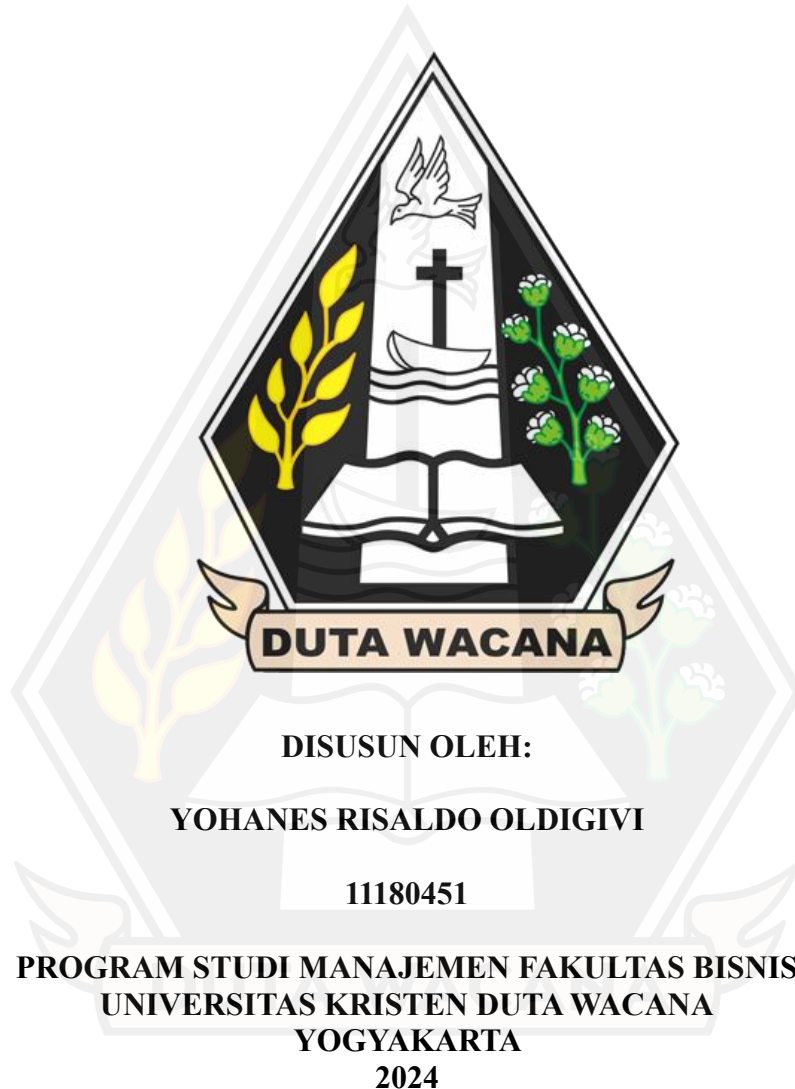


**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI  
KANTOR CABANG RUTENG  
SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH:**

**YOHANES RISALDO OLDIGIVI**

**11180451**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA  
2024**

**HALAMAN PENGAJUAN**

**Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen**

**Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta**

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Manajemen**



**DISUSUN OLEH:**

**YOHANES RISALDO OLDIGIVI**

**11180451**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2024**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yohanes Risaldo Oldigivi  
NIM : 11180451  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI  
KANTOR CABANG RUTENG”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 12 April 2020

Yang menyatakan  
(Yohanes Risaldo Oldigivi)



NIM. 11180451

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

### ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI KANTOR CABANG RUTENG

telah diajukan dan dipertahankan oleh:  
**YOHANES RISALDO OLDIGIVI**

**11180451**

Dalam Ujian Skripsi Program

Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana pada tanggal

24 Juni 2024

Nama Dosen

1. Jonathan Herdioko, SE., MM  
(Ketua Tim Penguji dan Dosen Penguji)
2. Yohanes Michael Christanto, S.S., MM  
(Dosen Penguji)
3. Lucia Nurbani Kartika, S.Pd., MM  
(Dosen Pembimbing)

Tanda Tangan

:   
:  
:  
:

Yogyakarta, 27 Juni 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si.

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si.

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI  
KANTOR CABANG RUTENG**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, ~~04~~ Juni .....2024



Yohanes Risaldo Oldigivi

## HALAMAN MOTTO

“Untuk segala sesuatu ada masanya, untuk apapun di bawah langit ada waktunya”

(Pengkhotbah 3:1)



## HALAMAN PERSEMBAHAN

### **Skripsi ini penulis persembahkan untuk:**

kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Kedua orang tua saya, yang terhormat Bapak Florianus Kantur atas penguatan dan motivasinya, yang tercinta Ibu Anita Kim Lang atas kelembutan dan kasih sayangnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Kepada Ibu Lucia Nurbani Kartika, Spd., Dipl. Secr., MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

Kepada teman saya Berto Sam yang meluangkan waktu untuk menemani saya selama pengerjaan skripsi ini dan teman seperjuangan skripsi Leo Fenry yang mau berbagi informasi, saling memotivasi satu sama lain sehingga skripsi ini selesai dengan baik.

DUTA WACANA

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Lucia Nurbani Kartika, Spd., Dipl. Secr., MM selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
2. Pihak Bank BRI Kantor Cabang Ruteng yang telah membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
3. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral dan;
4. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.



Yogyakarta, 04 Juni 2024



Yohanes Risaldo Oldigivi

11180451



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Batasan Masalah.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	10
2.1 Pelatihan .....	10
2.1.1 Metode Pelatihan .....	11
2.1.2 Ciri-ciri dan Langkah-langkah Pelatihan .....	12
2.1.3 Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	13
2.1.4 Indikator Pengukur Pelatihan.....	14
2.2 Motivasi Kerja .....	15
2.2.1 Elemen Motivasi Kerja .....	16
2.2.2 Faktor-faktor Motivasi Kerja .....	17

2.2.3 Prinsip Motivasi Kerja .....	18
2.2.4 Indikator Motivasi Kerja .....	18
2.3 Gaya Kepemimpinan .....	19
2.3.1 Tipe-tipe Kepemimpinan .....	20
2.3.2 Gaya-gaya Kepemimpinan.....	21
2.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan .....	24
2.4 Kinerja Karyawan .....	25
2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	26
2.4.2 Tujuan Kinerja Karyawan .....	27
2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	28
2.5 Penelitian Terdahulu .....	29
2.6 Kerangka Konseptual .....	32
2.7 Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1 Jenis Penelitian dan Sumber Data .....	35
3.3.1 Jenis Penelitian .....	35
3.3.2 Sumber Data .....	35
3.3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
3.2 Populasi dan Sampel .....	36
3.3 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran .....	37
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	39
3.5 Metode Analisis Data .....	39
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
4.2 Analisis Data .....	43
4.1.1 Uji Validitas .....	43
4.1.2 Hasil Uji Realibilitas .....	46
4.2 Karakteristik Responden .....	48
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Gender .....	48

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	49
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	50
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	51
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Klasifikasi Karyawan .....	52
4.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan per bulan .....	53
4.2.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi .....	54
4.3 Uji Hipotesis .....	55
4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	55
4.3.2 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	58
4.3.3 Uji F .....	58
4.3.4 Uji t .....	59
4.4 Pembahasan Hasil .....	61
4.4.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Kantor Cabang Ruteng .....	61
4.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Kantor Cabang Ruteng .....	62
4.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Kantor Cabang Ruteng .....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	65
5.1 Kesimpulan .....	65
5.2 Saran .....	66
5.3 Batasan Masalah .....	68
DAFTAR PUSTAKA .....	69
LAMPIRAN.....	73

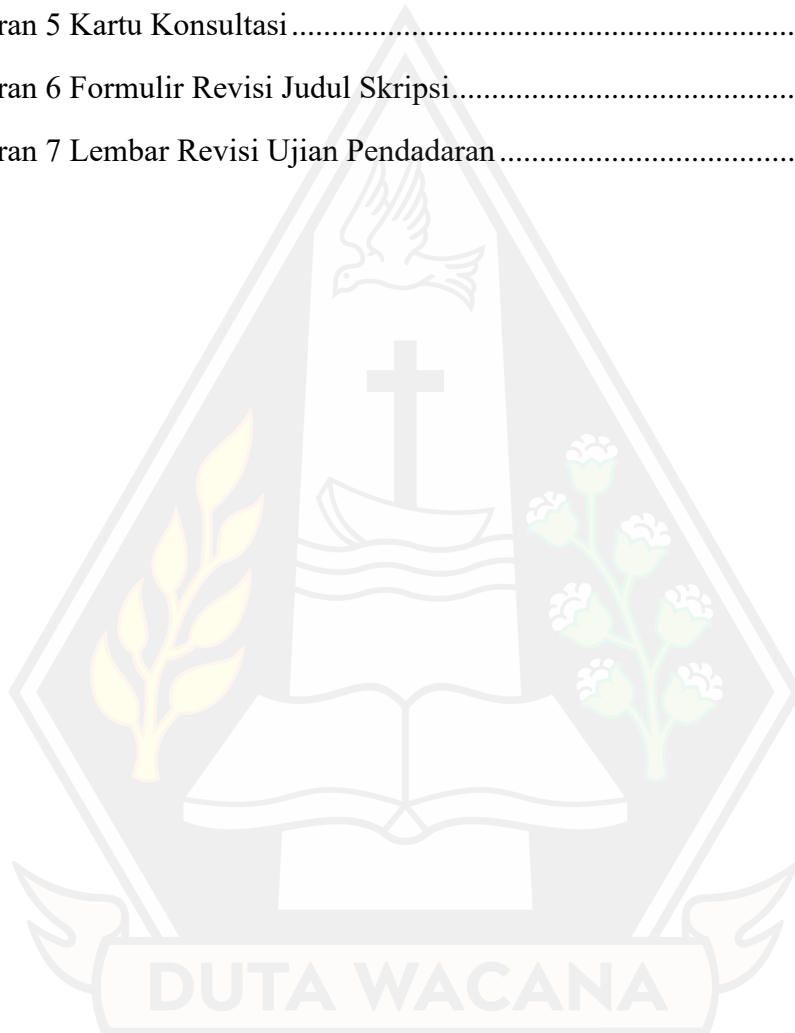
## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan BRI Ruteng .....	1
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas .....	44
Tabel 4.2 Hasil Uji Realibilitas Pelatihan .....	46
Tabel 4.3 Hasil Uji Realibilitas Motivasi Kerja .....	46
Tabel 4.4 Hasil Uji Realibilitas Gaya Kepemimpinan .....	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas Kinerja Karyawan .....	47
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Gender .....	48
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	49
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	50
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	51
Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Klasifikasi Karyawan .....	52
Tabel 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan per bulan .....	53
Tabel 4.12 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi .....	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	58
Tabel 4.15 Hasil Uji F .....	59
Tabel 4.16 Hasil Uji t .....	60

DUTA WACANA

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner .....	73
Lampiran 2 Data Kuisisioner .....	77
Lampiran 3 Hasil Olah Data .....	79
Lampiran 4 R Tabel .....	90
Lampiran 5 Kartu Konsultasi .....	99
Lampiran 6 Formulir Revisi Judul Skripsi.....	101
Lampiran 7 Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	102



**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI  
KANTOR CABANG RUTENG**

**Yohanes Risaldo Oldigivi**

**11180451**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

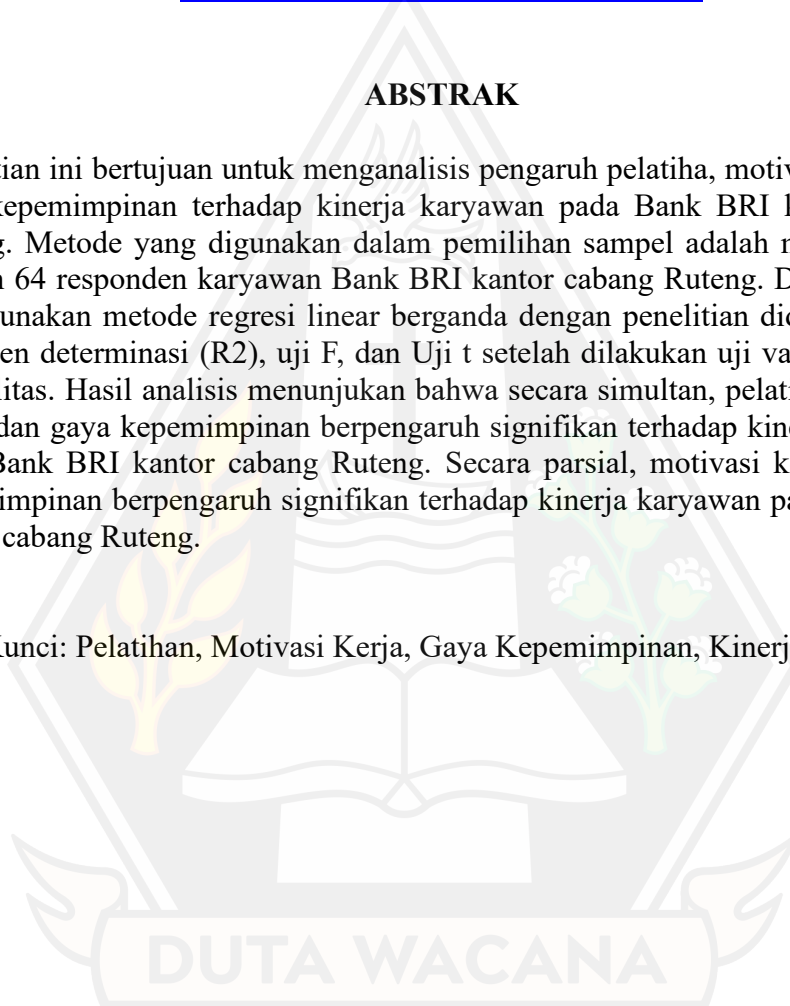
**Universitas Kristen Duta Wacana**

**[Yohanes.oldigivi@students.ukdw.ac.id](mailto:Yohanes.oldigivi@students.ukdw.ac.id)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI kantor cabang Ruteng. Metode yang digunakan dalam pemilihan sampel adalah metode sensus dengan 64 responden karyawan Bank BRI kantor cabang Ruteng. Data penelitian menggunakan metode regresi linear berganda dengan penelitian didasarkan pada koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F, dan Uji t setelah dilakukan uji validitas dan uji realibilitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, pelatihan, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI kantor cabang Ruteng. Secara parsial, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI kantor cabang Ruteng.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan



***ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF TRAINING, WORK MOTIVATION  
AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANK  
BRI BANK, RUTENG BRANCH OFFICE***

**Yohanes Risaldo Oldigivi**

**11180451**

***Management Study Program, Faculty of Business***

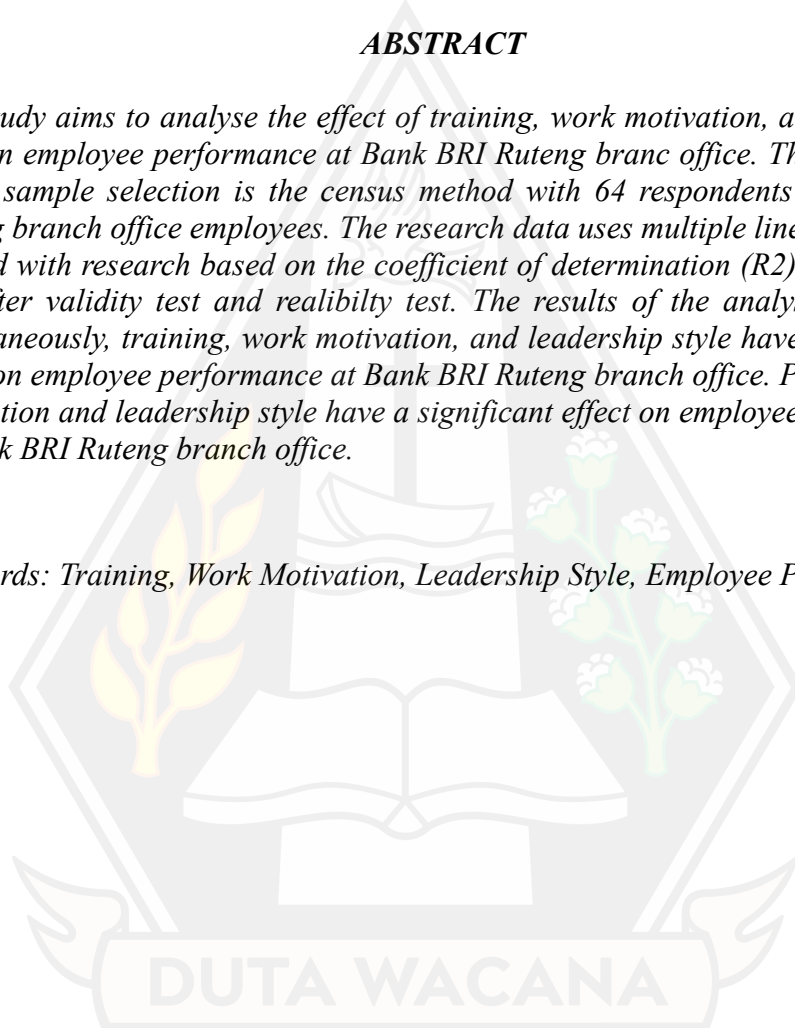
***Duta Wacana Christian University***

**[Yohanes.oldigivi@students.ukdw.ac.id](mailto:Yohanes.oldigivi@students.ukdw.ac.id)**

***ABSTRACT***

*This study aims to analyse the effect of training, work motivation, and leadership style on employee performance at Bank BRI Ruteng branch office. The method used in the sample selection is the census method with 64 respondents of Bank BRI Ruteng branch office employees. The research data uses multiple linear regression method with research based on the coefficient of determination ( $R^2$ ),  $F$  test, and  $t$  test after validity test and reliability test. The results of the analysis show that simultaneously, training, work motivation, and leadership style have a significant effect on employee performance at Bank BRI Ruteng branch office. Partially, work motivation and leadership style have a significant effect on employee performance at Bank BRI Ruteng branch office.*

*Keywords: Training, Work Motivation, Leadership Style, Employee Performance*





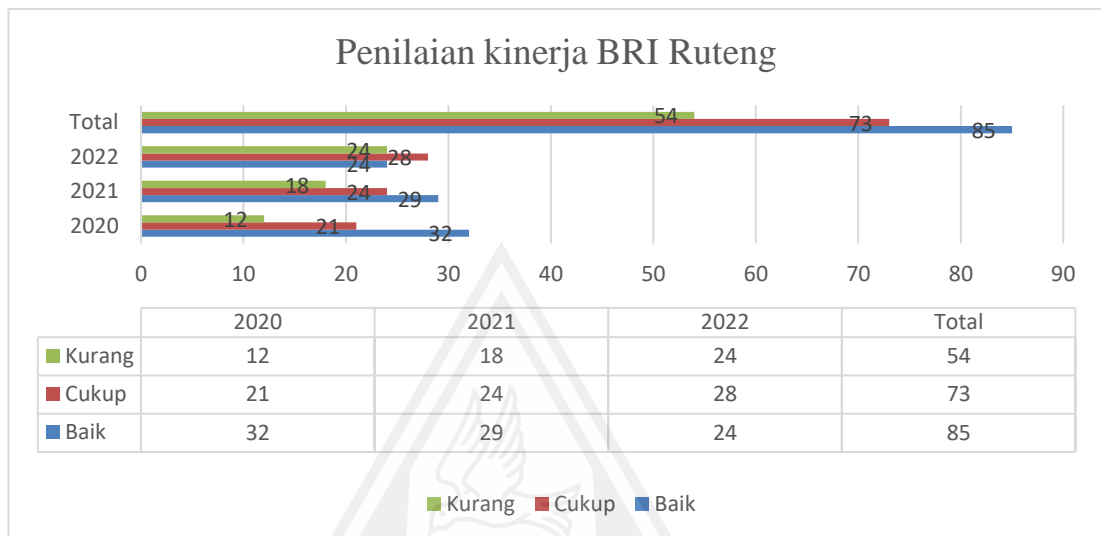
# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Perkembangan industri perbankan menuntut lembaga keuangan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia supaya tetap kompetitif. Bank Rakyat Indonesia merupakan salah satu lembaga keuangan pemerintah indonesia yang kegiatan utamanya menghimpun dana dari masyarakat lalu menyalurkan kembali dana tersebut dan menyediakan produk juga layanan lainnya. Bank Rakyat Indonesia memiliki peran strategis untuk mendukung perekonomian nasional. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Ruteng sebagai bagian integral dari BRI, dihadapkan pada tuntutan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan institusi dan memenuhi kebutuhan nasabah.

BRI Ruteng merupakan satu-satunya kantor cabang yang melayani tiga kabupaten di wilayah Manggarai dan mayoritas nasabah dari ketiga kabupaten ini adalah nasabah BRI Ruteng, sehingga seluruh aktivitas perbankan dan interaksi nasabah dengan BRI terpusat di kantor cabang ini. Selain itu terdapat keluhan-keluhan yang signifikan dari para nasabah terkait pelayanan yang diterima di BRI Ruteng dan juga terdapat penilaian kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Ruteng selama 3 tahun terakhir dari tahun 2020 hingga 2022 yang dapat dilihat pada grafik berikut ini.



**Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan BRI Ruteng**

*sumber: data sekunder, Bank BRI Cabang Ruteng*

Grafik di atas menggambarkan kinerja karyawan BRI Ruteng selama 3 tahun terakhir. Dilihat dari jumlah karyawan yang mendapatkan predikat kurang mengalami penurunan pada tahun 2020 hingga tahun 2021 dan meningkat pada tahun 2022. Sebaliknya, jumlah karyawan yang mendapatkan predikat cukup mengalami peningkatan secara bertahap dari tahun 2020 hingga tahun 2022. Sedangkan predikat baik mengalami fluktuasi dengan penurunan pada tahun 2022 setelah mengalami peningkatan pada tahun sebelumnya. Dari hasil tersebut, kinerja karyawan pada Bank BRI Ruteng mengalami variasi selama periode tersebut, dengan beberapa peningkatan dan penurunan yang terlihat pada kategori penilaian kinerja. Jadi berdasarkan keluhan dan penilaian

kinerja karyawan di atas menunjukkan bahwa permasalahan utama di BRI Ruteng adalah terkait dengan kinerja karyawannya.

Pentingnya kinerja karyawan pada sektor perbankan menjadi perhatian utama pada manajemen sumber daya manusia agar tercapainya tujuan dari organisasi. Adapun hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pelatihan. Supatmi *et al.*, (2013) mengatakan jika pelatihan merupakan proses dalam memadukan pengetahuan keterampilan, pengalaman, dan kecerdasan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan melibatkan serangkaian kegiatan yang telah dirancang, pelatihan memberikan landasan kuat bagi karyawan untuk mencapai kinerja optimal dalam menjalankan tugas. Kusuma *et al.*, (2016) memaparkan jika pelatihan adalah proses terintegrasi yang diperlukan dalam memastikan bahwa karyawan bekerja efektif supaya tercapainya tujuan organisasi, serta memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Upaya pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan organisasi dan diberikan kepada setiap karyawan dalam meningkatkan kemampuan kerja.

Triasmoko *et al.*, (2014), menyoroti pentingnya pelatihan secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dijalankan karyawan, sehingga dipastikan efektivitas dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh pada tempat kerja. Selain itu, pentingnya alokasi waktu yang memadai adalah faktor penting untuk memastikan karyawan dapat belajar dengan baik tanpa merasa terbebani. Sementara itu, Nasar (2014), menekankan jika kinerja karyawan terpengaruh secara langsung oleh metode pelatihan praktis, seperti pelatihan di tempat kerja yang memiliki keunggulan dalam memungkinkan

penerapan langsung dari keterampilan serta pengetahuan baru yang diperoleh. Lebih lanjut, Nazar menyoroti bahwa sikap dan keterampilan instruktur memiliki dampak besar pada pembelajaran karyawan. Kemampuan mengajar, kemampuan komunikasi yang efektif, kewibawaan personal, keterampilan sosial, kemampuan teknis, dan stabilitas emosional instruktur adalah faktor yang mempengaruhi. Sedangkan Umi & Nurnida (2018), menjelaskan bahwa fasilitas pelatihan yang baik, termasuk pengaturan ruangan dan peralatan audio-visual yang sesuai, memiliki dampak terhadap kinerja karyawan karena menciptakan lingkungan yang mendukung dan memfasilitasi pembelajaran yang optimal.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk memahami peran motivasi kerja sebagaimana didefinisikan oleh Hasibuan & Silvy (2019), motivasi kerja adalah keinginan seseorang untuk melakukan suatu tindakan dan pekerjaan dengan tekun sesuai dengan kewajiban dan tugasnya. Karyawan yang termotivasi sangat memahami tujuan dan langkah yang diperlukan, serta yakin jika tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap tujuan atau langkah-langkah organisasi yang diperlukan untuk dicapai. Oleh karena itu, dorongan tersebut memberikan energi tambahan kepada karyawan, meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan, dan secara keseluruhan mempengaruhi kinerja mereka. Sari *et al.*, (2020) menjelaskan motivasi adalah proses psikologis yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu. Untuk menginspirasi timnya, atasan akan dihadapi dua aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam pekerjaan,

yaitu keinginan dan keterampilan. Keinginan dapat ditingkatkan melalui pemberian motivasi kerja, sedangkan keterampilan dapat ditingkatkan melalui pelatihan.

Tanuwibowo (2015), menjelaskan kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara langsung oleh peningkatan keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan perannya. Kemampuan tersebut dapat diperkuat dengan pemahaman yang baik tentang deskripsi pekerjaan. Membentuk keterampilan juga meningkatkan kemampuan untuk menggunakan pemikiran kritis, kreativitas untuk melakukan, mengubah, atau menciptakan sesuatu dapat meningkatkan nilai hasil pekerjaan yang berdampak pada kinerja karyawan. Tanggung jawab merupakan kesadaran terhadap tindakan, baik itu disengaja ataupun tidak disengaja, sehingga mempengaruhi cara karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Selain itu, membuat rencana yang sesuai dengan tujuan organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena memastikan bahwa tindakan yang diambil sesuai dengan target atau tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Pada konteks gaya kepemimpinan, sangat penting untuk memahami konsep tentang cara seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya. seperti yang dinyatakan oleh Batubara (2020), pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik dapat memotivasi, membimbing, dan menginspirasi anggota timnya untuk mencapai tujuan mereka. Gaya kepemimpinan juga mencakup cara pemimpin mengarahkan timnya pada komunikasi, pengambilan keputusan, penugasan, pembagian tanggung jawab, dan hubungan antara pemimpin dan timnya. Menurut (Suyuti dalam Ramadhany, 2017), gaya kepemimpinan adalah proses

mengarahkan dan mempengaruhi perasaan, pikiran, dan tindakan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, seorang pemimpin secara bertahap mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Kemudian menurut Jamaludin (2017), menjelaskan kepemimpinan muncul dan berkembang secara alami karena hasil dari interaksi antara pemimpin dan karyawannya. Pemimpin menggunakan kekuatan karyawan untuk memobilisasi, mempengaruhi, dan menggerakkan karyawan pada tujuan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2014), kinerja karyawan mencakup pencapaian baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu sesuai dengan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan pekerjaan karyawan yang dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas. Kualitas kinerja mencakup sejauh mana tugas yang diemban karyawan dilaksanakan dengan baik, sementara kuantitas kinerja mengacu pada sejauh mana karyawan dapat mencapai target pekerjaan yang ditetapkan. Kinerja karyawan juga terkait kemampuan mereka dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Dengan demikian, keseluruhan konsep kinerja karyawan melibatkan pencapaian tugas dengan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Ruteng”.

### **Rumusan Masalah**

Masalah yang terdapat pada penelitian ini dirumuskan dengan pertanyaan sebagai berikut:

- a. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI Kantor Cabang Ruteng?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI Kantor Cabang Ruteng?
- c. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI Kantor Cabang Ruteng?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dilakukan sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Kantor Cabang Ruteng.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Kantor Cabang Ruteng.
- c. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Kantor Cabang Ruteng.

### **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi penulis diharapkan hasil penelitian dapat memberikan wawasan dan pengetahuan berkaitan dengan pelatihan, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan pada Bank BRI Kantor Cabang Ruteng

2. Bagi Bank BRI Cabang Ruteng dari hasil penelitian diharapkan dapat menjadi wawasan bagi institusi keuangan dalam menyusun strategi dan kebijakan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi, serta dapat memberikan kontribusi positif bagi Bank BRI Kantor Cabang Ruteng dalam merancang kebijakan pelatihan, meningkatkan motivasi karyawan, dan memperkuat praktik kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi.
3. Bagi Akademik harapannya, hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi dalam bidang yang sesuai, memberikan kontribusi pemikiran, meningkatkan pengetahuan, dan menyediakan bukti empiris tambahan.

### **Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Lokasi

Lokasi penelitian dilakukan di Bank BRI Kantor Cabang Ruteng yang beralamat di Jl. Yos Sudarso, Mbaumuku, Kec. Langke Rembong, Kabupaten Manggarai, Nusa Tenggara Timur.

b. Responden

Responden dalam penelitian adalah 64 karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Ruteng.

c. Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- i. Pelatihan
- ii. Motivasi Kerja
- iii. Gaya Kepemimpinan



iv. Kinerja Karyawan

d. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada September 2023 sampai dengan Mei 2024.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Ruteng. Penelitian ini melibatkan 64 responden yang diambil sebagai sampel melalui distribusi kuisioner. Hasil penelitian dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda dengan penilaian yang didasarkan pada koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F, dan Uji t. Kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan persentase tertinggi responden kategori jenis kelamin adalah laki-laki yang mencapai 54,7%. Sedangkan dalam kategori usia, persentase tertinggi terdapat pada kelompok usia 29 hingga 31 tahun yang mencapai 38,1%. Untuk kategori tingkat pendidikan, persentase tertinggi adalah lulusan Sarjana (S1) yang mencapai 85,9%, sementara itu, dalam kategori lama bekerja, persentase tertinggi adalah rentang waktu bekerja 4 hingga 6 tahun yang mencapai 37,5%. Dalam kategori klasifikasi karyawan, persentase tertinggi terdapat pada junior manager yang mencapai 34,4%. Pendapatan per bulan, persentase tertinggi adalah dengan pendapatan RP 4.800.001 hingga Rp 7.200.000 yang mencapai 56,3%. Pada kategori divisi, persentase tertinggi adalah divisi marketing yang mencapai 48,4%.

2. Hasil koefisien variabel motivasi kerja yang bernilai 0.481 lebih besar dari nilai koefisien variabel pelatihan yang bernilai 0.106 dan koefisien variabel gaya kepemimpinan yang bernilai 0.174 dan hasil dari koefisien variabel motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, ini menunjukkan jika variabel motivasi kerja (X2) meningkat, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga meningkat. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan karena motivasi kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan karena ketika karyawan termotivasi, mereka cenderung bekerja lebih efisien dan efektif, karyawan juga lebih kreatif dan berinovatif, sehingga karyawan akan terdorong untuk berkontribusi lebih seperti menawarkan ide-ide baru.
3. Variabel (X1) Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap (Y) kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak.
4. Variabel (X2) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap (Y) kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.
5. Variabel (X3) gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap (Y) kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil pada analisis di atas, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan supaya Bank BRI Kantor Cabang Ruteng melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program pelatihan yang ada untuk memastikan bahwa materi yang disampaikan

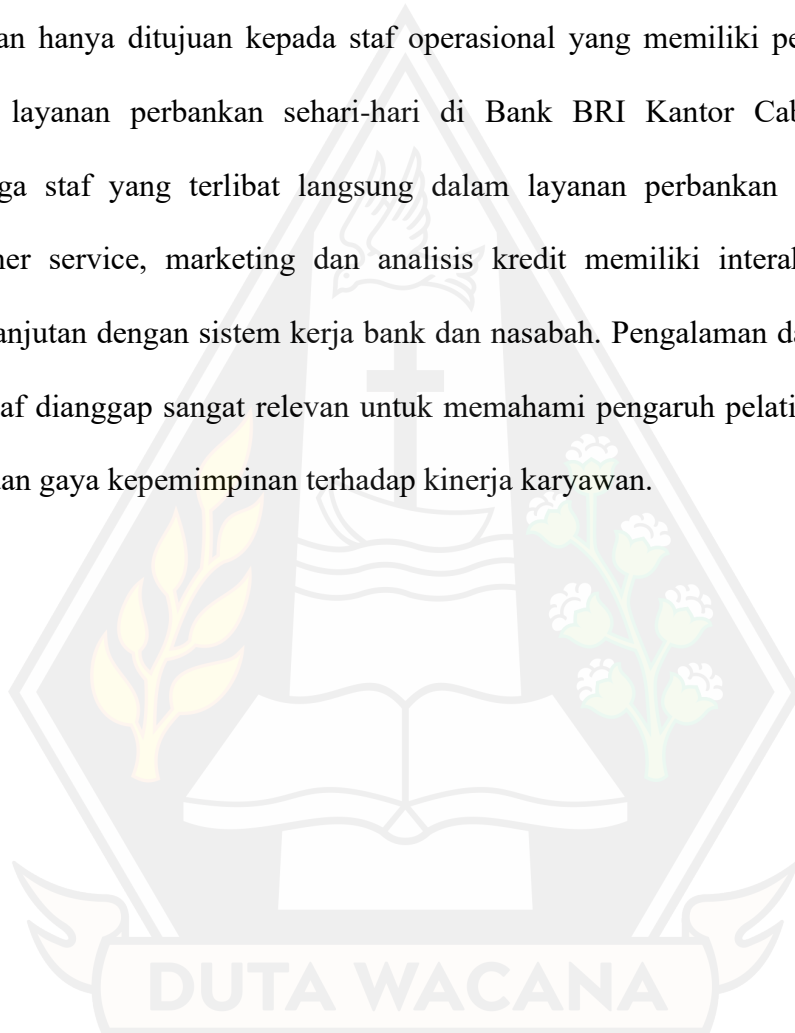
relevan dan memberikan manfaat nyata bagi kinerja karyawan, hal ini bisa dilakukan melalui umpan balik dari peserta pelatihan. Misalnya setelah setiap sesi pelatihan, bisa membuat umpan balik lalu disesuaikan kurikulum pelatihan agar lebih relevan dengan kebutuhan karyawan sehingga bisa fokus pada keterampilan yang paling dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja.

2. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan supaya Bank BRI Kantor Cabang Ruteng untuk meningkatkan sistem pengakuan dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Penghargaan tidak harus dalam bentuk finansial, bisa berupa publikasi prestasi karyawan melalui media internal atau penambahan tanggung jawab yang lebih menantang. Misalnya membuat buletin atau halaman khusus pada website atau media sosial Bank yang menampilkan karyawan berprestasi dengan menyertakan cerita sukses mereka dan kontribusi mereka terhadap perusahaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan bagi pemimpin pada Bank BRI Kantor Cabang Ruteng menerapkan gaya kepemimpinan yang menekankan pada inspirasi, motivasi dan pemberdayaan karyawan. pemimpin yang dapat menginspirasi dan memberdayakan karyawan dengan baik cenderung meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya pemimpin bisa memberikan pengakuan secara rutin kepada karyawan atas kontribusi dan pencapaian mereka, ini bisa dilakukan dalam bentuk pujian langsung, melalui email, atau pengumuman dalam pertemuan staf.

4. Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan atau mengubah faktor-faktor yang dianggap berdampak terhadap kinerja karyawan.

### **5.3 Batasan Penelitian**

Batasan penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data dan hanya ditujukan kepada staf operasional yang memiliki peran langsung dalam layanan perbankan sehari-hari di Bank BRI Kantor Cabang Ruteng, sehingga staf yang terlibat langsung dalam layanan perbankan seperti teller, customer service, marketing dan analisis kredit memiliki interaksi rutin dan berkelanjutan dengan sistem kerja bank dan nasabah. Pengalaman dan pandangan para staf dianggap sangat relevan untuk memahami pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, S. N. (2022). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang (Doctoral dissertation, Universitas Bosowa).
- Alam, A. R. N., Idrus, N., & Nurhikma, N. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Jennae. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 5(2), 143-148.
- Astria, K. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(1), 1-22.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Darmawan, D. (2016) Metode Penelitian Kuantitatif. Edisi Keti. Edited by P. Latifah. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Dewi, S. A., & Trihudyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Fauzi, Y. M., & Dewi, D. N. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, 3(2), 82-92.
- Ghozali, I., 2006., Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada pt. bank rakyat indonesia cabang tahuna. *Productivity*, 2(4), 330-335.

- Haryono, S., & Sulistyono, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Junaidi, J (2010). Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana). Diakses pada tanggal 25 Juni, 2024 Pukul 12.00. <http://junaidichaniago.wordpress.com>.
- Kasman, P. S. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 2(2), 689-696.
- Kosdianti, L., Sunardi, D., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141-150.
- Kusuma, N. A., Djudi, M., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol, 31(1)*.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(01), 93-110.
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45-52.
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

- karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123-136.
- Nazar, F. (2014). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. BTPN Cabang Pakis Malang)*. Brawijaya University.
- Nengsih, N. S. W., Sari, D. P., & Ramadhanu, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Komunikasi, Stres Kerja, konflik Kerja PT. Sumbar Andalas Kencana Pom Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis*, 1(1), 67-73.
- Novita, L. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 128-142.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- Purwanto, R., & Suratman, A. (2022). Pengaruh Pelatihan & Pengembangan Melalui Metode E-Learning Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(4), 254-266.
- Putri, R. W., & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1-15.
- Ramadhany, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOBORNEO*, 5(2), 368-374.
- Ratnasari, S. L. (2013). Pengaruh faktor-faktor pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. *Buletin Studi Ekonomi*, 18(1), 44274.
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1-12.



- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Saputri, D. A. (2023). Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Produktivitas kerja terhadap Kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(3), 377-383.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1-18.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419-428.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(1), 18-33.
- Sugiyono, P. D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suharyadi and Purwanto S. K. (2016) Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Moderen. Edisi Kedu. Edited by D. A. Halim. Jakarta: Salemba Empat.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224-239.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.

- Tanuwibowo, M. H. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Purnama Perkasa. *Agora*, 3(2), 60-69.
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (Penelitian pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Kediri)* (Vol. 12). Brawijaya University.
- Umi, M. Z., & Nurnida, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *eProceedings of Management*, 5(1).
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.
- Weny, W., Nugroho, N., Anggraini, D., Sofian, S., & Erwin, E. (2019, February). Analisis Pelaksanaan Pelatihan Dan Pendidikan Pada PT. Bimasakti Mahawira Medan. In *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)* (Vol. 1, No. 1).
- Winata, H. (2019). Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk.(Bank Bjb) Cabang Bsd–Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 212.