

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI FINANSIAL, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Asriatun Ni'mah¹, Heru Cahyo², Dian Safitri Pantja Koesoemasari³,
Endang Sri Wahyuningsih⁴, Akbar Pahlevi⁵, Harsuti⁶, Arisfa Khaerunnissa⁷**

¹FEB, Universitas Wijayakusuma Purwokerto, asriatunni81@gmail.com, Indonesia

²FEB, Universitas Wijayakusuma Purwokerto, herucahyofeb@gmail.com, Indonesia

³FEB, Universitas Wijayakusuma Purwokerto, diansafitripkoesoemasari@unwiku.ac.id, Indonesia

⁴FEB, Universitas Wijayakusuma Purwokerto, isnaeni_akbar@gmail.com, Indonesia

⁵FEB, Universitas Wijayakusuma Purwokerto, akbarpahlevi84@gmail.com, Indonesia

⁶FEB, Universitas Wijayakusuma Purwokerto, harsutiunwiku@yahoo.co.id, Indonesia

⁷FEB, Universitas Wijayakusuma Purwokerto, arisfakhaerunnisa15@gmail.com, Indonesia

*Corresponding Author : herucahyofeb@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Lesana Purwokerto. Penelitian ini merupakan penelitian suvey dengan data primer yang diperoleh dari kuesioner terhadap karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Lesana Purwokerto. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 37 dengan jumlah Responden dalam penelitian sebanyak 33 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan analisis proporsional random sampling. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi finansial gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PT. Pembiayaan Bank Arta Leksana Purwokerto. Implikasi dari hasil penelitian ini hendaknya pihak pimpinan harus lebih memperhatikan pelatihan, kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja agar kinerja karyawan dapat selalu ditingkatkan. Saran untuk penelitian yang akan datang hendaknya menambahkan variable lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti pendidikan, lingkungan kerja atau pengalaman kerja.

Kata kunci: pelatihan; kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of training, financial compensation, leadership style and work motivation on employee performance at PT. Arta Lesana Islamic People's Financing Bank, Purwokerto. This research is a survey research with primary data obtained from questionnaires to employees of PT. Arta Lesana Islamic People's Financing Bank, Purwokerto. The total population in this study was 37 with the number of respondents in the study as many as 33 employees. The sampling technique used was proportional random sampling analysis. The method of analysis used multiple linear regression analysis. From the results of data analysis shows that training, financial compensation, leadership style and work motivation have a significant positive effect on the performance of PT. Bank Arta Leksana Purwokerto Financing. The implications of the results of this study should be that the leadership should pay more attention to training, financial compensation, leadership style, and work

motivation so that employee performance can always be improved. Suggestions for future research should add other variables that affect employee performance such as education, work environment or work experience.

Keywords: *training, financial compensation, leadership style, work motivation and employee performance.*

1. Pendahuluan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2015). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Dilihat bahwa kinerja yang memiliki peran penting dalam kemajuan sebuah perusahaan, apabila kinerja karyawan menurun maka akan berdampak pada pendapatan perusahaan. (Muntahanah et al, 2022)

Penelitian dari Nasir dan Siregar (2017), “faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan”. Menurut Simamora (2010), “pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang”. Menurut Wibowo (2017), pelatihan juga memiliki pengertian sebagai proses yang melibatkan sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakan dalam pelajaran. Pemberian program pelatihan dalam perusahaan adalah sangat penting karena akan menambah kemampuan dan keahlian karyawan di dalam menjalankan pekerjaan (Surveyandini, 2021; Purnomo, 2021). Dengan adanya pelatihan juga dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Adhitya, 2021)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pengembangan beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh pelatihan, terhadap kinerja dengan hasil yang berbeda-beda. Menurut Nasir dan Siregar (2017), Setiawan, Suryoko dan Dewi (2015) dan Suci dan Idrus (2015), menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan yang ditunjukkan oleh Lagale, Mekel dan Sepang (2014) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Megawati (2012) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi finansial. Kompensasi (gaji atau upah) dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi dalam bentuk finansial dan kompensasi dalam bentuk non finansial. Menurut Flippo (2008), “kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan sumbangan kepada pencapaian organisasi”. Pemberian kompensasi yang sesuai maka karyawan akan mampu bekerja secara maksimal demi mewujudkan tujuan perusahaan. (Nirmala et al, 2022) Ketika kompensasi finansial dapat terpenuhi ada sisi lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu kompensasi non finansial (Rokhayati, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Megawati (2012) dan Mushawir, Muis dan Umar (2019) menyimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan yang ditunjukkan oleh Wibawa, Susilo dan

Iqbal (2016) menyimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan Abdilah (2011). Menurut Handoko (2008) gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam perusahaan ada dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur utama dalam perusahaan yaitu pemimpin sebagai atasan, dan karyawan sebagai bawahan (Rivai dan Mulyadi, 2009). Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kesuksesan karyawan dalam berprestasi (Suranta, 2002). Dengan kata lain gaya kepemimpinan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. (Purnomo et all,2021)

Hasil penelitian dari Basuki (2009) dan Abdilah (2011), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan yang ditunjukkan oleh Rosmiyati (2014), hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Liyana, 2018). Menurut Sardiman (2014), “motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan”. Robbins (2015), “mengungkapkan bahwa motivasi merupakan kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi”. Motivasi adalah suatu dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan serangkaian usaha guna memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan yang dikehendakinya. Motivasi akan memberikan suatu rangsangan yang baik kepada seseorang untuk memenuhi kebutuhannya sehingga tujuan yang telah dicita-citakan dapat tercapai. Salah satu dari wujud motivasi adalah keinginan untuk berprestasi. (Panggarti et all, 2022)

Hasil penelitian yang sudah dilekuka oleh Liyana (2018), Ackah (2014), dan Nizam (2015), motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi menurut Ismawati, Jaeludin dan Slamet (2017), “hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja”. Data di bawah ini dapat menjelaskan fenomena pada PT. BPRS Arta Leksana Purwokerto bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan. Selama kurun waktu 5 tahun (2016-2020) terjadi penurunan kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Arta Leksana Purwokerto berupa penilaian kinerja sebagaimana tampak terlihat dalam bentuk tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Penilaian Kinerja karyawan PT. BPRS Arta Leksana Purwokerto Tahun 2016 – 2020

Tahun	Penilaian						Jumlah
	A (Istimewa)	Persen	B (Baik)	Persen	C (cukup)	Persen	
2016	19	51,35	14	37,84	4	10,81	37
2017	16	43,24	15	40,54	6	16,22	37
2018	14	37,84	16	43,24	7	18,92	37
2019	11	29,73	18	48,65	8	21,62	37
2020	9	19,15	19	61,70	9	19,15	37

Sumber data: PT. BPRS Arta Leksana Purwokerto.

Tabel 1 dapat diketahui angka penilaian kinerja karyawan pada Tahun 2016-2020 karyawan yang mendapat nilai A (istimewa) semakin turun, sedangkan karyawan yang mendapat nilai B dan C semakin meningkat. Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. BPRS Arta Leksana Purwokerto belum sesuai harapan karena karyawan dengan penilaian istimewa

semakin turun sedangkan penilaian baik dan cukup semakin meningkat. Penilaian yang diberikan berdasarkan: (1) pekerjaan utama; (2) keterampilan; dan (3) kepribadian dan perilaku.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan adanya hasil penelitian yang berbeda serta adanya penurunan kinerja karyawan diatas, maka peneliti tertarik melakukan analisis mengenai pengaruh pelatihan, kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana Purwokerto.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana Purwokerto. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana Purwokerto. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana Purwokerto. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana Purwokerto. (Purnomo et all, 2021)

2. Tinjauan Literatur

2.1 Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja atau prestasi kerja itu sendiri adalah hasil kerja yang dilakukan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Menurut Riani (2013) kinerja merupakan produktivitas karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. (Muntahanah et all, 2022) Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain yaitu; kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2012). Pendapat lain dikemukakan oleh Kaswan (2012), kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa besar atau banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Bernardin dan Joyce (2010) kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu.

2.2 Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan yang lebih banyak ditunjukkan pada pengembangan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku pegawai serta lebih kepada sifat praktis. (Dessriadi et all,2022)

Efisiensi suatu perusahaan sangat tergantung pada tingkat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan (Handayani et all, 2021). Menyadari peran penting sumber daya manusia yang berkualitas maka salah satu cara yang dilakukan pemerintah adalah melalui kegiatan pelatihan kerja.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar mengetahui teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu (Mangkunegara, 2011). Pelatihan adalah

didasarkan pada fakta bahwa seorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan keahlian yang berkembang dengan baik dan sukses diposisi yang ditemui selama karirnya (Simamora, 2010). Menurut Sutrisno (2011) mengemukakan bahwa: pelatihan kerja yang dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2.3 Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan (2015) kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, yang mencakup gaji dan upah, ditambah tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Simamora (2010), kompensasi finansial adalah imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi. (Winarto et al, 2022) Menurut Panggabean kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Selanjutnya Saydam (2014), mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan. Selanjutnya Hasibuan (2015), menyatakan pendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Werther dan Davis (1989), kompensasi adalah apa yang seorang pekerja berikan baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia”. (Octisari & Murdijaningsih, 2021; Adhitya et al 2022).

Secara umum pemberian manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan keberhasilan strategi dan menjamin terciptanya keadilan baik keadilan internal maupun keadilan eksternal. Schuler dan Jackson (1999) menyatakan bahwa melalui kompensasi dapat juga digunakan untuk menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk dapat bergabung dengan organisasi, mempertahankan pegawai yang baik, meraih keunggulan kompetitif, memotivasi pegawai dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi, melakukan pembayaran sesuai aturan hukum, memudahkan sasaran strategis, mengokohkan dan menentukan struktur. (Murdijaningsih & Muntahanah, 2021; Rokhayati et al, 2021).

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu wujud dari motivasi. Untuk itu, sebelum membahas tentang motivasi kerja, perlu terlebih dahulu dijelaskan tentang konsep dasar motivasi. Hasibuan (2015), “menyatakan motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan”. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Maslow (2002), “motivasi kerja adalah motivasi mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku dan bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Mas’ud (2004) “mendefinisikan motivasi sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak”. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan

baik membutuhkan motivasi dari setiap karyawan. (Muntahanah et al, 2021) Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi. (Surveyandini & Achadi 2021). Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu.

Luthans (2006), “menyatakan bahwa motivasi adalah proses psikologi yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif”. Dalam dunia kerja, motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki karyawan, sebab motivasi merupakan kemampuan usaha yang dilakukan seseorang untuk meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Orang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan tertantang untuk melakukan hal-hal yang baru dan menguji kemampuannya, sehingga semua pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi akan diselesaikan dengan baik.

3. Metodologi Penelitian dan Analisis

3.1 Metode Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survey. Menurut Sugiyono, (2011), metode survey adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut.

3.1.2 Sumber Data

- Data primer yaitu data berupa tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan oleh peneliti.
- Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari catatan berbagai pihak termasuk literatur yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.

3.1.3 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2012). Populasi adalah sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi sasaran penelitian, tetapi tidak semua populasi diteliti. Dengan meneliti sebagian populasi (sampel), hasil yang dicapai diharapkan dapat menggambarkan sifat populasi secara keseluruhan (Singarimbun dan Efendi, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPRS Arta Leksana Purwokerto yang berjumlah 37 karyawan.

3.1.4 Sampel

Untuk mengetahui seberapa banyak responden yang mewakili populasi, digunakan teknik penentuan jumlah sampel menurut rumus slovin, hal ini dilakukan supaya pengambilan ukuran sampel representatif (Umar, 2008; Rokhayati et al, 2022).

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel yang akan diambil

N = Jumlah populasi

e = Presentase kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir atau yang diinginkan yaitu 5%

Dengan populasi sebanyak 37 orang, jumlah sampel dapat ditentukan sebagai berikut :

$$N = 37$$

$$e = 5 \%$$

$$n = \frac{3}{1 + 37 (0,05)^2}$$

$$n = 33,86 \rightarrow 34$$

Dari hasil perhitungan, banyaknya ukuran sampel minimal 34 sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah proportional random sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya banyak atau sedikit populasi (Sugiyono, 2013).

3.2 Metode Analisis

3.2.1 Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik adalah agar dapat menghasilkan model regresi yang memenuhi kriteria BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) (Ghozali, 2011; Rokhayati et all 2021). Model regresi yang memenuhi kriteria BLUE dapat digunakan sebagai estimator yang terpercaya dan handal dimana estimator tersebut dinyatakan tidak bias, konsisten, berdistribusi normal dan juga efisien (Koesoemasari et all,2022). Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi: normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. (Rokhayati et all, 2021)

3.2.2 Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linear berganda dengan rumus: (Supranto, 2011; Winarto et all 2021).

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Pelatihan

X_2 = Kompensasi finansial

X_3 = Gaya kepemimpinan

X_4 = Motivasi kerja

b_0 = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien regresi

e = Standar *error*

3.2.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2011) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sundari & Urip, 2021). Nilai koefisien determinasi adalah nol sampai 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas dan sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut: (Supranto, 2016)

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1Y + b_2 \sum X_2Y + b_3 \sum X_3Y + b_4 \sum X_4Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Besarnya F hitung
 b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien X_1, X_2, X_3, X_4

4. Hasil

4.1 Uji Asumsi Klasik

4.1.1 Normalitas Data

Uji normalitas data untuk mengetahui apakah data mempunyai sebaran yang normal dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov. Dari hasil perhitungan dapat terlihat bahwa nilai asymp.sigificant (2-tailed) $> \alpha$. Nilai asymp.sigificant. $0,572 > 0,05$, maka nilai residual terstandardized maka di simpulkan bahwa distribusi data menyebar dengan normal.

4.1.2 Uji Multikolinearitas

Suatu variabel dikatakan terdapat multikolinearitas apabila VIF (Variance Inflation Factor) lebih besar dari 10 (Gujarati dan Zain, 1995). Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai VIF pelatihan, kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja < 10 (9,530; 9,566; 7,744 dan 9,498 < 10), sehingga dapat disimpulkan variabel pelatihan, kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak terjadi multikolinearitas.

4.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil perhitungan dapat terlihat dari uji glesjer nilai signifikan dari pelatihan, kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja semuanya, nilai signifikannya $> 0,05$ (0,766; 0,467; 0,611 dan 0,615 $> 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang disajikan tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS Versi 16 diperoleh hasil seperti berikut :

$$Y = -0,194 + 0,238 X_1 + 0,227 X_2 + 0,209 X_3 + 0,249 X_4$$

Nilai konstanta sebesar -0,194 yang berarti bila pelatihan, kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja konstan, maka kinerja karyawan turun sebesar 0,194 satuan. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,238, artinya jika pelatihan meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,238 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya semakin baik pelatihan pada karyawan, maka kinerja karyawan juga semakin baik. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi finansial sebesar 0,227, artinya jika kompensasi finansial meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,227 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya semakin baik kompensasi finansial pada karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,209, artinya jika gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,209 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan pada karyawan, maka kinerja karyawan juga semakin baik. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,249, artinya jika motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja. (Muntahanah & Murdijaningsih 2020).

4.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Model	t hitung	t table	Sig.
Pelatihan	3,164	1,6939	0,238
Kompensasi Finansial	2,698	1,6939	0,227
Gaya Kepemimpinan	3,212	1,693	0,209
Motivasi Kerja	2,583	1,693	0,249

4.4 Koefisien Determinasi (R²)

Hasil perhitungan regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) yang menyatakan determinasi total dari semua variabel independen terhadap variabel dependen, koefisien determinasi yang digunakan adalah Adjusted R Square yaitu sebesar 0,969. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan dari variabel independen (pelatihan, kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) ke variabel dependen (Kinerja karyawan) sebesar 96,9 persen, sedangkan sisanya 3,1 persen merupakan sumbangan dari pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model antara lain: disiplin kerja dan pengalaman kerja. (Achadi et all, 2021)

5. Pembahasan

5.1 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana Purwokerto.

Pengujian pertama menggunakan uji t. Analisis ini untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung pelatihan sebesar 3,164, dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan $df = (n-k) = (37-5) = 32$, diperoleh tabel sebesar 1,6939, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($3,164 > 1,6939$) sehingga pengujian pertama yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah ArtaLeksana Purwokerto, diterima. (Purnomo & Danuta, 2022)

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini karena karyawan merasa meningkat skillnya setelah mengikut pelatihan ini di buktikan dari analisis deskripsi jawaban responden sebesar 26 yang menjawab setuju dan sangat setuju, karyawan lolos seleksi yang di lakukan perusahaan sebelum mengikuti sebesar 28 yang menjawab setuju dan sangat setuju, karyawan memperoleh materi pelatihan yang terbaru, dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang sebanyak 26 yang menjawab setuju dan sangat setuju, karyawan memperoleh metode pelatihan yang efektif sesuai jenis materi yang disampaikan sebanyak 27 yang menjawab setuju dan sangat setuju, karyawan meningkat ketrampilanya setelah diberikan pelatihan, sesuai dengan tujuan perusahaan memberikan pelatihan sebanyak 25 yang menjawab setuju dan sangat setuju dan karyawan mampu memenuhi sasaran pelatihan yang terinci, sesuai yang ditetapkan perusahaan sebanyak 24 yang menjawab setuju dan sangat setuju.

5.2 Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana Purwokerto.

Pengujian kedua menggunakan uji t. Analisis ini untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel kompensasi finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung kompensasi finansial sebesar 2,698, dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan $df = (n-k) = (37-5) = 32$, diperoleh t tabel sebesar 1,6939, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($2,698 > 1,6939$) sehingga pengujian kedua yang menyatakan Kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana Purwokerto. diterima.

Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan karyawan memperoleh gaji setiap bulan sebanyak 27 yang menjawab setuju dan sangat setuju, karyawan memperoleh insentif bila bekerja melebihi jam kerja sebanyak 25 yang menjawab setuju dan sangat setuju, sebanyak 25 menjawab setuju dan sangat setuju, Menurut karyawan, tunjangan yang diberikan oleh perusahaan telah karyawan merasa bahwa insentif yang diberikan menambah kualitas kinerja karyawan sesuai dengan jabatan serta pekerjaan sebanyak 30 menjawab setuju dan sangat setuju dan karyawan memperoleh fasilitas kesehatan apabila keluarga sakit sebanyak 30 menjawab setuju dan tidak setuju.

5.3 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana Purwokerto.

Pengujian ketiga menggunakan uji t. Analisis ini untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung gaya kepemimpinan sebesar 3,212, dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan $df = (n-k) = (37-5) = 32$, diperoleh t tabel sebesar 1,6939, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($3,212 > 1,6939$), sehingga pengujian ketiga yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana Purwokerto, diterima.

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (Rokhayati, 2021) hal ini dibuktikan dengan pimpinan bisa menjalin hubungan baik dengan bawahan sebanyak 27 menjawab setuju dan sangat setuju, Pimpinan memberikan tugas kepada bawahan dengan jelas sebanyak 26 menjawab setuju dan sangat setuju, pimpinan menekankan pentingnya efisiensi dalam bekerja sebanyak 26 menjawab setuju dan sangat setuju, pimpinan memberitahu tentang siapa saja mitra kerja saat ini sebanyak 30 menjawab setuju dan sangat setuju, pimpinan lebih

suka berkomunikasi secara langsung dengan saya sebanyak 25 menjawab setuju dan sangat setuju, dan pimpinan sering menekankan pentingnya menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya sebanyak 26 menjawab setuju dan sangat setuju.

5.4 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana Purwokerto.

Pengujian keempat menggunakan uji t. Analisis ini untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung motivasi kerja sebesar 2,583, dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan $df = (n-k) = (37-5) = 32$, diperoleh t tabel sebesar 1,6939, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($2,583 > 1,6939$), sehingga hipotesis keempat yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana Purwokerto, diterima. (awaliyah et all,2022)

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan karyawan bekerja pada prinsipnya karena ingin memenuhi kebutuhan fisiologi sebanyak 29 menjawab setuju dan sangat setuju, karyawan merasa ada jaminan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan sebanyak 28 menjawab setuju dan sangat setuju, karyawan merasa senang bekerja karena kebutuhan sosial terpenuhi sebanyak 21 menjawab setuju dan sangat setuju, karyawan merasa dengan bekerja kebutuhan harga diri terpenuhi sebanyak 26 responden menjawab setuju dan sangat setuju dan karyawan merasa dengan bekerja kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi sebanyak 26 responden menjawab setuju dan sangat setuju.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan, kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana Purwokerto. Mengacu pada kesimpulan tersebut, maka dapat diimplikasikan bahwa sebagai upaya untuk terus meningkatkan kinerja para karyawannya, pihak manajemen PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana Purwokerto perlu menerapkan kebijakan yang tepat terkait dengan pelatihan, kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja agar. Cara yang dapat dilakukan diantaranya adalah dengan memberikan pelatihan kerja agar skill para karyawan meningkat, memberikan tunjangan agar dapat menambah kualitas kinerja karyawan sesuai dengan jabatan serta pekerjaan dan karyawan memperoleh fasilitas kesehatan apabila keluarga sakit, pimpinan harus memiliki hubungan baik dengan para karyawannya agar tiak ada keinginan berpindah tempat, serta memberikan apresiasi atas prestasi yang sudah didapatkan karyawan agar merasa termotivasi sehingga muncul rasa semangat dalam bekerja.

Daftar Pustaka.

- Achadi, A., Surveyandini, M., & Prabawa, A. (2021). Pengaruh Kualitas Website E-Commerce, Kepercayaan, Persepsi Risiko dan Norma Subyektif terhadap Minat Beli Secara Online di bukalapak. com. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1207-1212.
- Adhitya, B. (2021). Analisis Determinan Cadangan Devisa di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 184-187.

- Adhitya, B., Prabawa, A., & Kencana, H. (2022). Analisis Pengaruh Pendidikan, Kesehatan, Sanitasi dan Rata-Rata Jumlah Anggota Keluarga Per Rumah Tangga terhadap Kemiskinan di Indonesia. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 288-295.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Awaliyah, M., Nugraha, G. A., & Danuta, K. S. (2021). Pengaruh Intensitas Modal, Leverage, Likuiditas dan Profitabilitas terhadap Agresivitas Pajak. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1222-1227.
- Bernardin, J. H., & Joyce, R. E. (2010). *Human Resources Managament: An Experiential Approach*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Dessriadi, G. A., Harsuti, H., Muntahanah, S., & Murdijaningsih, T. (2022). Pengaruh Kebijakan Dividen, Leverage dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan LQ-45 yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 195-198.
- Flippo, E. B. (2008). *Manajemen Personalialia, Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS, Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gujarati, & Zain, S. (2000). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handayani, L., Danuta, K. S., & Nugraha, G. A. (2021). Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, dan Leverage Terhadap Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 96-99.
- Handoko, H. (2008). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismawati, I., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Produksi (Studi Kasus Pada PT. Gatra Mapan NgijoKarangploso. *e_Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen* .
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Koesoemasari, D. S. P., Haryono, T., Trinugroho, I., & Setiawan, D. (2022). Investment Strategy Based on Bias Behavior and Investor Sentiment in Emerging Markets. *ETIKONOMI*, 21(1), 1-10.
- Legale, D. G., Mekel, P. A., & Sepang, J. L. (2014). Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 2 (2).
- Liyani, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis Dan Serat Jawa Timur). *Jurnal Admistrasi Dan Bisnis* , 12 (1), 26-31.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mathis, R. R., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. (2002). *Seri manajemen Sumber Daya Manusia (Memotivasi Pegawai) Cet 5*. Jakarta: PT.

Elek Media Komputindo.

- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Megawati, E. (2012). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asia Marco Di Kabupaten Karanganyar. *Naskah Publikasi, UMS Surakarta* .
- Muntahanah, S., Cahyo, H., Sundari, S., Surveyandini, M., Danuta, K. S., & Murdijaningsih, T. (2022). Analisis struktur modal pada perusahaan asuransi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2014-2020. *AKUNTABEL, 19(2)*, 275-283.
- Muntahanah, S., Huda, N. N., & Wahyuningsih, E. S. (2021). Profitabilitas, Leverage, dan Likuiditas Terhadap Financial Distress pada Perusahaan Consumer Goods yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2019. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(2), 311-314.
- Muntahanah, S., Cahyo, H., Setiawan, H., & Rahmah, S. (2021). Literasi Keuangan, Pendapatan dan Gaya Hidup terhadap Pengelolaan Keuangan di Masa Pandemi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1245-1248.
- Muntahanah, S., & Murdijaningsih, T. (2020). Peran Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pertambangan Di Indonesia. *Jurnal Proaksi*, 7(2), 234-243.
- Murdijaningsih, T., & Muntahanah, S. (2021). Audit Delay Analysis to Support the Effectiveness of Company's Financial Reporting on Manufacturing Companies Listed On The Indonesia Stock Exchange. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), 160-163.
- Nirmala, N., Muntahanah, S., & Achadi, A. (2022). Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Perilaku Keuangan Mahasiswa Feb Universitas Wijayakusuma Purwokerto. *Monex: Journal Of Accounting Research, 11(01)*, 1-9.
- Octisari, S. K., Murdijaningsih, T., & Suworo, H. I. (2021). Akuntabilitas Masjid Berdasarkan Isak 35 di Wilayah Kecamatan Kedungbanteng, Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1249-1253.
- Panggarti, U., Zumaeroh, Z., Purnomo, S. D., Retnowati, D., & Adhitya, B. (2022, April). Studi komparatif ketimpangan antar pulau di Indonesia. In *FORUM EKONOMI (Vol. 24, No. 2, pp. 288-298)*.
- Purnomo, S. D. (2021). Analysis of Labor Absorption in Central Java Province. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(1), 240-244.
- Purnomo, S. D., Adhitya, B., & Zumaeroh, Z. (2021). Pengaruh Ekonomi Digital Terhadap Pendapatan Industri Mikro dan Kecil di Indonesia. *Ekonomikawan: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan*, 21(1), 85-95.
- Purnomo, S. D., & Danuta, K. S. (2022). Analisis Kemampuan Keuangan Daerah terhadap Kemiskinan: Studi Empiris di Sumatera Utara. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 215-220.
- Purnomo, S. D., Cahyo, H., & Mukharomah, S. A. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Menabung di Bank Syariah pada Masyarakat Kabupaten Banyumas. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(2), 343-350.
- Riani, A. L. (2013). *Manajemen SDM Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2009). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Rokhayati, I. (2020). Analisis Rasio Internal Perusahaan Yang Berpengaruh Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Sub Sektor Perbankan Konvensional. *Monex: Journal of Accounting Research*, 9(2), 178-189.
- Rokhayati, I., Harsuti, H., & Lestari, D. P. (2021). Analisis Karakteristik Perusahaan Terhadap Kebijakan Dividen pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Dasar dan Kimia yang Terdaftar Di BEI. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 10(1), 51-57.
- Rokhayati, I., Lestari, H. D., Harsuti, H., & Rosadi, W. (2021). Why Stock Returns on Property and Real Estate Companies on BEI?. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1228-1231.
- Rokhayati, I., Nirmala, N., & Oktaviani, W. T. (2021). Capital Structure Conditions Affected by Company Internal Factors: a Case Study of Non-Cyclicals Consumer Companies on Indonesian Stock Exchange. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(2), 351-356.
- Rokhayati, I., Purnomo, S. D., Retnowati, D., Winarto, H., Prabawa, A., & Kencana, H. (2022). Analysis of financial distress in banking companies listed on the Indonesian stock exchange. *AKUNTABEL*, 19(2), 269-274.
- Rokhayati, I., Wahyuningsih, E. S., & Kurniawan, S. A. (2021). Bagaimana Mengukur Nilai Perusahaan Dari Faktor Internal Perusahaan? Studi Empiris Pada Perusahaan Otomotif Di Bei. *Monex: Journal Of Accounting Research*, 10(2), 174-183.
- Rosmiyati, R. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Umum Numiputera Muda 197. *Tesis, UGM Yogyakarta* .
- Sardiman. (2014). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Saydam, G. (2014). *manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Schuler, R. S., & Susan, E. J. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sholeha, E., & Suzy. (1996). Kepemimpinan Yang Efektif, Tinjauan Dan Implementasinya Bagi Pencapaian Tujuan Organisasi. *Jurnal Gema Stikubank* .
- Simamora, H. (2010). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN. Singarimbun, M., & Effendi, S. (2011). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3S. Suci, R. P., & Idrus, M. S. (2015). The Influence Of Employee Training And Discipline Work Against Employee Performance PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero). *International Journal European Studies* , 7 (11).
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Liberty.
- Sundari, S., & Urip, C. R. (2021). Kapabilitas Membangun Jaringan dengan Pemasok untuk Meningkatkan Kinerja Operasional Pada Toko Aksesoris Telepon Genggam Di Kabupaten Banyumas. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 84-95.
- Surveyandini, M. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Impulse Buying Pada Konsumen Karita Muslim Square Purwokerto. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(1), 277-281.
- Surveyandini, M., & Achadi, A. (2021) Pengaruh Penerapan Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Kursus Dan Pelatihan American English Course Purwokerto.. *Sebatik*, 25(1), 241-247.
- Supranto, J. (2011). *Statistik Teori Dan Aplikasi Jilid I*. Jakarta: Erlangga.

- Suranta, S. (2002). Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Jurnal Empirika* , 15 (2).
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama, Cetakan Kedua*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1989). *Human Resource And Personnel management*. New York: MCGraw-Hill, Co.
- Wibawa, B. M., Susilo, H., & Iqbal, M. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi (Studi Pada Karyawan tetap CC. Bells Stars malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , 31 (1).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Winarto, H., Poernomo, A., & Prabawa, A. (2021). Analisis Dampak Kebijakan Moneter terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), 34-42.
- Winarto, H., Zumaeroh, Z., & Retnowati, D. (2022). Pengaruh Human Capital, Upah Minimum dan Angkatan Kerja terhadap Pertumbuhan Ekonomi Sektor Industri Pengolahan di Provinsi Jawa Tengah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 190-194.