediaan Bapak/ibu Karyawan PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar agar meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Saya sangat mengharapkan agar kuesioner penelitian ini diisi dengan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Jawaban Bapak/ibu Karyawan PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar hanya digunakan untuk penelitian, dan kerahasiannya akan saya jaga dengan hati-hati.

Atas kesediaan dan partisipasi dari Bapak/ibu Karyawan PT. Pegadaian (Persero) CPS Keutapang Aceh Besar dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb

Hormat Saya,

Marta Yulia



I. Identitas Responden

- 1 Nama :
- 2 Jenis Kelamin : [1] Laki-laki [2] Perempuan
- 3 Usia : [1] < 20 tahun [2] 21 – 30 tahun
[3] 31 – 40 tahun [4] 41 – 50 tahun
- 4 Pendidikan Terakhir : [1] SD [2] SMP
[3] SMA [4] DIII
[5] S1 [6] S2
- 5 Jurusan :
- 6 Lama Masa Kerja : [1] < 1 tahun [2] 1-3 tahun
[3] 3-5 tahun [4] > 5 tahun

II. Daftar Pernyataan

Petunjuk pengisian Kuesioner

Berilah tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang Bapak/ibu pilih .

Keterangan :

- 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 : Tidak Setuju (TS)
- 3 : Kurang Setuju (KS)
- 4 : Setuju (S)
- 5 : Sangat Setuju (SS)

A. Latar Belakang Pendidikan (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Jenjang Pendidikan					
1	Karyawan PT. Pegadaian (Persero) harus memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan					

	jabatan					
2	Latar Belakang pendidikan saya membuat saya mampu menganalisis pekerjaan dengan baik					
	Kesesuaian jurusan					
3	Saya memiliki ijazah sesuai dengan latar belakang pendidikan sebelumnya					
4	Saya memiliki pengetahuan tentang pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan saat ini					
5	Pekerjaan Saya sekarang sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki					
	Kompetensi					
6	Saya memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan oleh perusahaan					
7	Beban kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
8	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan saya					

B. Pelatihan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Instruktur					
1	Instruktur pada pelatihan biasanya sangat ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan					
2	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan tepat					
	Peserta					
3	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan					
4	Saya mudah mengerti tentang pengetahuan baru melalui pelatihan yang diadakan langsung					

	Materi						
5	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan						
6	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami						
	Tujuan						
7	Setelah mengikuti pelatihan anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat						
8	Pelatihan sangat membantu para karyawan untuk membuat hal yang lebih baik						

C. Kepemimpinan (X₃)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Sifat					
1	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu jujur kepada anggota tim atau kliennya atas setiap resiko yang di alami, baik mengenai kerugian ataupun keuntungan yang diperoleh					
2	Saya merasa pimpinan selalu adil dan mengetahui pekerjaan apa yang pantas diberikan kepada karyawan sesuai dengan batas kemampuan masing-masing karyawan					
	Kebiasaan					
3	Pimpinan anda dapat melakukan koordinasi bawahannya dengan baik					
4	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan perhatian					

	dan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja					
5	Pimpinan selalu menciptakan semangat tim untuk bekerja					
	Trempramen					
6	Pimpinan sering memarahi karyawan jika tidak bisa bekerja mencapai tujuan perusahaan					
7	Pimpinan tidak berdiskusi dalam mengambil kebijakan					
	Watak					
8	Pimpinan tempat saya bekerja selalu bijaksana dalam mengambil keputusan					
9	Memaafkan kesalahan karyawan dengan cara yang baik					
	Kepribadian					
10	Pimpinan anda dapat mengatur dan mengarahkan dalam melaksanakan tugas					
11	Pimpinan selalu melakukan evaluasi prestasi pegawai					

D. Kinerja karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Kuantitas					
1	Hasil kerja Saya sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan					

	lebih dari volume yang ditentukan					
3	Banyaknya volume pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan Saya					
	Kualitas					
4	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Kualitas hasil kerja yang saya memadai standar yang ditetapkan perusahaan					
6	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa di perintahkan atasan					
7	Saya selalu berupaya untuk memperbaiki dalam hal pekerjaan					
	Jangka waktu					
8	Saya selalu segera mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
9	Setiap pekerjaan yang Saya lakukan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
	Kehadiran					
10	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu					
11	Saya selalu meninggalkan kantor setelah jam kerja selesai					
	Kerjasama					
13	Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja Saya					
14	Saya dapat bekerja dalam tim					
15	Komunikasi antara Saya dan atasan selalu terjalin dengan baik					

Lampiran 2 Tabulasi Data Responden

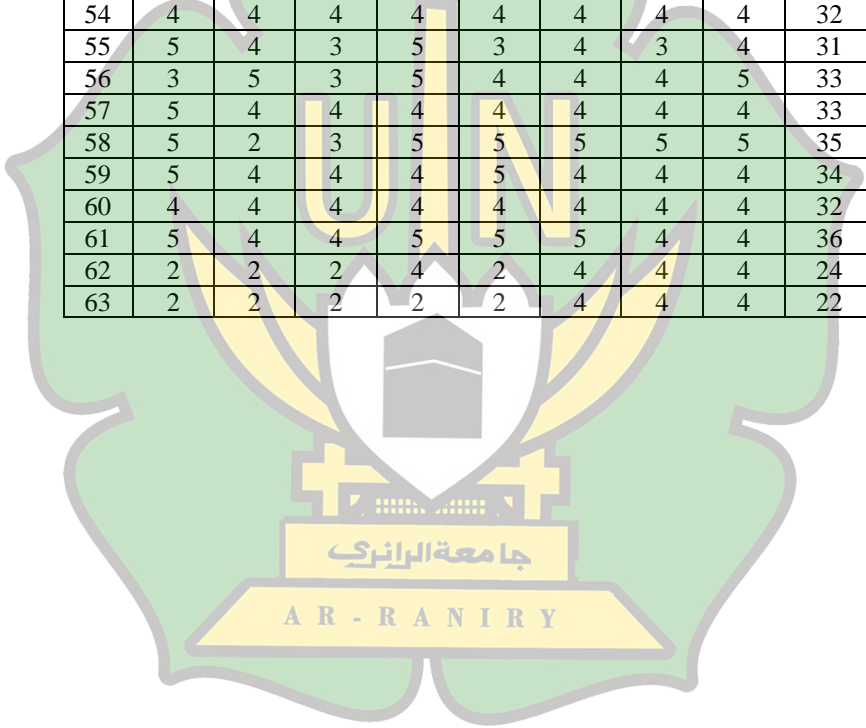
No	Nama	JK	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Jurusan
1	Tajul Fuzari	1	3	3	3	IPS
2	Fitriyadi	1	4	3	3	IPA
3	Putra Barus	1	2	4	2	Keperawatan
4	Mustafa Rizal	1	2	4	3	Keperawatan
5	Jogi Abeng Pardosi	1	2	3	3	IPA
6	Mulyadi	1	3	3	2	IPA
7	Afitullah	1	3	3	4	IPS
8	Fajri	1	3	3	4	IPS
9	Syahrial	1	3	3	4	IPS
10	Fahri	1	4	3	4	IPS
11	Bukhri	1	4	3	4	IPS
12	Prima Liza Latif	1	3	4	4	Teknik Otomotif
13	Abdul Arif	1	2	3	4	IPS
14	Sukran	1	2	3	4	IPS
15	Farijal	1	3	3	4	IPS
16	Zulfakri	1	3	3	4	IPS
17	Mizal Hadi	1	2	5	4	Ekonomi Manajemen
18	Riko Parmana	1	3	3	4	IPS
19	Fakrullah	1	2	3	4	IPA
20	Muzar	1	3	5	4	Teknik Mesin
21	T. Alaidinsyah	1	3	3	4	IPA
22	Ambiya	1	4	3	4	IPS
23	Rahmat Indra Sanjaya	1	3	4	3	Informatika
24	M Abral	1	2	3	2	IPA
25	Arnis Saputra	1	2	3	4	IPS
26	Zulkifli	1	3	3	4	IPA
27	Faizin	1	2	3	3	IPS
28	Dedy Suswat	1	3	3	4	IPA
29	Subhan	1	2	3	4	IPS
30	M. Taufik Rusli	1	4	3	4	IPS
31	Candra Agustiawan	1	3	3	3	IPA
32	Riza Failani	1	3	3	4	IPS
33	Syahrul Azmi	1	2	3	3	IPA

34	Emil Bian Syahna	1	3	3	3	IPS
35	Sikenko Arifatra	1	2	5	4	Ekonomi
36	Firdaus Safran	1	3	5	4	Matematika
37	Moulisa Nur Prastuwi	2	3	5	4	Ilmu Hama Dan Tumbuhan
38	Feri Satria	1	3	5	4	Teknik Sipil
39	Lydianastita	2	3	5	4	Matematika
40	Juanda	1	3	3	4	IPA
41	Maulida	2	3	4	4	Perpajakan
42	Erna	2	4	5	4	Pariwisata
43	M. Ade Riansyah	1	2	3	3	IPS
44	Andi	1	3	6	4	Manajemen Marketing
45	Eliva Nurmala	2	2	5	4	Ekonomi Pembangunan
46	Feri Namasnu	2	3	4	4	Telnik Elektro
47	Muksal Mina	1	3	5	4	Hukum Islam
48	Rahmat Yusuf	1	3	5	4	Teknik Sipil
49	Milda Nurliliana	2	3	5	4	Akuntansi
50	Ilkam Ulfan	1	3	5	1	Manajemen Keuangan Perbankan
51	Eri Yusnaidi	1	4	3	4	IPA
52	Saifudin	1	3	3	4	IPA
53	Samsudin	1	3	3	4	IPA
54	Riza Faslan	1	3	3	4	IPA
55	Nurkadri	2	3	5	4	Hukum Pidana Islam
56	Haris Munandar	1	2	5	4	Hukum
57	Annisa Ul Munawarras	2	2	5	4	Hukum Keluarga
58	M. Ghifar	1	2	4	3	Ekonomi
59	Indra Hariyanto	1	2	3	1	IPS
60	Alkhika	1	2	5	1	Perbankan Syariah
61	Khairul Anwar	1	1	3	1	IPA
62	Fitriawati	2	2	5	2	Manajemen
63	Riska Andriani	2	2	5	2	Manajemen

Lampiran 3 Tabulasi Latar Belakang Pendidikan (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	3	5	5	4	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	5	5	5	5	5	5	4	4	38
8	5	4	3	4	4	4	4	4	32
9	5	4	4	4	4	4	4	4	33
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	2	2	2	2	2	2	4	20
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	3	4	31
15	4	4	4	5	3	4	4	5	33
16	5	5	4	5	5	5	5	5	39
17	4	5	4	5	4	4	3	4	33
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	1	5	5	5	1	5	30
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	5	4	5	4	5	5	5	38
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	5	5	3	4	3	4	4	5	33
24	5	4	5	5	5	5	4	4	37
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	1	4	4	4	4	4	4	1	26
27	5	4	4	4	4	4	4	4	33
28	4	4	4	4	4	4	2	4	30
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	5	3	5	5	5	5	5	38
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	4	5	5	5	5	4	4	5	37
35	1	3	1	5	3	5	3	5	26
36	2	4	2	5	2	4	4	5	28
37	4	4	3	4	4	4	4	4	31
38	4	4	4	4	2	3	3	3	27
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	2	4	4	4	3	3	3	4	27
41	4	4	3	4	3	4	3	4	29

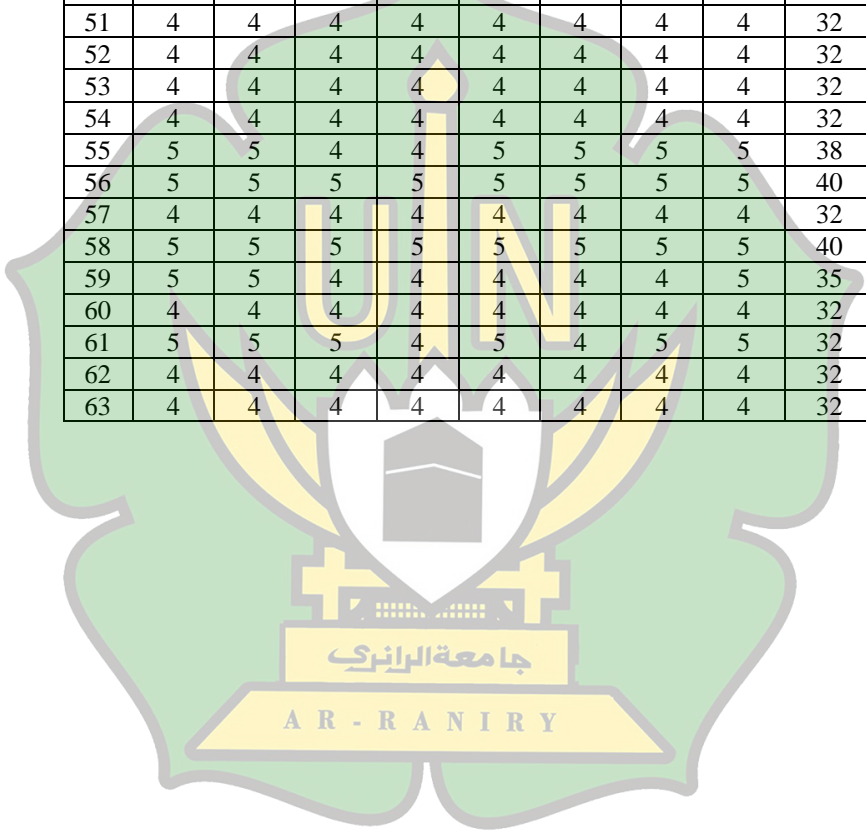
42	3	4	4	5	4	4	4	5	33
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	2	5	5	4	4	4	4	4	32
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	2	4	4	4	4	4	4	4	30
47	2	4	2	4	2	4	4	4	26
48	5	5	5	4	4	4	4	4	35
49	1	5	4	5	5	5	5	5	35
50	4	4	4	4	4	4	2	4	30
51	5	5	5	5	5	5	5	4	39
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	4	4	5	4	4	5	5	5	36
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	5	4	3	5	3	4	3	4	31
56	3	5	3	5	4	4	4	5	33
57	5	4	4	4	4	4	4	4	33
58	5	2	3	5	5	5	5	5	35
59	5	4	4	4	5	4	4	4	34
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61	5	4	4	5	5	5	4	4	36
62	2	2	2	4	2	4	4	4	24
63	2	2	2	2	2	4	4	4	22



Lampiran 4 Tabulasi Pelatihan Kerja (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	5	4	4	4	4	4	4	34
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	5	5	5	5	4	4	4	4	36
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	4	4	4	4	5	5	34
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	2	4	4	4	4	4	4	4	30
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	3	4	4	5	4	4	3	4	31
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	5	5	4	4	4	34
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	4	4	5	4	4	4	4	5	34
21	5	4	5	4	4	5	4	5	36
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	5	4	4	4	4	5	5	5	36
24	5	4	5	4	4	4	4	5	35
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	5	5	4	3	5	5	5	5	37
27	4	4	5	4	4	4	4	5	34
28	4	5	4	4	4	5	4	5	35
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	5	4	4	4	4	5	5	36
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	5	4	4	4	4	4	4	4	33
33	4	4	5	5	5	5	5	5	38
34	4	4	5	5	5	5	4	4	36
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	4	3	4	4	4	4	4	31
41	3	3	3	4	3	3	3	4	26

42	4	4	4	3	4	4	5	5	33
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	5	5	4	4	4	4	4	4	34
47	4	4	4	4	4	3	4	2	29
48	5	5	4	4	4	4	4	4	34
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	4	4	4	5	4	5	4	5	35
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	5	5	4	4	5	5	5	5	38
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	5	5	4	4	4	4	4	5	35
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61	5	5	5	4	5	4	5	5	32
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32



Lampiran 5 Tabulasi Kepemimpinan (X3)

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	Total
1	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	45
2	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	42
3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	40
4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	51
5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	49
6	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	34
7	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	52
8	4	5	4	4	4	4	1	2	4	4	4	40
9	4	5	4	4	4	4	3	1	4	4	4	41
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
12	4	5	4	5	5	3	2	5	4	4	4	45
13	5	4	4	4	4	5	3	2	4	5	4	41
14	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	42
15	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	4	40
16	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	45
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
19	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	51
20	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	45
21	5	5	4	4	4	4	2	3	4	5	4	44
22	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	47
23	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	49
24	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	45
25	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	46
26	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	4	41
27	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	47
28	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	45
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
30	4	4	4	4	4	5	3	2	4	5	5	45
31	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	42
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
34	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	44
35	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	3	47
36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	53
37	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
39	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
40	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42
41	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	35
42	4	4	5	4	4	4	3	2	5	5	4	43
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
46	5	4	5	5	5	2	4	4	5	4	4	47
47	4	5	3	3	2	3	3	4	3	4	4	38
48	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	42
49	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	49
50	5	4	5	4	4	4	3	2	5	4	4	44

51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
55	5	4	5	5	5	1	1	5	5	5	4	45
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
57	4	5	5	5	4	2	2	4	5	4	4	44
58	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	49
59	5	5	5	5	5	2	2	4	5	5	5	48
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
61	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	3	48
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44



Lampiran 6 Tabulasi Kinerja Karyawan

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Tot al
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	60
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	60
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	57
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	69
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	59
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	57
12	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	55
13	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	55
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	62
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	66
20	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	2	5	4	4	52
21	4	2	3	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	57
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	57
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	69
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57
26	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	58
27	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	64
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	55
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
30	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	61
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	60
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
34	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	62
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
36	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	68
37	4	3	2	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	54
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
40	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	49
41	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
42	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	60
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
46	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
47	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	67
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	59
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	61
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
55	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	52
56	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	65
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	54

58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
59	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	57
60	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	54
61	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	65
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56



Lampiran 7 Deskriptif Variabel

Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Mean
Jenjang Pendidikan							
1	Karyawan PT. Pegadaian (Persero) harus memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan jabatan	3	7	7	31	20	3,92
2	Latar Belakang pendidikan saya membuat saya mampu menganalisis pekerjaan dengan baik	0	4	4	42	16	4,11
Kesesuaian jurusan							
3	Saya memiliki ijazah sesuai dengan latar belakang pendidikan sebelumnya	2	5	5	37	10	3,76
4	Saya memiliki pengetahuan tentang pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan saat ini	0	2	2	39	22	4,29
5	Pekerjaan Saya sekarang sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki	0	6	6	36	15	3,95
Kompetensi							
6	Saya memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan oleh perusahaan	0	1	2	45	15	4,17
7	Beban kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki	1	3	7	41	11	3,92
8	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan saya	1	0	1	43	18	4,22
							4,10

Variabel Pelatihan Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Mean
Instruktur							
1	Instruktur pada pelatihan biasanya sangat ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan	0	1	2	38	22	4,29
2	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan tepat	0	0	1	43	19	4,29
Peserta							
3	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan	0	0	2	44	17	4,24
4	Saya mudah mengerti tentang pengetahuan baru melalui	0	0	2	46	15	4,21

	pelatihan yang diadakan langsung						
Materi							
5	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan	0	0	1	47	15	4,22
6	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami	0	0	2	44	17	4,24
Tujuan							
7	Setelah mengikuti pelatihan anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat	0	0	2	44	17	4,24
8	Pelatihan sangat membantu para karyawan untuk membuat hal yang lebih baik	0	0	1	38	24	4,35
							4,26

Variabel Kepemimpinan (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Mean
Sifat							
1	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu jujur kepada anggota tim atau kliennya atas setiap resiko yang di alami, baik mengenai kerugian ataupun keuntungan yang diperoleh	0	0	2	38	23	4,33
2	Saya merasa pimpinan selalu adil dan mengetahui pekerjaan apa yang pantas diberikan kepada karyawan sesuai dengan batas kemampuan masing-masing karyawan	0	0	2	38	23	4,33
Kebiasaan							
3	Pimpinan anda dapat melakukan koordinasi bawahannya dengan baik	0	0	2	37	24	4,35
4	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja	0	0	2	35	26	4,38
5	Pimpinan selalu menciptakan semangat tim untuk bekerja	0	2	1	34	26	4,33
Trempramen							
6	Pimpinan sering memarahi karyawan jika tidak bisa bekerja mencapai tujuan perusahaan	2	11	18	24	8	3,4

7	Pimpinan tidak berdiskusi dalam mengambil kebijakan	4	18	13	22	6	3,1
Watak							
8	Pimpinan tempat saya bekerja selalu bijaksana dalam mengambil keputusan	0	2	2	40	19	4,21
9	Memaafkan kesalahan karyawan dengan cara yang baik	0	1	3	36	23	4,29
Kepribadian							
10	Pimpinan anda dapat mengatur dan mengarahkan dalam melaksanakan tugas	0	1	1	44	17	4,22
11	Pimpinan selalu melakukan evaluasi prestasi pegawai	2	1	5	41	14	4,1
							4,0

Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Mean
Kuantitas							
1	Hasil kerja Saya sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan	0	0	4	46	13	4,14
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan	0	2	5	43	13	4,06
3	Banyaknya volume pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan Saya	0	1	4	47	11	4,08
Kualitas							
4	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	1	47	15	4,22
5	Kualitas hasil kerja yang saya memadai standar yang ditetapkan perusahaan	0	0	1	48	14	4,21
6	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa di perintahkan atasan	0	0	6	45	12	4,13
7	Saya selalu berupaya untuk memperbaiki dalam hal pekerjaan	0	0	0	45	18	4,29
Jangka waktu							
8	Saya selalu segera mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan tepat waktu	0	0	1	45	17	4,25
9	Setiap pekerjaan yang Saya lakukan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0	0	2	45	15	4,18
Kehadiran							
10	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu	0	0	3	37	25	4,32
11	Saya selalu meninggalkan kantor	0	2	4	40	17	4,14

	setelah jam kerja selesai						
Kerjasama							
12	Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja Saya	0	0	0	34	29	4,47
13	Saya dapat bekerja dalam tim	0	0	0	37	26	4,41
14	Komunikasi antara Saya dan atasan selalu terjalin dengan baik	0	0	2	30	31	4,46
							4,24



Lampiran 8 Hasil Uji Validitas

Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.293*	.372**	0,193	.474**	0,206	0,177	0,209	.628**
	Sig. (2-tailed)		0,020	0,003	0,129	0,000	0,105	0,166	0,101	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.2	Pearson Correlation	.293*	1	.546**	.565**	.535**	.354**	.328**	0,228	.722**
	Sig. (2-tailed)	0,020		0,000	0,000	0,000	0,004	0,009	0,073	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.3	Pearson Correlation	.372**	.546**	1	0,172	.537**	0,176	.414**	-0,128	.644**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,000		0,176	0,000	0,168	0,001	0,318	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.4	Pearson Correlation	0,193	.565**	0,172	1	.535**	.682**	.304*	.482**	.680**
	Sig. (2-tailed)	0,129	0,000	0,176		0,000	0,000	0,015	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.5	Pearson Correlation	.474**	.535**	.537**	.535**	1	.633**	.379**	0,229	.826**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,002	0,070	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.6	Pearson Correlation	0,206	.354**	0,176	.682**	.633**	1	.474**	.439**	.688**
	Sig. (2-tailed)	0,105	0,004	0,168	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.7	Pearson Correlation	0,177	.328**	.414**	.304*	.379**	.474**	1	.262*	.621**
	Sig. (2-tailed)	0,166	0,009	0,001	0,015	0,002	0,000		0,038	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.8	Pearson Correlation	0,209	0,228	-0,128	.482**	0,229	.439**	.262*	1	.453**
	Sig. (2-tailed)	0,101	0,073	0,318	0,000	0,070	0,000	0,038		0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total	Pearson Correlation	.628**	.722**	.644**	.680**	.826**	.688**	.621**	.453**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.752**	.517**	0,237	.524**	.517**	.624**	.497**	.732**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,062	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.2	Pearson Correlation	.752**	1	.510**	.362**	.650**	.576**	.642**	.502**	.763**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.3	Pearson Correlation	.517**	.510**	1	.599**	.685**	.611**	.546**	.551**	.758**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.4	Pearson Correlation	0,237	.362**	.599**	1	.597**	.532**	.263*	.262*	.617**
	Sig. (2-tailed)	0,062	0,004	0,000		0,000	0,000	0,038	0,038	0,000

	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.5	Pearson Correlation	.524**	.650**	.685**	.597**	1	.756**	.756**	.501**	.818**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.6	Pearson Correlation	.517**	.576**	.611**	.532**	.756**	1	.676**	.721**	.880**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.7	Pearson Correlation	.624**	.642**	.546**	.263*	.756**	.676**	1	.664**	.788**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,038	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.8	Pearson Correlation	.497**	.502**	.551**	.262*	.501**	.721**	.664**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,038	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total	Pearson Correlation	.732**	.763**	.758**	.617**	.818**	.880**	.788**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										



		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3z.10	X3.11	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.556**	.587**	.597**	.579**	-0,039	-0,079	.398**	.520**	.615**	0,175	.657**
	Sig. (2-tailed)		0	0	0	0	0,762	0,537	0,001	0	0	0,171	0
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X3.2	Pearson Correlation	.556**	1	.532**	.597**	.445**	-0,127	-0,159	.352**	.331**	.506**	0,233	.554**
	Sig. (2-tailed)	0		0	0	0	0,323	0,214	0,005	0,008	0	0,066	0
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X3.3	Pearson Correlation	.587**	.532**	1	.679**	.648**	-0,079	-0,029	.385**	.596**	.544**	0,228	.692**
	Sig. (2-tailed)	0	0		0	0	0,538	0,823	0,002	0	0	0,072	0
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X3.4	Pearson Correlation	.597**	.597**	.679**	1	.783**	0,042	-0,111	.451**	.468**	.565**	0,163	.709**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0		0	0,743	0,388	0	0	0	0,203	0
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X3.5	Pearson Correlation	.579**	.445**	.648**	.783**	1	0,109	-0,127	.356**	.493**	.536**	0,164	.687**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0		0,394	0,32	0,004	0	0	0,2	0
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X3.6	Pearson Correlation	-0,039	0,127	-0,079	0,042	0,109	1	.593**	-	-	0,028	-0,202	0,013
	Sig. (2-tailed)	0,762	0,323	0,538	0,743	0,394		0	0,828	0,112	0,921	0,847	0,004
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X3.7	Pearson Correlation	-0,079	0,159	-0,029	-0,111	0,127	.593**	1	0,039	-0,084	0,017	-	.327**
	Sig. (2-tailed)	0,537	0,214	0,823	0,388	0,32	0		0,764	0,515	0,893	0,951	0,009

Variabel Kepemimpinan (X3)

	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X3.8	Pearson Correlation	.398**	.352**	.385**	.451**	.356**	-0,028	0,039	1	.441**	.633**	0,163	.590**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,005	0,002	0	0,004	0,828	0,764	0	0	0	0,202	0
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X3.9	Pearson Correlation	.520**	.331**	.596**	.468**	.493**	-0,202	-0,084	.441**	1	.738**	.280*	.618**
	Sig. (2-tailed)	0	0,008	0	0	0	0,112	0,515	0	0	0	0,026	0
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X3.10	Pearson Correlation	.615**	.506**	.544**	.565**	.536**	0,013	0,017	.633**	.738**	1	.474**	.811**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0,921	0,893	0	0	0	0	0
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X3.11	Pearson Correlation	0,175	0,233	0,228	0,163	0,164	0,025	-0,008	0,163	.280*	.474**	1	.491**
	Sig. (2-tailed)	0,171	0,066	0,072	0,203	0,2	0,847	0,951	0,202	0,026	0	0	0
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total	Pearson Correlation	.657**	.554**	.692**	.709**	.687**	.356**	.327**	.590**	.618**	.811**	.491**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0,004	0,009	0	0	0	0	0
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

جامعة الرانيري

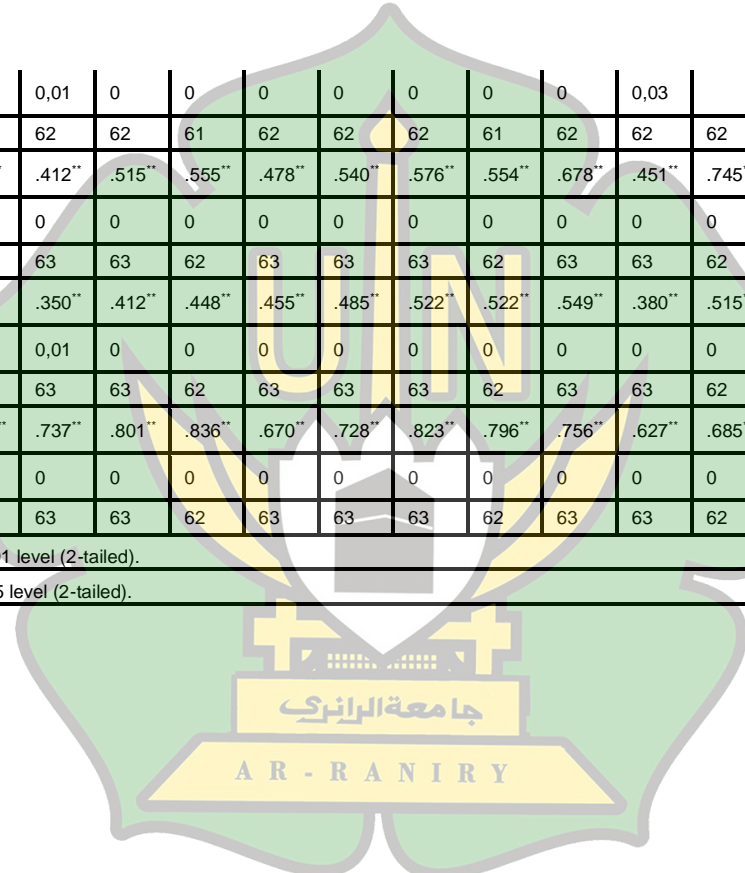
AR - RANIRY

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations														
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.717**	.660**	.632**	.657**	.665**	.523**	.589**	.567**	.520**	.465**	.565**	.470**	.390**	.776**
	Sig. (2-tailed)		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	63	63	63	63	62	63	63	63	63	62	63	63	62	63	63
Y2	Pearson Correlation	.717**	1	.762**	.555**	.628**	.550**	.432**	.474**	.527**	.433**	.465**	.291**	.320*	0,23	.708**
	Sig. (2-tailed)	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,02	0,01	0,07	0
	N	63	63	63	63	62	63	63	63	62	63	63	62	63	63	63
Y3	Pearson Correlation	.660**	.762**	1	.445**	.659**	.471**	.425**	.480**	.484**	.597**	.409**	.317*	.412**	.350**	.737**
	Sig. (2-tailed)	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0,01	0	0,01	0
	N	63	63	63	63	62	63	63	63	62	63	63	62	63	63	63
Y4	Pearson Correlation	.632**	.555**	.445**	1	.802**	.488**	.699**	.705**	.736**	.412**	.476**	.600**	.515**	.412**	.801**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	63	63	63	63	62	63	63	63	62	63	63	62	63	63	63
Y5	Pearson Correlation	.657**	.628**	.659**	.802**	1	.438**	.657**	.739**	.633**	.504**	.494**	.573**	.555**	.448**	.836**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	61	62	62	61	62	62	62
Y6	Pearson Correlation	.665**	.550**	.471**	.488**	.438**	1	.387**	.518**	.555**	.463**	.408**	.387**	.478**	.455**	.670**

	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	63	63	63	63	62	63	63	63	62	63	63	62	63	63	63
Y7	Pearson Correlation	.523**	.432**	.425**	.699**	.657**	.387**	1	.704**	.565**	.395**	.288*	.611**	.540**	.485**	.728**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,02	0	0	0	0
	N	63	63	63	63	62	63	63	63	62	63	63	62	63	63	63
Y8	Pearson Correlation	.589**	.474**	.480**	.705**	.739**	.518**	.704**	1	.748**	.599**	.494**	.514**	.576**	.522**	.823**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	63	63	63	63	62	63	63	63	62	63	63	62	63	63	63
Y9	Pearson Correlation	.567**	.527**	.484**	.736**	.633**	.555**	.565**	.748**	1	.593**	.511**	.468**	.554**	.522**	.796**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	62	62	62	62	61	62	62	62	62	62	62	61	62	62	62
Y10	Pearson Correlation	.520**	.433**	.597**	.412**	.504**	.463**	.395**	.599**	.593**	1	.477**	.555**	.678**	.549**	.756**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	63	63	63	63	62	63	63	63	62	63	63	62	63	63	63
Y11	Pearson Correlation	.465**	.465**	.409**	.476**	.494**	.408**	.288*	.494**	.511**	.477**	1	.280*	.451**	.380**	.627**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0,02	0	0	0	0	0,03	0	0	0
	N	63	63	63	63	62	63	63	63	62	63	63	62	63	63	63
Y12	Pearson Correlation	.565**	.291*	.317*	.600**	.573**	.387**	.611**	.514**	.468**	.555**	.280*	1	.745**	.515**	.685**

	Sig. (2-tailed)	0	0,02	0,01	0	0	0	0	0	0	0	0,03		0	0	0
	N	62	62	62	62	61	62	62	62	61	62	62	62	62	62	62
Y1 3	Pearson Correlation	.470**	.320*	.412**	.515**	.555**	.478**	.540**	.576**	.554**	.678**	.451**	.745**	1	.695**	.748**
	Sig. (2-tailed)	0	0,01	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0
	N	63	63	63	63	62	63	63	63	62	63	63	62	63	63	63
Y1 4	Pearson Correlation	.390**	0,23	.350**	.412**	.448**	.455**	.485**	.522**	.522**	.549**	.380**	.515**	.695**	1	.636**
	Sig. (2-tailed)	0	0,07	0,01	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	
	N	63	63	63	63	62	63	63	63	62	63	63	62	63	63	63
Tot al	Pearson Correlation	.776**	.708**	.737**	.801**	.836**	.670**	.728**	.823**	.796**	.756**	.627**	.685**	.748**	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	N	63	63	63	63	62	63	63	63	62	63	63	62	63	63	63
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																



Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas

Latar Belakang Pendidikan (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,799	0,818	8

Pelatihan Kerja (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,907	0,910	8

Kepemimpinan (X3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,742	0,826	11

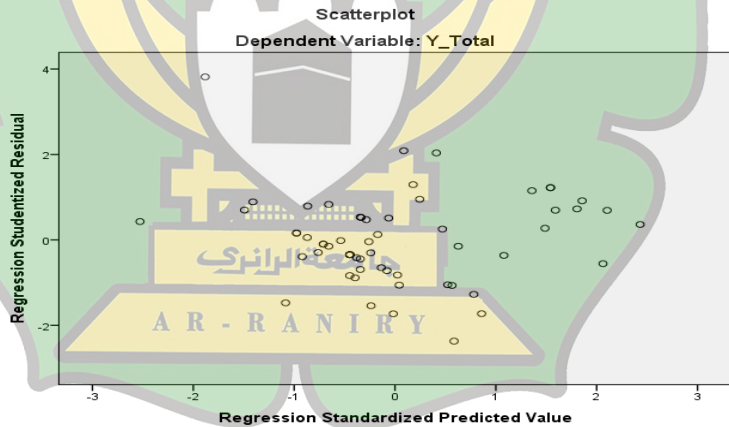
Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,938	0,942	14

Lampiran 10 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	4,03545455
Most Extreme Differences	Absolute	0,077
	Positive	0,077
	Negative	-0,072
Test Statistic		0,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Lampiran 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 12 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1_Latar Belakang Pendidikan	0,861	1,161
	X2_Pelatihan	0,495	2,021
	X3_Kepemimpinan	0,492	2,034

Lampiran 13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,686	6,362		1,994	0,051
	X1_Latar Belakang Pendidikan	0,205	0,138	0,150	1,485	0,143
	X2_Pelatihan	0,636	0,235	0,361	2,706	0,009
	X3_Kepemimpinan	0,405	0,172	0,314	2,350	0,022

Lampiran 14 Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,686	6,362		1,994	0,051
	X1_Latar Belakang Pendidikan	0,205	0,138	0,150	1,485	0,143
	X2_Pelatihan	0,636	0,235	0,361	2,706	0,009
	X3_Kepemimpinan	0,405	0,172	0,314	2,350	0,022

Lampiran 15 Hasil Uji Simultan

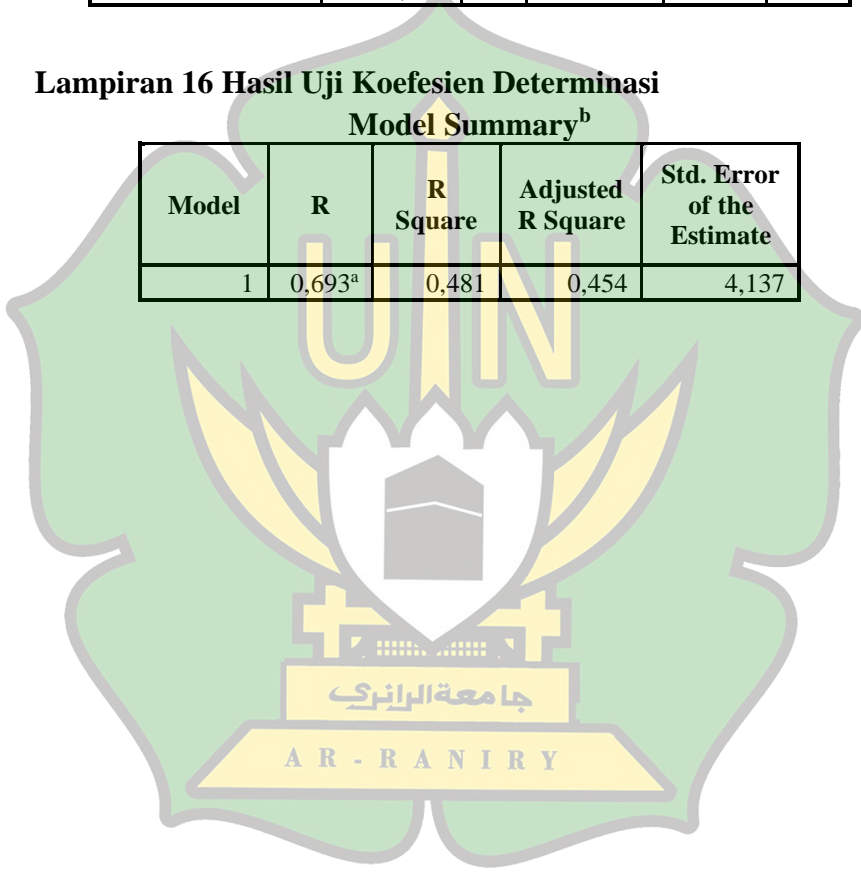
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	934,749	3	311,583	18,207	.000 ^a
	Residual	1009,663	59	17,113		
	Total	1944,413	62			

Lampiran 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,693 ^a	0,481	0,454	4,137



Lampiran 17 r Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449

Lampiran 18 t tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 19 F tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap : Marta Yulia
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Ladang Tuha, 24 Mei 2000
Status : Belum Kawin
Warga Indonesia : Indonesia
Agama : Islam
Alamat : Gampong Pante, Pasie Raja, Aceh Selatan
Nomor Telepon : 082386893863
Email : marthayulia4@gamil.com

Orang Tua/Wali
Ayah : Yusri
Pekerjaan : Petani
Ibu : Jasmawati
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

Riwayat Pendidikan
2018 : UIN Ar-Raniry , Program Studi Perbankan Syariah
2015 : SMA Negeri Unggul Darusa'adah Kluet Raya
2012 : SMP Negeri 1 Pasie Raja
2006 : SD Negeri 3 Terbangen

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya

Banda Aceh, 08 November 2022
Yang menyatakan,

Marta Yulia