



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI,  
PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA DINAS KOPERASI DAN UMKM KAB. JEMBER**

**SKRIPSI**

Disusun oleh :

RODRIKUS PADANG MALA

NIM 17.10258

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER**

**2021**



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI,  
PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA DINAS KOPERASI DAN UMKM KAB. JEMBER**

**SKRIPSI**

*Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi*

*Pada Minat Studi Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen*

Disusun oleh :

RODRIKUS PADANG MALA

NIM 17.10258

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER**

**2021**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**  
**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER**

---

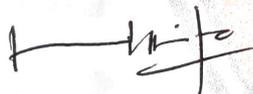
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI,  
PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA DINAS KOPERASI DAN UMKM KAB. JEMBER

NAMA : RODRIKUS PADANG MALA  
NIM : 1710258  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
MINAT STUDI : MANAJEMEN BISNIS  
MATA KULIAH DASAR : MANAJEMEN SDM

Disetujui oleh :

**DOSEN PEMBIMBING UTAMA**

**DOSEN PEMBIMBING ASISTEN**



**Dra. Haifa, M.M**

**NIDN : 0721066602**



**Saiful Amin, S.E., M.M**

**NIDN : 0714068805**

**Disetujui Oleh**

**Ka. Prodi Manajemen**



**Tamriatin Hidayah, S.E., M.P.**

**NIDN. 0007106601**

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER**

---

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI,  
PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA DINAS KOPERASI DAN UMKM KAB. JEMBER

Telah dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi pada:

Hari / Tanggal : 29 Maret 2021

Jam : 08.30 – 10.00

Tempat : Ruang A 2.2

Disetujui Oleh Tim Penguji:

Hamza Fansuri, SE, MM, MP

Ketua Penguji

Saiful Amin, SE, MM

Sekretaris Penguji

Dra. Haifah, MM

Anggota Penguji

**Mengetahui**

**Ketua Prodi studi**

**Manajemen**

**Tamjatun Hidayah, S.E., M.P.**

**NIDN. 0007106601**



**Ketua,**

**STIE Mandala Jember**

**Dr. Suwignyo Widagdo, SE., MM., MP**

**NIDN. 0702106701**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

**Nama** : Rodrikus Padang Mala

**NIM** : 17.10258

**Program Studi** : Manajemen

**Minat Studi** : Manajemen Bisnis

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KOPERASI DAN UMKM KAB.JEMBER.Merupakan hasil karya ilmiah yang saya buat sendiri.

Apabila terbukti pernyataan saya ini tidak benar maka saya siap menanggung resiko dibataalkannya skripsi yang telah saya buat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan sejujurnya.

Jember, 20 Januari 2021

Yang membuat pernyataan,

  
Rodrikus Padang Mala

## **MOTTO**

*Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku.*

Filipi 4:13

*Sebab TUHAN, Dia sendiri akan berjalan di depanmu, Dia sendiri akan menyertai engkau, Dia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau; janganlah takut dan janganlah patah hati.”*

Ulangan 31:8

Orang yang kuat bukan mereka yang selalu menang, melainkan mereka yang tetap tegar ketika mereka jatuh

(Khalil Gibran)

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

1. Tuhan Yesus Kristus, atas segala kemudahan dan kelancaran selama penulisan skripsi.
2. Ibu dan seluruh keluarga yang ada di kampung untuk dukungan, doa, semangat yang tiada batas. Terimakasih sebesar-besarnya karena telah membimbing, mengarahkan dan menasehatinya yang tiada hentinya.
3. Mama Papa di bali serta keluarga besar Panti Asuhan Mahanaim yang sudah mendukung dalam penyelesaian skripsi ini, Terimakasih sebesar-besarnya karena telah membimbing, mengarahkan dan menasehati yang tiada hentinya.
4. Pak Leo di Jakarta bersama donatur yang lain, yang telah membiayai selama perkuliahan. Terimakasih sebesar-besarnya untuk dukungan dana, membimbing, dan menasehati yang tiada hentinya. Tuhan Yesus yang akan membalas semua kebaikan bapak.
5. Lek Johan Deretah dan Tante Wenis bersama dek Diva, Dei yang sudah membantu sejak awal perkuliahan, baik tempat tinggal, serta keperluan-keperluan kita selama kuliah di jember. Terima kasih yang sebesar-besarnya.
6. Kaka Rohani, Bang Edhowin Sianipar yang terus membimbing, mendoakan, dan mendorong saya menjadi anak yang lebih baik dan bertumbuh di dalam Tuhan. Terimakasih sebesar-besarnya Bang.
7. Sahabat-sahabat kontrakan ku (Januar, Rin, Sim, juga Johan) yang telah menjadi penyemangat saya selama mengerjakan skripsi sampai saat ini.

8. untuk sahabat-sahabatku “Alonsa” temen seperjuangan mengerjakan skripsi, terimakasih untuk semangat dan juga dukungan selama ini, semoga kita semua bisa sama-sama berhasil dan sukses.
9. Untuk teman-teman Pengurusku PERMAKER terimakasih banyak atas doanya karena sudah mendukungku sepenuh mungkin, selalu mensupport sampai sejauh ini.
10. Terimakasih sahabat-sahabat Badmintonku, (kak Sangap, Dimas, Januar, Johan, Fanny) terimakasih atas doanya, semangat dan dukungan yang telah diberikan.
11. Sahabat “KKN” (Fajar, Reza, Januar, Rin) terimakasih atas doanya, semangat dan dukungan yang telah diberikan.
12. Buat teman-teman seperjuanganku Mahasiswa STIE Mandala Jember.

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan yang Maha Esa YME yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Minat Studi Manajemen Bisnis Program Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.

Penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan semua itu tidak lepas dari kodrat manusia, penulis selalu mempunyai kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis ini telah banyak mendapat bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan saran serta fasilitas yang membantu hingga akhir dari penulisan skripsi ini. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. Suwngnyo Widagdo, S.E, M.M, M.P. Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember
2. Ibu Tamriatin Hidayah, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.
3. Ibu Dra. Haifa, M.M. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah banyak membantu mengarahkan dan membimbing penulis sehingga penulisan skripsi ini terselesaikan dengan baik.

4. Bapak Saiful Amin, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Asisten yang juga telah banyak membantu mengarahkan dan membimbing penulis sehingga penulisan skripsi ini terselesaikan dengan baik.
5. Segenap dosen beserta karyawan dan akademika Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak khususnya bagi penulis.

Jember, 20 Januari 2021

Penulis

Rodrikus Padang Mala

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b>	
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Masalah .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>6</b>
2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	6
2.2 Kajian Teori.....	18
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.2.2 Kinerja Karyawan .....	23
2.2.3 Kepemimpinan Transformasional.....	25
2.2.4 Motivasi .....	28
2.2.5 Pelatihan Kerja.....	32
2.2.6 Lingkungan Kerja .....	35
2.3 Kerangka Konseptual .....	40
2.4 Hipotesis .....	41

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
3.1 Gambaran Objek Penelitian.....	44
3.2 Populasi dan Sampel .....	48
3.3 Jenis Penelitian .....	49
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian.....	49
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	50
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	53
3.7 Sumber Data.....	54
3.8 Metode Analisis Data .....	55
3.8.1 Uji Instrumen Data .....	55
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	57
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
3.8.4 Koefisien Determinasi .....	59
3.8.5 Uji Hipotesis .....	60
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>62</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	62
4.1.1 Gambaran Umum Responden.....	62
4.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian .....	67
4.2 Analisis Hasil Penelitian .....	72
4.2.1 Pengujian Instrumen Data .....	72
4.2.2 Pengujian Asumsi Klasik.....	75
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	79
4.2.4 Koefisien Determinasi .....	82
4.2.5 Pengujian Hipotesis .....	82
4.3 Interpretasi.....	87
4.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	87
4.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	88
4.3.4 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	89
4.3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	90
4.3.6 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	91
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>92</b>
5.1 Simpulan.....	92
5.2 Implikasi.....	92
5.3 Saran.....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	
<b>LAMPIRAN.....</b>	

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu .....	12
4.1	Kategori usia responden.....	63
4.2	Kategori jenis kelamin responden.....	64
4.3	Kategori Tingkat Pendidikan Responden.....	65
4.4	Kategori Masa Kerja Responden.....	66
4.5	Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan Transformasional.....	67
4.6	Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi.....	68
4.7	Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Pelatihan .....	69
4.8	Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	70
4.9	Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	72
4.10	Hasil Uji Validitas.....	73
4.11	Hasil uji reliabilitas .....	75
4.12	Hasil uji Normalitas .....	76
4.13	Hasil uji multikolinieritas.....	77
4.14	Hasil uji Heteroskedasitas.....	79
4.15	Hasil analisis regresi linier berganda .....	80
4.16	Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) .....	82
4.17	Hasil Uji t.....	83
4.18	Hasil Uji F.....	86

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Nomor</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Kerangka konseptual .....	40
3.1	Struktur Organisasi.....	47

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara Parsial dan Simultan dari Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kab.Jember. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data Primer dan data sekunder. Metode pengolahan data pada penelitian ini menggunakan metode Analisis Uji Instrumen Data yaitu: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yaitu: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heterokedastisitas, Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi Dan Uji Hipotesis yaitu: Uji t dan Uji F, dengan bantuan alat analisis SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Pelatihan, secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kab.Jember, sedangkan variabel Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan kerja secara parsial Berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kab.Jember. Dan secara Simultan variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kab.Jember.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

*This study aims to see the partial and simultaneous influence of Transformational Leadership, Motivation, Training, and Work Environment on Employee Performance at the Department of Cooperatives and UMKM in Jember Regency. The data used in this study are primary data and secondary data. The data processing method in this study uses the Data Instrument Test Analysis method, namely: Validity and Reliability Test, Classical Assumption Test, namely: Normality Test, Multicollinearity Test and Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Regression, Analysis of the Coefficient of Determination and Hypothesis Testing, namely: t test and hypothesis testing. . . namely: t test and hypothesis test, namely: t test and F hypothesis test, with the help of SPSS 25 analysis tools. The results showed that the variables of motivation, training partially did not have a significant and positive effect on employee performance at the Department of Cooperatives and UMKM in Jember Regency, while The variables of Transformational Leadership and Work Environment partially have a significant and positive effect on Employee Performance in the Cooperative and UMKM in Jember Regency. And simultaneously the variables of Leadership Transformation, Motivation, Training, and Work Environment have a significant and positive effect on Employee Performance at the Office of Cooperatives and UMKM in Jember Regency.*

*Keywords: Transformational Leadership, Motivation, Training, Work Environment, and Employee Performance.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam satu perusahaan atau organisasi. Pengolaan sumber daya manusia sangat penting dalam tujuan suatu perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Dengan pengaturan manajemen sumberdaya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif, dan profesional. pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklarifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya.

Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik, tentu saja kinerja karyawan ini dapat dilihat bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada publik. Kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh peran kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut. ini dikarenakan kepemimpinan dapat mengarahkan tujuan organisasi, memotivasi setiap perilaku didalamnya ke arah pencapaian tujuan organisasi tersebut. Menurut Cavazotte, et al (2012: 443-445) kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk

melampaui kepentingan pribadi dan dapat membawa dampak yang luar biasa pada pengikutnya. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pemimpinnya.

Selain kepemimpinan transformasional, Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Mereka yang bersikap senang akan situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Motivasi digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, dan rasa tanggungjawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Mathis dan Jackson (2008) menjelaskan bahwa motivasi yaitu hasrat didalam seseorang sehingga menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Hal itu lah yang merancang seseorang untuk maju dan mendorong ke arah suatu tujuan yang lebih baik.

Motivasi merupakan suatu tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal semakin besar motivasi karyawan maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan akan semakin baik yang akan berdampak pada meningkatnya produktifitas perusahaan.

Hal terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah dapat mensosialisasikan setiap karyawannya ke dalam budaya perusahaan tersebut agar mereka menjadi karyawan yang produktif dan efektif. Suatu cara utama

untuk melakukan hal itu adalah melalui pelatihan dan pengembangan. Melalui pelatihan, para karyawan bisa terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.

Faktor yang tidak kalah pentingnya dalam peningkatan sumber daya manusia adalah Lingkungan kerja. Dengan Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan, sangat memberikan kontribusi penuh terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2006) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai.

Dinas Koperasi dan UMKM merupakan suatu lembaga yang dirancang atau dibuat untuk mengelola bidang tertentu di bawah lingkup pemerintah daerah yang menangani soal perkoperasian dan usaha mikro kecil dan menengah. Pada Dinas koperasi dan UMKM, permasalahan yang terjadi adalah masa jabatan pimpinan sebuah dinas yang selalu berganti dari setiap periode mengikuti kebijakan pemerintah kabupaten. Hal inilah yang menyebabkan pandangan dan kinerja dari seorang karyawan terus berubah-ubah mengikuti gaya kepemimpinan yang diterapkan, Oleh karena itu peneliti merasa penting untuk meneliti terkait dengan kepemimpinan transformasional, motivasi pelatihan dan lingkungan kerja

## 1.2 Rumusan Masalah

Pada dinas Koperasi dan UMKM Jember permasalahan yang sering terjadi adalah masa jabatan pimpinan yang terus berganti setiap tahunnya yang mengakibatkan gaya kepemimpinan seorang pemimpin berbeda-beda dan ketetapan-ketepanya dalam membawa organisasi tersebut, Hal inilah yang menyebabkan pandangan dan kinerja dari seorang karyawan terus berubah-ubah mengikuti gaya kepemimpinan yang ditetapkan.

Berdasarkan hal-hal tersebut maka dapat ditarik permasalahan sebagai berikut

1. Apakah kepemimpinan Transformasional, Motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi dan UMKM kabupaten Jember?’’
2. Apakah kepemimpinan Transformasional, Motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember?’’

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh kepemimpinan Transformasional, Motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember’’
2. Untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh kepemimpinan Transformasional, Motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember’’

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, dan dapat menambah pengetahuan dari ilmu yang didapat selama kuliah terhadap realita yang terjadi dalam organisasi/perusahaan.

##### 2. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmu pengetahuan serta dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti mendatang dengan pembahasan yang sama terkait dengan SDM.

##### 3. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawannya, khususnya di Dinas Koperasi dan UMKM Kab. Jember.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang jauh dari tujuan penelitian, maka akan dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

1. Responden untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor dinas koperasi dan UMKM kab. Jember.
2. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Oktober 2020 hingga selesai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan antara lain, sebagai berikut :

1. Sahanggamu Dkk, 2014, “ *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*”. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Obyek penelitian ini adalah PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Populasi penelitian 52 karyawan dengan sampel 50 responden. Metode ini menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Secara Individu (Ujit), Uji Secara Simultan (Uji-F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Purwanti, 2015, “*Pengaruh Kepemimpinan transformasional, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Prima Srandakan*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, Motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Obyek penelitian ini adalah toko prima sandakan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Prima Srandakan sebanyak 41 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang dilanjutkan dengan hasil uji t dan uji f dengan taraf

signifikansi 0,05. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan berpengaruh dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Prima Srandakan.

3. Gita S.P. dan Yuniawan, 2016, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bpr Arta Utama Pekalongan)*" Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Jenis dari penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Pt. PT. BPR Arta Utama Pekalongan yang jumlahnya 57 orang responden. dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Selanjutnya uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Syaiful, 2016, *Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia ("Pengaruh Persero) Banyuwangi"*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia ( Persero) Banyuwangi. Metode analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Obyek penelitian karyawan PT Pos Indonesia ( Persero) Banyuwangi yang

berjumlah populasi 44 responden. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa Motivasi dan disiplin kinerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero)

5. Etty, Dkk 2017, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah*". Tujuan Penelitian ini adalah mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah. Metode analisis yang digunakan analisis regresi berganda. Untuk obyek karyawan PT.Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah yang berjumlah populasi 34 responden. Penelitian ini menggunakan Uji instrumen, uji validitas, uji realibilitas serta uji asumsi klasik. Untuk hasil penelitian ini Pengujian dilakukan dengan dua cara yaitu dengan menggunakan Uji t dan uji f. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Sugiono dan Pratista, 2018. "*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rafa Topaz Utama Di Jakarta.*". Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Obyek penelitian ini adalah Pt. Rafa Topaz Utama Di Jakarta Penelitian ini menggunakan data primer dari penyebaran kuesioner kepada 102 orang karyawan PT Rafa

Topaz Utama. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rafa Topaz Utama.

7. Setiawan, 2018, "*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Syariah Semarang)*" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel *intervening*. Obyek penelitian ini adalah Pt. Bank Tabungan Negara Tbk. Syariah Semarang. Sampel yang diambil sebanyak 70 responden dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
8. Pratama1a dan Wismar'ain, 2018 "*Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi Kasus Pada PT. Indomaju Textindo*". Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Indomaju Textindo dengan jumlah populasi sebanyak 120 orang karyawan. Metode pengambilan sampel

dengan menggunakan *propotional random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak dari tiap- tiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya populasi tersebut, maka dengan rumus Solvin diperoleh jumlah sampel sebanyak 55 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan sebelumnya telah dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil data diperoleh hasil bahwa variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Budiarmo ,2019, “*Pengaruh Penerapan Sop (Standard Operating Procedure), Sistem Penghargaan (Reward System), Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Bpr Wilis Jember*” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penerapan Sop (Standard Operating Procedure), Sistem Penghargaan (Reward System), Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap kuesioner. Sampel diambil sebanyak 40 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling yaitu dengan metode purposive sampling. analisis ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji statistik melalui uji t, uji F dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-

faktor penerapan SOP, sistem reward, pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

10. Arkat, 2019, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Semangat Kerja*" Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan hotel raffles bengkulu yang berjumlah 31 orang. Uji instrumen yang dipake adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis deskriptif kuantitatif, uji t dan uji f, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan trnasformasional dan semangat kerja terhadap kinerja adalah signifikan.

**Tabel 2.1**  
**Persamaan dan Perbedaan Penelitian**

No	Nama	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Sahanggamu dkk, 2014	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel indepeden sama yaitu pelatihan kerja dan motivasi</li> <li>• Variabel dependenya sama yaitu kinerja karyawan</li> <li>• Metode analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tahun penelitian berbeda</li> <li>• Obyek penelitian berbeda</li> </ul>
2.	Purwanti, 2015	Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Prima Srandakan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel indepeden sama kepemimpinan transformasional, motivasi, dan pelatihan</li> <li>• Variabel dependen sama kinerja karyawan</li> <li>• Metode analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tahun penelitian berbeda</li> <li>• Obyek penelitian berbeda</li> </ul>

No	Nama	Hasil	Persamaan	Perbedaan
3.	Gita S.P. dan Yuniawan, 2016	Hasil dari penelitian, Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independen sama yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi</li> <li>• Variabel dependennya sama yaitu kinerja karyawan</li> <li>• Metode analisis data yang digunakan sama yaitu analisis regresi linier berganda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tahun penelitian berbeda</li> <li>• Obyek penelitian berbeda</li> </ul>
4	Syaful, 2016	Hasil analisis bahwa Motivasi dan disiplin kinerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independen sama yaitu Motivasi</li> <li>• Variabel dependennya sama yaitu kinerja karyawan</li> <li>• Metode analisis data yang digunakan sama yaitu analisis regresi linier berganda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tahun penelitian berbed</li> <li>• Obyek penelitian berbeda</li> </ul>
5.	Etty dkk, 2017	Hasil analisis yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi mempunyai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independen sama yaitu kepemimpinan Transformasional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tahun penelitian berbeda</li> <li>• Obyek penelitian berbeda</li> </ul>

No	Nama	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		pengaruh terhadap kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel dependennya sama yaitu kinerja karyawan</li> <li>• Metode analisis data yang digunakan sama yaitu analisis regresi linier berganda</li> </ul>	
6.	Sugiono, 2018	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rafa Topaz Utama.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independen sama yaitu motivasi, lingkungan kerja</li> <li>• Variabel dependennya sama yaitu kinerja karyawan</li> <li>• Metode analisis data yang digunakan sama yaitu analisis regresi linier berganda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tahun penelitian berbeda</li> <li>• Obyek penelitian berbeda</li> </ul>
7.	Setiawan, 2018	Hasil penelitian ini lingkungan kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independen sama yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel dependennya berbeda yaitu produktivitas kerja karyawan</li> <li>• Metode analisis data yang digunakan berbeda</li> </ul>

No	Nama	Hasil	Persamaan	Perbedaan
				yaitu Path Analysis <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tahun penelitian berbeda</li> <li>• Obyek penelitian berbeda</li> </ul>
8.	Pertamala dan Wismar'ain, 2018	Berdasarkan hasil data diperoleh hasil bahwa variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independen sama yaitu pelatihan dan lingkungan kerja</li> <li>• Variabel dependennya sama yaitu kinerja karyawan</li> <li>• Metode analisis data yang digunakan sama yaitu analisis regresi linier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tahun penelitian berbeda</li> <li>• Obyek penelitian berbeda</li> </ul>
9.	Budiarso, 2019	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor penerapan SOP, sistem reward, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independen yang sama yaitu pelatihan dan lingkungan kerja</li> <li>• Metode analisis data yang digunakan sama yaitu analisis regresi linier berganda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel dependennya berbeda yaitu produktivitas</li> <li>• Tahun penelitian berbeda</li> <li>• Obyek penelitian berbeda</li> </ul>

No	Nama	Hasil	Persamaan	Perbedaan
10	Arkat, 2019	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan trnasformasional dan semangat kerja terhadap kinerja adalah signifikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel indepeden sama yaitu kepemimpinan transformasion al</li> <li>• Variabel dependen nya sama yaitu kinerja karyawan</li> <li>• Metode analisis data yang digunakan sama yaitu analisis rgresi linier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel indepeden nya berbeda yaitu semangat kerja</li> <li>• Tahun penelitian berbeda</li> <li>• Obyek penelitian berbeda</li> </ul>

Persamaan yang ada pada penelitian saat ini dengan peneliti terdahulu yaitu menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Variabel independen kepemimpinan Transformasional, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja. Metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. analisis data yaitu uji instrument, uji asumsi klasik, regresi linier dan uji hipotesis, jenis penelitian yaitu kuantitatif, dan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh

Sedangkan untuk perbedaanya sendiri yaitu pada tahun penelitian, objek penelitian dan salah satu uji hipotesis berbeda yaitu menggunakan teknik analisis data, Path Analisis.

Dari persamaan, perbedaan dan juga hasil dari penelitian terdahulu menjadi tolak ukur bagi peneliti untuk melakukan penelitian. Penelitian ini

penting untuk dilakukan, karena pada penelitian ini kita diajak untuk memahami dan menganalisis dari kinerja karyawan yang dibawah oleh pimpinan-pimpinan yang berbeda serta gaya memimpin yang diterapkan oleh masing-masing pimpinan.

Kelebihan penelitian ini dibanding penelitian terdahulu yaitu, selama ini banyak peneliti yang melakukan penelitiannya hanya pada perusahaan-perusahaan terbuka, dan pada penelitian ini peneliti mencoba mengambil sebuah obyek kantor dinas yang melayani kebutuhan publik yang menangani soal perkoperasian dan usaha mikro kecil dan menengah yang juga berkontribusi penuh dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat. penelitian yang saya lakukan lebih unggul di beberapa bagian yakni menguji variabel bebas empat faktor, dimana pada penelitian terdahulu masih fokus terhadap pengujian dua sampai tiga faktor variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Sehingga penelitian yang saya lakukan dapat menyajikan informasi lebih lengkap terkait faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu pengambilan data yang dilakukan dapat menunjukkan keabsahan serta menunjang hasil yang diperoleh karena pengambilan data yang dilakukan secara langsung oleh peneliti ditempat penelitian.

## **2.2 Kajian Teori**

### **2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **a. Pengertian Manajemen sumber daya manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2007:15).

Menurut Pandi Afandi (2018) Manajemen Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

#### **b. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia**

Komponen manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012:13), yaitu tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin.

##### **1. Pengusaha**

Pengusaha adalah orang yang menginvestasikan modalnya pada perusahaannya untuk memperoleh keuntungan, dan besarnya

pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

## 2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh gaji sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan ada karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

## 3. Pimpinan (Manajer)

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif sesuai dengan ketetapan perusahaan. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.

### c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas utama dari seorang manajer sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif. Sumber daya manusia merupakan sumber yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012), mengemukakan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Perorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

2. Fungsi Operasional:

Fungsi Operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar (*basic*) pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat diuraikan sebagai berikut:

- a. Fungsi Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.
- b. Fungsi Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- c. Fungsi Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai timbal jasa (output) yang diberikannya kepada perusahaan.
- d. Fungsi Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Fungsi Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang.

**d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Barry Cushway, ada lima tujuan manajemen SDM yaitu:

1. Membuat kebijakan dan pertimbangan

Manajemen SDM memiliki tugas untuk memotivasi dan mendorong para pekerja. Yang mengurus masalah tersebut harus ikut membantu membuat kebijakan dan juga pertimbangan untuk SDM.

#### 2. Membantu Perusahaan Mencapai Tujuan

Bertanggungjawab terhadap setiap kebijakan yang dibuat serta memperhatikan dampak kebijakan dan prosedur terhadap para pekerja.

#### 3. Memberi Dukungan

Salah satu tujuan MSDM yang paling penting adalah memberikan dukungan terhadap perusahaan. Dengan memberikan kontribusi penuh dan menciptakan kondisi yang kondusif di perusahaan.

#### 4. Menyelesaikan Masalah

Peran Manajemen SDM sangat penting dalam menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan. Sehingga perusahaan bisa bebas dari resiko masalah baik interen maupun eksteren.

#### 5. Media Komunikasi Terbaik

Manajemen SDM berperan sebagai media komunikasi terbaik yang dapat menjembatani hubungan antara pekerja, manajer, dan juga perusahaan.. Peran Manajemen SDM sangat diperlukan untuk membantu komunikasi tersebut.

#### **e. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016:14) peran manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Melakukan perekrutan karyawan, seleksi dan penempatan pegawai sesuai kualifikasi pegawai yang di butuhkan perusahaan.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi dan pemutusan hubungan kerja.
- d. Membuat perkiraan kebutuhan pegawai di masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan kondisi ekonomi pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Senantiasa memantau perkembangan undang-undang ketenagakerjaan dari waktu ke waktu khususnya yang berkaitan dengan masalah gaji/upah terhadap pegawai.
- g. Memberikan kesempatan karyawan dalam hal pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja karyawan.
- h. Mengatur mutasi karyawan.
- i. Mengatur pensiun, pemutusan hubungan kerja beserta perhitungan pesangon yang menjadi hak karyawan.

### **2.2.2 Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

kinerja karyawan Menurut Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang

diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Moehariono (2012) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksana suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi.

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Pandi Afandi (2018), adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja dalam penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional dalam perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

### **c. Indikator kinerja karyawan**

Menurut Kartika & Setiawan (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

#### 1. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dari seorang karyawan ketika bekerja dan juga ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### 2. Kesesuaian jam kerja

Kesediaan dari setiap karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

#### 3. Tingkat kehadiran

Hal ini dapat dilihat dari jumlah kehadiran dan ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

#### 4. Kerjasama antar karyawan

Merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai hasil yang maksimal.

### **2.2.3 Kepemimpinan Transformasional**

#### **a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan adalah hal yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin. Ini dikarenakan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi atau memberi contoh kepada

orang lain agar dapat bekerja guna mencapai tujuan organisasi (Handoko, 2011). Menurut Wicaksono (2014) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dilakukan dengan mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi atau perusahaan pasti memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi karyawannya. menurut Indrayanto et al. (2013) gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk terlibat, berkomitmen, dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi mereka, mendorong pengikut menjadi inovatif di dalam memecahkan masalah organisasi, dan mendukung pengikut untuk memiliki kompetensi dalam kepemimpinan melalui pembinaan dan pengawasan.

#### **b. Model kepemimpinan Transformasional**

Pemimpin biasanya merancang dan menaruh tujuannya atau harapannya kepada setiap orang yang dipimpinnya, serta nilai-nilai dengan tujuan untuk mengembangkan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh seorang pemimpin.

1. Menstimulus semangat para pengikutnya untuk melihat pekerjaan mereka dari perspektif baru.
2. Menurunkan misi atau visi kepada seluruh organisasi.
3. Mengembangkan kolega dan pengikutnya pada tingkat kemampuan dan potensial yang lebih tinggi.

4. Memotivasi para pengikutnya untuk melihat pada kepentingan masing-masing, sehingga dapat bermanfaat bagi kepentingan organisasinya.

**c. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010:263) :

1. Kharisma

Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi. Seorang pemimpin akan memancarkan karisma dalam dirinya lewat pendalaman visi dan misi yang akan diterapkan pada pengikutnya yang membuat bawahan memiliki kepercayaan diri.

2. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama.

3. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah. pemimpin harus mempunyai daya intelektual dengan tujuan untuk mendorong bawahannya mencetuskan ide-ide dan kreatifitas dengan mudah.

4. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, pemimpin memberikan perhatian personal kepada bawahannya dengan tujuan agar bawahannya dapat berhasil mengembangkan kemampuannya.

#### **2.2.4 Motivasi**

##### **a. Pengertian Motivasi**

Sadirman ( 2007: 73) menyebutkan motif dapat di artikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat di rasakan atau mendesak. Mathis dan Jackson (2008) menjelaskan bahwa motivasi hasrat didalam seseorang sehingga menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Jika kita sederhanakan yaitu suatu hal yang mendorong mengerakan kita untuk berperilaku dengan cara tertentu. Hal itu lah yang merancang seseorang untuk maju dan mendorong ke arah suatu tujuan.

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

Tujuan motivasi Menurut Hasibuan (2008), sebagai berikut:

1. Menambah semangat dan gairah kerja.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
3. Mendorong produktivitas kerja.

4. Mempertahankan loyalitas dan stabilitas karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan serta menurunkan persentase absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Mengharmonisasi suasana dan hubungan kerja.
8. Meningkatkan kreativitas dan keterlibatan karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan tanggung jawab karyawan.
11. Meningkatkan efisiensi pemakaian alat dan bahan baku.

**c. Teori Motivasi**

1. Teori Hirarki Kebutuhan

Teori hirarki kebutuhan menurut Maslow dalam Hasibuan (2008) menyatakan bahwa seseorang berperilaku dan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan yang berjenjang membentuk hierarki, yaitu:

- a. kebutuhan fisiologis,
- b. kebutuhan rasa aman,
- c. kebutuhan sosial,
- d. kebutuhan penghargaan, dan
- e. kebutuhan aktualisasi diri.

## 2. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor menurut Herzberg dalam Hasibuan (2008) menyatakan bahwa dalam bekerja, seseorang dipengaruhi oleh dua faktor berikut.

- a. Faktor pemeliharaan/kesehatan (*hygiene factor*), yakni faktor terkait hakikat manusia untuk memperoleh kesehatan dan ketenteraman jasmani secara kontinu.
- b. Faktor pemuas/motivasi (*motivation factor*), yakni faktor terkait kebutuhan psikologis dalam bekerja.

## 3. Teori Motivasi Prestasi Kerja

Teori motivasi prestasi kerja menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2008) mengemukakan bahwa karyawan memiliki energi potensial yang penggunaannya tergantung pada dorongan yang meliputi:

- a. Kekuatan motif,
- b. Harapan dan keberhasilannya, serta
- c. Nilai insentif pada tujuan.

Menurut Clelland dalam Hasibuan (2008), kebutuhan yang memotivasi gairah kerja terdiri dari,

- a. Kebutuhan akan prestasi,
- b. Kebutuhan akan afiliasi, dan
- c. Kebutuhan akan kekuasaan.

#### **d. Indikator Motivasi**

Sondang. Siagian (2008:138) mengemukakan secara umum indikator motivasi, yaitu:

1. Daya pendorong

Semangat atau dorongan yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja diperusahaan menjadi lebih baik.

2. Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya.

3. Kerelaan

Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan – tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawannya

4. Membentuk keahlian

Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya.

5. Membentuk keterampilan

Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna Sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

## 6. Tanggung jawab

Tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

## 7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas - tugas yang sudah diberikan setiap individu atau organisasi yang ada diperusahaan.

## 8. Tujuan

Tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dicanangkan sebelumnya.

### **2.2.5 Pelatihan Kerja**

#### **a. Pengertian Pelatihan Kerja**

Siagian (2008:175) mendefinisikan pelatihan adalah: Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Mangkunegara (2008:50) menegaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai

non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

#### **b. Tujuan Pelatihan**

Sedarmayanti (2010:170) Tujuan umum Pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu meningkatkan produktivitas organisasi melalui berbagai kegiatan antara lain:

1. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional
2. Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
3. Mengembangkan/merubah sikap sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

Dengan demikian pada prinsipnya tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan adalah:

1. Menambah pengetahuan
2. Menambah keterampilan
3. Merubah sikap.

#### **c. Manfaat Pelatihan**

Menurut Rivai (2010:217), manfaat pelaksanaan pelatihan bagi karyawan diantaranya yaitu:

1. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif

2. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan
3. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
4. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik
5. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
6. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi
7. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih
8. Membantu mengembangkan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan
9. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas.

**d. Indikator Pelatihan**

Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62), diantaranya:

1. Tujuan Pelatihan

pelatihan yang diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

## 2. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

## 3. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

## 4. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

## 5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Palatih yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan seperti, mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

### **2.2.6 Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayati (2001), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan

sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Basuki dan Susilowati (2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada yang berada dilingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang didalam melakukan aktivitas. Trisnawati (2005) menyebutkan bahwa lingkungan adalah segala hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat memengaruhi tingkat produktivitas karyawan hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi, cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan untuk operasional perusahaan.

#### **b. Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

1. Pekerjaan bisa selesai dengan tepat, maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.

2. Prestasi kerja pegawai atau pekerja akan langsung dipantau oleh setiap individu yang bersangkutan sehingga dampaknya akan membuat semangat juang pegawai atau pekerja menjadi akan tinggi.

**c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Sarwoto (2001) mengemukakan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Pelengkap dan Fasilitas

Pelengkap dan fasilitas yang harus disediakan seperti meja, kursi, telepon, AC, komputer, dll.

2. Lingkungan tempat kerja

Lingkungan kerja seperti : tata ruang yang baik, cahaya dalam ruangan yang cukup, suhu dan kelembapan udara yang menyenangkan, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja dan lain-lain.

3. Suasana kerja

Suasana kerja yang baik akan dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun dengan baik. Selanjutnya organisasi yang tersusun secara tidak baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan tanggung jawab yang simpang siur dan lain-lain, sehingga dapat mempengaruhi efisiensinya pelaksanaan mekanisme kerja.

#### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut :

##### 1. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan

##### 2. Suhu udara

Untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

##### 3. Suara bising

Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

##### 4. Penggunaan warna

Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 5. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

#### 6. Keamanan kerja

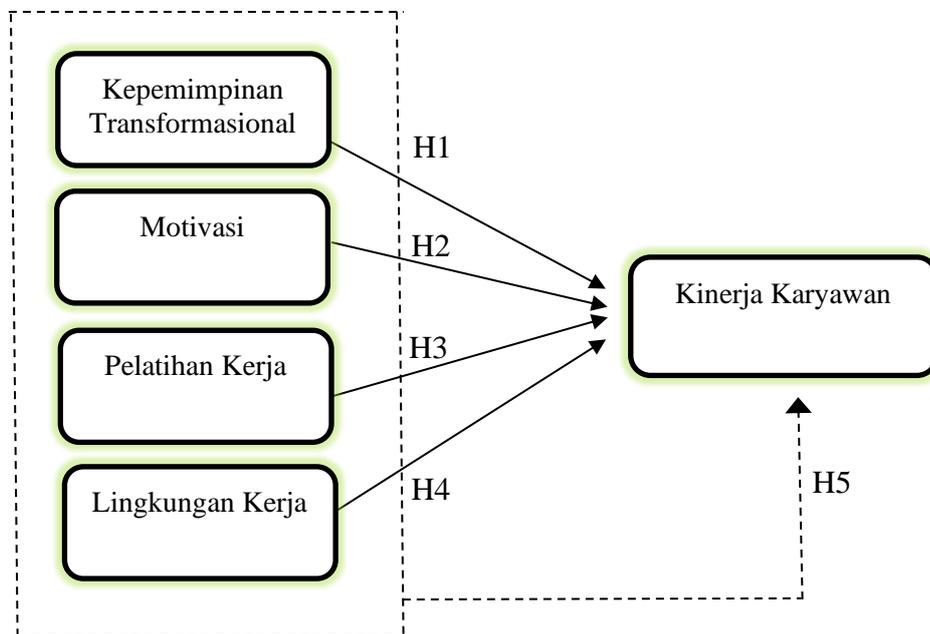
Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan atau satpam, guna menjaga kondisi lingkungan kerja tetap aman.

#### 7. hubungan karyawan

Hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disusun berdasarkan tinjauan teori yang merupakan sumber data utama untuk seseorang dalam melakukan sebuah penelitian. Didalam penelitian ini difokuskan pada pembahasan tentang Kepemimpinan transformasional, Motivasi, Pelatihan dan juga Lingkungan kerja yang kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan pada Dinas Koperasi dan UMKM kab. Jember. Berdasarkan kajian teori dan penemuan penelitian terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan untuk kerangka konseptual pada penelitian ini yaitu :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Keterangan :

- > = Berpengaruh secara Parsial  
 - - - - -> = Berpengaruh secara Simultan

## 2.4 Hipotesis

Menurut sugiyono (2013:93) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

### **a. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan**

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Gita dan Yuniawan (2016), Sugiono dan Rangga (2018), dan Fachri Arkat (2019). Dari ketiga hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Maka disusun hipotesis sebagai berikut:

**H1:** Diduga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### **b. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan**

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahri (2016), Setiawan (2018), dan Purwanti (2015). Dari ketiga hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Maka disusun hipotesis sebagai berikut:

**H2:** Diduga motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**c. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan**

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Patricia Dkk, (2014), Purwanti (2015), dan Yosef dan Dian (2018). Dari ketiga hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Maka disusun hipotesis sebagai berikut:

**H3:** Diduga Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**d. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2018), Pratamala dan Dian (2018), dan Budiarmo (2019). Dari ketiga hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Maka disusun hipotesis sebagai berikut:

**H4:** Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**e. Pengaruh kepemimpinan Transformasional, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Ditinjau dari penelitian terdahulu diperoleh bahwa variabel kepemimpinan transformasional, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian maka disusun hipotesis sebagai berikut:

**H5:** Diduga kepemimpinan transformasional, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Gambaran Objek Penelitian**

Koperasi adalah institusi (lembaga) yang tumbuh atas dasar solidaritas tradisional dan kerjasama antar individu, yang pernah berkembang sejak awal sejarah manusia sampai pada awal Revolusi Industrial di Eropa pada akhir abad 18 dan selama abad 19, sering disebut sebagai Koperasi Historis atau Koperasi Pra-Industri. Koperasi Modern didirikan pada akhir abad 18, terutama sebagai jawaban atas masalah-masalah sosial yang timbul selama tahap awal Revolusi Industri.

Di Indonesia, ide-ide perkoperasian diperkenalkan pertama kali oleh Patih di Purwokerto, Jawa Tengah, R. Aria Wiraatmadja yang pada tahun 1896 mendirikan sebuah Bank untuk Pegawai Negeri. Cita-cita semangat tersebut selanjutnya diteruskan oleh De Wolffvan Westerrode. Pada tahun 1908, Budi Utomo yang didirikan oleh Dr. Sutomo memberikan peranan bagi gerakan koperasi untuk memperbaiki kehidupan rakyat. Pada tahun 1915 dibuat peraturan *Verordening op de Cooperatieve Vereeniging*, dan pada tahun 1927 *Regeling Inlandschhe Cooperatiev*.

Pada tahun 1927 dibentuk Serikat Dagang Islam, yang bertujuan untuk memperjuangkan kedudukan ekonomi pengusah-pengusaha pribumi. Kemudian pada tahun 1929, berdiri Partai Nasional Indonesia yang memperjuangkan penyebaran semangat koperasi. Hingga saat ini kepedulian pemerintah terhadap keberadaan koperasi nampak jelas dengan

membentuk lembaga yang secara khusus menangani pembinaan dan pengembangan koperasi.

Untuk Dinas Koperasi dan UMKM di Jember , dibuka pada Tahun 2016 berlokasi di jl. Karimata No.115, Gumuk Kerang, kec. Sumbersari, kabupaten Jember Jawa Timr.68121. Operasional Dinas koperasi dimulai hari senin sampai hari jumat jam 07.00 s/d 15.00 WIB.

#### **a. Visi dan Misi Dinas Koperasi dan UMKM**

Visi:

“Meningkatkan Koperasi dan UMKM Sebagai Penggerak Ekonomi yang Tangguh, Mandiri dan Berdaya Saing”

Misi :

“Mewujudkan Pemenuhan Kebutuhan Dasar Masyarakat yang Berkeadilan”

#### **b. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Koperasi dan UMKM**

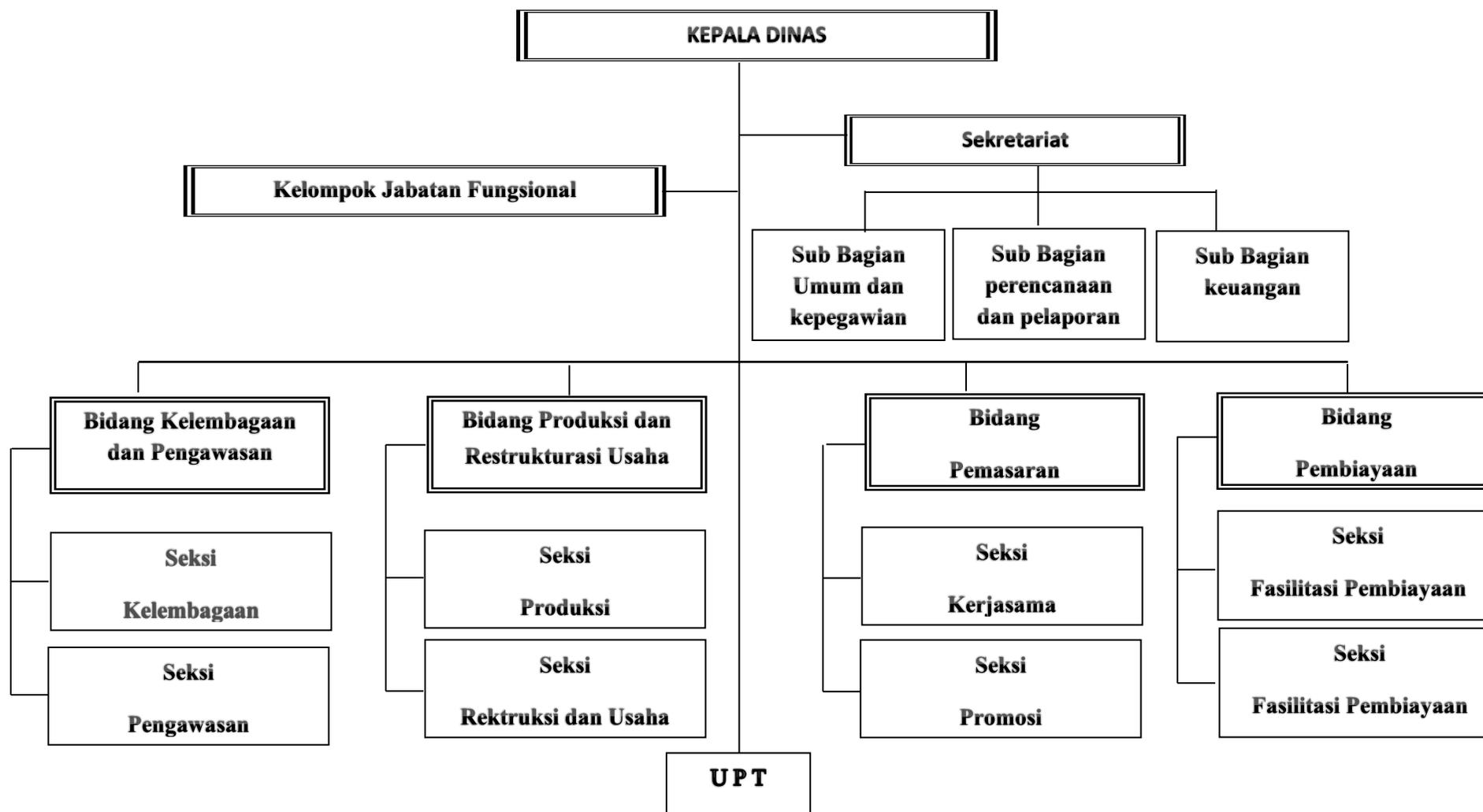
Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Koperasi dan Usaha Mikro.

Dalam melaksanakan tugas, Dinas Koperasi dan Usaha Mikro menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan daerah di bidang koperasi dan usaha mikro;
- b. Pelaksanaan kebijakan daerah di bidang koperasi dan usaha mikro;

- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang koperasi dan usaha mikro;
- d. Pelaksanaan administrasi Dinas di bidang koperasi dan usaha mikro; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

## c. Struktur Organisasi Dinas Koperasi dan UMKM Kab.Jember



## **3.2 Populasi dan Sampel**

### **3.2.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2010:117), populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi merupakan seluruh karyawan Dinas Koperasi dan usaha mikro kabupaten Jember yang berjumlah 40 karyawan tetap.

### **3.2.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2018:118) sampel merupakan bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *Non Probability sampling* dengan metode sampling jenuh (*sensus*). Menurut Sugiyono (2014:118) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini karena jumlah populasi yang berjumlah 40 karyawan, maka penulis menggunakan metode sampling jenuh (*sensus*). Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan atau penyimpangan terhadap nilai populasi, Usman & Akbar (2008)

### **3.3 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, menurut (Kasiram (2008: 149) dalam bukunya Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif). Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Penelitian ini didasarkan pada perhitungan-perhitungan statistik sebagai dasar analisis.

### **3.4 Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel Menurut Sugiyono (2011:60-64), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu:

#### **a. Variabel Bebas (Independent Variabel)**

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat (Sugiyono, 2016:39). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan transformasional (X1), Motivasi (X2), Pelatihan kerja (X3), dan Lingkungan kerja (X4).

## **b. Variabel Terikat (Dependent Variabel)**

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016:39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *kinerja karyawan* (Y).

## **3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

### **3.5.1 kepemimpinan transformasional**

Cavazotte, et al (2012: 443 - 455) definisi kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada pengikut.

Kepemimpinan transformasional, Menurut Robins (2010) seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kharisma
2. Memotivasi Inspiratif
3. Stimulasi Intelektual
4. Perhatian yang Individual

### **3.5.2 Motivasi**

Mathis dan Jackson (2006) mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Sondang. Siagian (2008:138) mengemukakan secara umum indikator motivasi, yaitu:

1. Daya pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk keahlian
5. Membentuk keterampilan
6. Tanggung jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

### **3.5.3 Pelatihan Kerja**

Siagian (2008:175) mendefinisikan pelatihan adalah: Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konseptual. Mangkunegara (2008:50) menegaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

dapat disimpulkan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62), diantaranya:

1. Tujuan pelatihan
2. Materi
3. Metode yang digunakan
4. Kualifikasi peserta

## 5. Kualifikasi pelatih (instruktur)

### 3.5.4 Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja yang berpotensi mempengaruhi pekerja tersebut dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. hubungan karyawan

### 3.5.5 Kinerja karyawan

Robbins (2006:259) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seseorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Menurut Moehariono (2012) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksana suatu

program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Setiawan dan Kartika (2014:147), beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas
2. Kesesuaian jam kerja
3. Tingkat kehadiran
4. Kerjasama antar karyawan

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

#### **a. Observasi**

adalah suatu proses yang tersusun dari beberapa proses biologis dan psikologis berupa proses-proses pengamatan dan ingatan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. (Sugiyono, 2013:145). Hasil yang diperoleh lokasi, orang-orang yang perlu ditemui terlebih dahulu, dan meminta ijin untuk melakukan penelitian.

#### **b. Wawancara**

adalah teknik pengumpulan data untuk menggali informasi dari responden yang dibutuhkan untuk penelitian dengan cara tanya jawab secara langsung. Melakukan wawancara dengan Ibu Yanti sebagai salah satu karyawan resepsionis, informasi yang didapat yaitu total seluruh karyawan resepsionis, informasi yang didapat total seluruh karyawan

yang akan diteliti, sejarah singkat kantor dinas dan jam operasi kantor, juga struktur organisasi.

**c. Kuesioner**

adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2008:199).

**d. Studi pustaka**

berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan penelitian (Sugiyono, 2012:291). Hasil yang diperoleh sumber data, analisis data, dan landasan teori terkait dengan penelitian.

### **3.7 Sumber Data**

Berdasarkan sumber perolehan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder

**a. Data primer**

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:225). Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini melalui kuesioner dan observasi atau pengamatan langsung. Sumber data melalui kuesioner yang diisi oleh responden meliputi karakteristik responden dan hasil jawaban pernyataan kuesioner.

## **b. Data sekunder**

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2016:225). Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini melalui studi pustaka, literature, penelitian terdahulu, dan buku.

## **3.8 Metode Analisis Data**

### **3.8.1 Uji Instrumen Data**

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

Menurut Ghozali (2018:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan valid apabila dinyatakan pada kusioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Uji signifikan dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  dihitung  $<$   $r$  tabel dan bernilai negatif, maka variabel tersebut tidak valid.

$$r_{xy} = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - \sum_{i=1}^n x_i \sum_{i=1}^n y_i}{(n \sum_{i=1}^n x_i^2 - (\sum_{i=1}^n x_i)^2)(n \sum_{i=1}^n y_i^2 - (\sum_{i=1}^n y_i)^2)}$$

Catatan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$x_i$  = nilai dari ke-1 untuk kelompok variabel X

$y_i$  = nilai data ke-i untuk kelompok variabel Y

$n$  = banyaknya data

### b. Uji Realibilitas

Menurut Ghozali (2016) Reabilitas adalah alat untuk mengukur sesuatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujiannya digunakan rumus alpha sebagai berikut : ( Arikunto, 2006 ).

$$\alpha = \left( \frac{K}{K - 1} \right) \left( \frac{S_r^2 - \sum s_i^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan:

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

$K$  = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum s_i^2$  = Jumlah varians skor item

$SX^2$  = Varians skor-skor tes(seluruh item K)

Menurut Sugiarto dan Situnjak (2006), Uji Realibilitas (*Reliability*) adalah pengujian yang menunjukkan apakah suatu instrumen yang digunakan

untuk memperoleh untuk mengungkap informasi di lapangan sebagai alat pengumpul data.

Rentang Nilai Alpha Cronbach's (menurut Sugiarto dan Situnjak 2006)

1. Alpha < 0,50 = Reliabilitas Rendah
2. 0,50 < alpha < 0,70 = Reliabilitas Moderat
3. Alpha > 0,70 = Reliabilitas mencukupi
4. Alpha > 0,80 = Reliabilitas Kuat
5. Alpha > 0,90 = Reliabilitas Sempurna

### **3.8.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2013:160), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov (K-S).

- a. jika hasil angka signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05 maka data dikatakan terdistribusi normal.
- b. Jika hasil angka signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

**b. Uji Multikolonieritas**

Menurut Ghozali (2013), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel-variabel independen, atau tidak terjadi gejala multikolonieritas. Untuk menguji Multikolonieritas dalam penelitian ini yaitu dengan cara menganalisis nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan dasar jika  $VIF > 10$  atau  $Tolerance < 0,10$  maka terjadi multikolonieritas, jika  $VIF < 10$  atau  $tolerance > 0,10$  maka tidak terjadi multikolonieritas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2013:139), uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji Heteroskedastisitas dengan uji glejser bertujuan untuk menguji apakah dalam terjadi tidak kesamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi Heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan

- a. Tidak terjadi Heteroskedastisitas, jika nilai  $t$  hitung  $<$  dari  $t$  tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,5
- b. Terjadi Heteroskedastisitas, jika nilai  $t$  hitung  $>$  dari  $t$  tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,5

### 3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2011:223) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan persamaan;

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$b_1$  = Besarnya Pengaruh Kepemimpinan Transformasional

$b_2$  = Besarnya Pengaruh Motivasi

$b_3$  = Besarnya Pengaruh Pelatihan Kerja

$b_4$  = Besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja

$X_1$  = Kepemimpinan Transformasional

$X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Pelatihan Kerja

$X_4$  = Lingkungan Kerja

e = error

### 3.8.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2018:97) uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan bahwa

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 Y + b_2 \sum x_{12} Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien Determinasi

X = Variabel independen

B = Koefisien regresi

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

### 3.8.4 Uji Hipotesis

#### a. Uji pengaruh Parsial (uji t)

Menurut Ghozali (2014:23) uji statistik digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan taraf signifikan 5% dengan rumus sebagai berikut :

$$t = r \sqrt{\frac{n - (k + 1)}{1 - r^2}}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

r = nilai korelasi parsial

k(kelas) = subvariabel

Hasil pengujian t hitung dibandingkan dengan t table, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

#### **b. Uji pengaruh Simultan (uji F)**

Menurut Ghozali (2016: 171) uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel independen. akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Untuk melakukan uji signifikan koefisien berganda, taraf signifikan 5% dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / K}{(1-R^2)(n-K-1)}$$

Keterangan :

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table (n-k-1) = derajat kebebasan.

$R^2$  = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan.

K = banyaknya variabel bebas

n = ukuran sampel

perhitungan tersebut akan memperoleh distribusi F dengan pembilang K dan penyebut dk (n-K-1) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a.  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel} - H\alpha$  diterima (signifikan)
- b.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel} - H\alpha$  ditolak (tidak signifikan)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Responden**

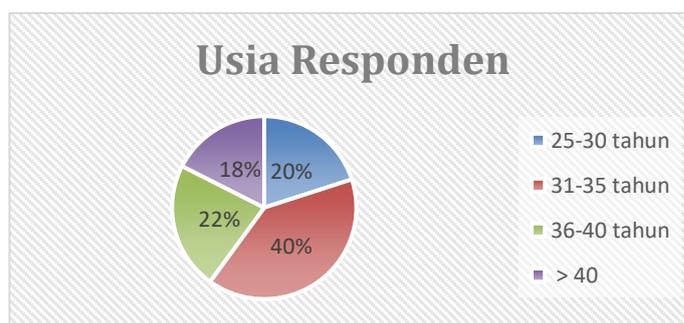
Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Koperasi dan UMKM Kab.Jember. Responden yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 40 responden atau seluruh karyawan Dinas Koperasi dan UMKM, hal ini sesuai dengan metode yang digunakan dalam penelitian yaitu metode sampling jenuh (*sensus*), berdasarkan data yang didapat melalui daftar pertanyaan kuesioner yang diajukan kepada 40 responden maka didapat (usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja). Tujuan pengklasifikasian dari penelitian ini untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Gambaran umum responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### **a. Deskripsi responden berdasarkan umur**

Responden dalam penelitian ini berdasarkan rentang umur, informasi mengenai umur responden merupakan informasi yang sangat penting, hal ini dikarenakan perbedaan umur pada masing-masing responden akan mempengaruhi kemampuan dalam menyelesaikan tugas untuk meningkatkan kinerja

**Tabel 4.1: Deskripsi Responden Berdasarkan Usia****Dinas Koperasi dan UMKM Kab. Jember****Tahun 2021**

No	Umur	Jumlah Responden	Presentase
1	25-30 tahun	8	20 %
2	31-35 tahun	16	40 %
3	36-40 tahun	9	22 %
4	> 40	7	18 %
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>



Sumber: Data diolah tahun 2021

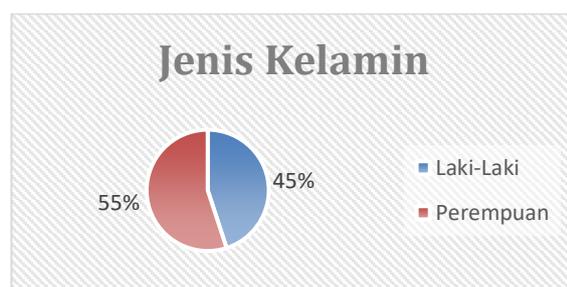
Berdasarkan tabel 4.1 dan diagram diatas dapat diketahui bahwa secara umum responden terbanyak Dinas Koperasi dan UMKM kab.Jember berusia antara 31-35 tahun, karena di Dinas koperasi dan UMKM banyak karyawan yang berada di rentang usia tersebut dan masih terbilang mampu dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan untuk meningkatkan kinerja.

#### **b. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Responden penelitian diperoleh berdasarkan data informasi jenis kelamin. Data mengenai informasi jenis kelamin juga mempunyai pengaruh pada responden dalam menyikapi sebuah kebijakan untuk menyelesaikan permasalahan juga meningkatkan kinerja.

**Tabel 4.2 : Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Dinas Koperasi dan UMKM Kab. Jember**  
**Tahun 2021**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-Laki	18	45 %
2	Perempuan	22	55 %
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100 %</b>



Sumber: Data diolah tahun 2021

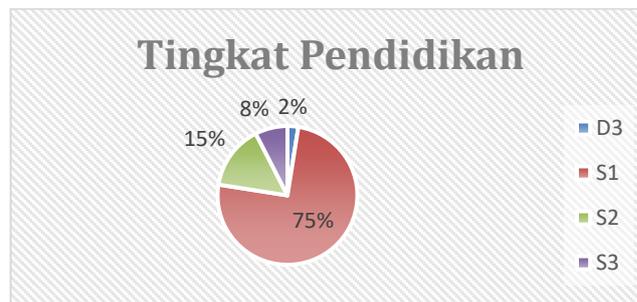
Berdasarkan tabel 4.2 dan diagram diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan untuk mengurus administrasi, dan pelayanan kepada masyarakat UMKM, adalah kebanyakan karyawan perempuan.

### c. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Responden penelitian diperoleh berdasarkan data mengenai informasi tingkat pendidikan, merupakan informasi yang sangat penting. Hal ini dikarenakan tingkat pengetahuan setiap individu karyawan berbeda-beda sesuai tingkat pendidikannya.

**Tabel 4.3 : Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan  
Dinas Koperasi dan UMKM Kab. Jember  
Tahun 2021**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
1	D3	1	2 %
2	S1	30	75 %
3	S2	6	15 %
4	S3	3	8 %
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>



Sumber: Data diolah tahun 2021

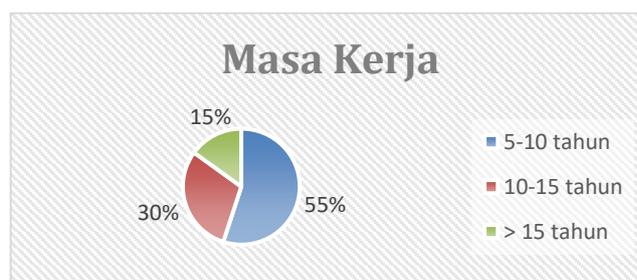
Berdasarkan tabel 4.3 dan diagram di atas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah dengan tingkat pendidikan terakhir sarjana S1 sangat berpengaruh besar dari pengetahuan. Sarjana memiliki pengetahuan luas yang akan lebih cepat memahami dan menguasai setiap tugas yang diberikan.

#### **d. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Responden penelitian diperoleh berdasarkan data informasi masa kerja, data mengenai informasi masa kerja sebagai data pendukung yang menjadi bahan data penelitian secara langsung untuk dianalisa dengan mengetahui jumlah persentase karyawan berdasarkan lama bekerja.

**Tabel 4.4 : Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja  
Dinas Koperasi dan UMKM Kab. Jember  
Tahun 2021**

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase
1	5-10 tahun	22	55 %
2	10-15 tahun	12	30 %
3	> 15 tahun	6	15 %
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>



Sumber: Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.4 dan diagram diatas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan masa pengabdian 5-10 tahun, karena semakin lama dia bekerja maka pengaruhnya terhadap pengalaman kerja semakin banyak, hal ini juga yang akan membawa hal positif bagi kantor dinas tersebut.

#### **4.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian**

##### **a. Deskripsi Variabel Penelitian Kepemimpinan Transformasional (X1)**

Untuk mengetahui mengenai gaya kepemimpinan transformasional di Dinas Koperasi dan UMKM kab. Jember maka digunakan 4 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4.5 : Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan Transformasional**

**Dinas Koperasi dan UMKM Kab. Jember**

**Tahun 2021**

No	Kepemimpinan Transformasional	5	4	3	2	1	TOTAL
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1.1	14	21	4	1	0	40
2	X1.2	26	14	0	0	0	40
3	X1.3	22	18	0	0	0	40
4	X1.4	9	27	4	0	0	40

Sumber: Lampiran 1

Berdasarkan tabel 4.5 Diketahui mayoritas responden atau sebanyak 21 karyawan menyatakann setuju atas pernyataan Pemimpin yang berkarisma sehingga membuat bawahan memiliki percaya diri. Selain itu mayoritas responden atau sebanyak 26 karyawan menyatakan sangat setuju atas pernyataan Pemimpin selalu memotivasi karyawan untuk selalu bekerja maksimal, untuk pencapaian tujuan perusahaan. mayoritas karyawan atau sebanyak 22 karyawan juga memilih sangat setuju dengan pernyataan Pimpinan mendorong karyawan untuk selalu berkeativitas untuk menyelesaikan pekerjaan. dan mayoritas karyawan atau sebanyak 27 karyawan memilih setuju atas pernyataan pimpinan memperhatikan masing-masing pegawai sesuai dengan kebutuhan individu dengan tujuan karyawan akan terus mengembangkan kemampuannya.

#### **b. Deskripsi Variabel Penelitian Motivasi (X2)**

Untuk mengetahui mengenai Motivasi di Dinas Koperasi dan UMKM kab. Jember maka digunakan 8 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi

jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4.6: Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi  
Dinas Koperasi dan UMKM Kab. Jember  
Tahun 2021**

No	Motivasi	5	4	3	2	1	TOTAL
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2.1	21	17	2	0	0	40
2	X2.2	29	11	0	0	0	40
3	X2.3	8	30	2	0	0	40
4	X2.4	28	9	3	0	0	40
5	X2.5	11	25	3	1	0	40
6	X2.6	33	7	0	0	0	40
7	X2.7	26	14	0	0	0	40
8	X2.8	13	26	1	0	0	40

Sumber: Lampiran 1

Berdasarkan tabel 4.6 Diketahui mayoritas responden atau sebanyak 21 karyawan menyatakan sangat setuju atas pernyataan saya selalu bekerja keras untuk mendapatkan prestasi kerja guna mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu mayoritas responden atau sebanyak 29 karyawan menyatakan sangat setuju atas pernyataan saya selalu memiliki keinginan untuk bekerja lebih baik. Sebanyak 30 karyawan juga memilih setuju dengan pernyataan karyawan dengan senang hati menerima perintah dari pimpinan. Mayoritas karyawan atau sebanyak 28 karyawan memilih sangat setuju dengan pernyataan karyawan merasa dengan semakin sering mereka melakukan pekerjaan mereka akan menjadi ahli dalam pekerjaan tersebut. Mayoritas karyawan atau sebanyak 25 karyawan memilih setuju atas pernyataan karyawan mampu memberikan pemikiran kreatif guna mencapai tujuan perusahaan. Sebanyak 33 karyawan menyatakan sangat setuju dengan pernyataan saya memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam penyelesaian

pekerjaan. Sebanyak 26 karyawan memilih sangat setuju dengan pernyataan saya selalu mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan yang ditentukan perusahaan. Mayoritas karyawan atau sebanyak 26 karyawan juga menyatakan setuju dengan pernyataan karyawan selalu membuat rencana kerja untuk selalu maksimal dalam melakukan pekerjaan.

### c. Deskripsi Variabel Penelitian Pelatihan (X3)

Untuk mengetahui mengenai Pelatihan di Dinas Koperasi dan UMKM kab. Jember maka digunakan 5 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4.7: Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Pelatihan  
Dinas Koperasi dan UMKM Kab. Jember  
Tahun 2021**

No	Pelatihan	5	4	3	2	1	TOTAL
		SS	S	N	TS	STS	
1	X3.1	24	16	0	0	0	40
2	X3.2	23	17	0	0	0	40
3	X3.3	12	28	0	0	0	40
4	X3.4	4	35	1	0	0	40
5	X3.5	12	27	0	1	0	40

Sumber: Lampiran 1

Berdasarkan tabel 4.7 Diketahui mayoritas responden atau sebanyak 24 karyawan menyatakan sangat setuju atas pernyataan Pelatihan yang diikuti mampu meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja. Selain itu mayoritas responden atau sebanyak 23 karyawan juga menyatakan sangat setuju atas pernyataan materi yang dibrikan atau yang disampaikan sesuai kebutuhan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebanyak 28 karyawan

juga menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa metode pelatihan dan penyampaian materi sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan. Mayoritas karyawan atau sebanyak 35 karyawan memilih setuju dengan pernyataan karyawan berpartisipasi aktif dalam program pelatihan yang direkomendasi pimpinan. Dan terkait dengan pernyataan pelatihan/instruktur memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya mayoritas karyawan atau sebanyak 27 karyawan memilih setuju

#### d. Deskripsi Variabel Penelitian Lingkungan Kerja (X4)

Untuk mengetahui mengenai Lingkungan Kerja di Dinas Koperasi dan UMKM kab. Jember maka digunakan 7 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4.8: Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja Dinas Koperasi dan UMKM Kab. Jember Tahun 2021**

No	Lingkungan Kerja	5	4	3	2	1	TOTAL
		SS	S	N	TS	STS	
1	X4.1	9	27	2	2	0	40
2	X4.2	23	17	0	0	0	40
3	X4.3	6	30	3	1	0	40
4	X4.4	17	23	0	0	0	40
5	X4.5	24	14	2	0	0	40
6	X4.6	17	20	2	1	0	40
7	X4.7	32	8	0	0	0	40

Sumber: Lampiran 1

Berdasarkan tabel 4.8 Diketahui mayoritas responden atau sebanyak 27 karyawan menyatakann setuju atas pernyataan Penerangan di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu mayoritas responden atau

sebanyak 23 karyawan juga menyatakan sangat setuju atas pernyataan kondisi udara di ruangan memberi kenyamanan selama mereka bekerja. Juga sebanyak 30 karyawan juga menyatakan setuju dengan pernyataan lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising mesin. Sebanyak 23 karyawan juga memilih setuju dengan pernyataan warna ruangan kerja sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Sebanyak 24 karyawan menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa luas ruangan yang diperlukan sudah cukup baik untuk mereka melakukan pekerjaan. Mayoritas karyawan atau sebanyak 20 karyawan menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa keamanan di tempat kerja sudah membuat karyawan bekerja dengan nyaman. Dan terkait dengan pernyataan bahwa setiap karyawan menjalin hubungan baik dengan sesama karyawan, mayoritas karyawan atau sebanyak 32 karyawan memilih sangat setuju.

**e. Deskripsi Variabel Penelitian Kinerja Karyawan (Y)**

Untuk mengetahui mengenai Kinerja Karyawan di Dinas Koperasi dan UMKM kab. Jember maka digunakan 4 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4.9: Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan  
Dinas Koperasi dan UMKM Kab. Jember  
Tahun 2021**

No	Kinerja Karyawan	5	4	3	2	1	TOTAL
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y1.1	28	12	0	0	0	40
2	Y1.2	22	18	0	0	0	40
3	Y1.3	23	17	0	0	0	40
4	Y1.4	15	25	0	0	0	40

Sumber: Lampiran 1

Berdasarkan tabel 4.9 Diketahui mayoritas responden atau sebanyak 28 karyawan menyatakan sangat setuju atas pernyataan karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan tepat waktu. Selain itu mayoritas responden atau sebanyak 22 karyawan juga menyatakan sangat setuju atas pernyataan karyawan mematuhi peraturan sesuai ketepatan waktu masuk dan pulang kerja. Juga sebanyak 23 karyawan menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa mereka selalu hadir setiap hari kerja sesuai jadwal kerja perusahaan. Dan terkait dengan pernyataan bahwa mereka sering melakukan kerja sama untuk menyelesaikan tugas bersama sebanyak 25 karyawan memilih setuju.

## 4.2 Analisis Hasil Penelitian

### 4.2.1 Uji Instrumen Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir, dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. koefisien korelasi yang diperoleh r masih harus diuji signifikansinya dengan membandingkannya dengan tabel r. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung  $>$  r tabel atau nilai p  $<$  0,05.

Berdasarkan hasil uji coba kuesioner kepada 40 responden diperoleh hasil uji viliditas yang tertera pada tabel berikut :

**Tabel 4.10: Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Sig	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	X <sub>1.1</sub>	0,312	0,734	0,000	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,312	0,703	0,000	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,312	0,645	0,000	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,312	0,604	0,000	Valid
Motivasi	X <sub>2.1</sub>	0,312	0,565	0,000	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,312	0,780	0,000	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,312	0,363	0,021	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,312	0,634	0,000	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,312	0,484	0,002	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,312	0,409	0,009	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0,312	0,629	0,000	Valid
	X <sub>2.8</sub>	0,312	0,486	0,001	Valid
Pelatihan	X <sub>3.1</sub>	0,312	0,539	0,000	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,312	0,565	0,000	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,312	0,601	0,000	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,312	0,531	0,000	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0,312	0,527	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	X <sub>4.1</sub>	0,312	0,591	0,000	Valid
	X <sub>4.2</sub>	0,312	0,491	0,001	Valid
	X <sub>4.3</sub>	0,312	0,427	0,006	Valid
	X <sub>4.4</sub>	0,312	0,482	0,002	Valid

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Sig	Keterangan
	X <sub>4.5</sub>	0,312	0,468	0,002	Valid
	X <sub>4.6</sub>	0,312	0,543	0,000	Valid
	X <sub>4.7</sub>	0,312	0,757	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y <sub>.1</sub>	0,312	0,775	0,000	Valid
	Y <sub>.2</sub>	0,312	0,721	0,000	Valid
	Y <sub>.3</sub>	0,312	0,789	0,000	Valid
	Y <sub>.4</sub>	0,312	0,684	0,000	Valid

Sumber: lampiran 1

Dari tabel 4.10 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid. Karena r hitung > r tabel yaitu 0,312 dan nilai signifikansi < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama. Pengujian kendala alat ukur dalam penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah metode *Cronbach alpha*. (Prayitno, 2010)

Menurut Sugiarto dan Situnjak (2006), Uji Reliabilitas (*Reliability*) adalah pengujian yang menunjukkan apakah suatu instrumen yang digunakan untuk memperoleh untuk mengungkapkan informasi di lapangan sebagai alat pengumpul data.

Rentang Nilai Alpha Cronbach's (menurut Sugiarto dan Situnjak 2006)

1. Alpha < 0,50 = Reliabilitas Rendah
2. 0,50 < alpha < 0,70 = Reliabilitas Moderat
3. Alpha > 0,70 = Reliabilitas mencukupi
4. Alpha > 0,80 = Reliabilitas Kuat
5. Alpha > 0,90 = Reliabilitas Sempurna

**Tabel 4.11 : Hasil Uji Reliabilitasa**

No	Variabel	Alpha hitung	Rentang Nilai Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> )	0,583	0,50 < alpha < 0,70	Reliabilitas Moderat
2	Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,650	0,50 < alpha < 0,70	Reliabilitas Moderat
3	Pelatihan (X <sub>3</sub> )	0,408	Alpha < 0,50	Reliabilitas Rendah
4	Lingkungan Kerja (X <sub>4</sub> )	0,557	0,50 < alpha < 0,70	Reliabilitas Moderat
5	Kinerja Karyawan (Y)	0,727	Alpha > 0,70	Reliabilitas Mencukupi

Berdasarkan tabel 4.11 Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* yang berbeda-beda dan juga memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel. Sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

## 4.2.2 Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S).

- jika hasil angka signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal.
- Jika hasil angka signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4.12: Hasil Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98553067
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.071
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel *one-sample Kolmogrov-Smirnov Test* di peroleh nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2013), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel-variabel independen, atau tidak terjadi gejala multikolonieritas. Untuk menguji Multikolonieritas dalam penelitian ini yaitu dengan cara menganalisis nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan dasar:

- a. jika nilai VIF  $> 10$  atau nilai *Tolerance*  $< 0,10$  maka terjadi multikolonieritas.
- b. jika nilai VIF  $< 10$  atau nilai *tolerance*  $> 0,10$  maka tidak terjadi multikolonieritas.

**Tabel 4.13: Hasil Uji Multikolonieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance
Model	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	1,483	4,865		0,305	0,762		
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,389	0,144	0,453	2,710	0,010	0,641	1,559
Motivasi (X2)	0,020	0,133	0,027	0,152	0,880	0,569	1,758
Pelatihan (X3)	-0,158	0,146	-0,156	-1,080	0,288	0,853	1,172
Lingkungan Kerja (X4)	0,403	0,145	0,440	2,788	0,009	0,720	1,389

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Lampiran 3

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolonieritas ini, dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* dan VIF. Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 10%, sedangkan nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

### c. Uji Heteroskedasitas

Menurut Ghozali (2013:139), uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika Variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap, maka disebut homoskedastisitas, namun jika variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas dengan uji glejser bertujuan untuk menguji apakah terjadi tidak kesamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi Heteroskedasitas. Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dala model regresi.

- b. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 maka terjadi gejala heteroskedstisitas dalam model regresi.

**Tabel 4.14: Hasil Uji Heteroskedastisitas**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,016	2,378		0,427	0,672
Kepemimpinan Transformasional (X1)	-0,137	0,070	-0,377	-1,946	0,060
Motivasi (X2)	0,104	0,074	0,373	1,401	0,170
Pelatihan (X3)	-0,060	0,072	-0,141	-0,842	0,406
Lingkungan Kerja (X4)	-0,057	0,071	-0,149	-0,813	0,422

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan tabel uji heteroskedastisitas diatas diketahui nilai signifikansi (sig) Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>) adalah 0,060. Motivasi (X<sub>2</sub>) adalah 0,170. Pelatihan (X<sub>3</sub>) adalah 0,406 dan Lingkungan Kerja (X<sub>4</sub>) adalah 0,422. Karena nilai sigifikansi diatas dari keempat variabel independent lebih besar dari 0,05, Maka sesuai dengan dasar pengamblan keputusan dalam uji glejser dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

### 4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2011:223) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

**Tabel 4.15: Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.483	4.865		.305	.762
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	.389	.144	.453	2.710	.010
	Motivasi (X2)	.020	.133	.027	.152	.880
	Pelatihan (X3)	-.158	.146	-.156	-1.080	.288
	Lingkungan Kerja (X4)	.403	.145	.440	2.788	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Lampiran 4

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

$$Y = 1.483 + 0,389 X_1 + 0,020 X_2 - 0,153 X_3 + 0,403 X_4$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta menunjukkan kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan yang positif pada saat variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) sama dengan nol.
2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) memiliki nilai positif sebesar 0,389 artinya variabel independen (Kepemimpinan Transformasional) berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan, dalam artian jika variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) ditingkatkan maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi ( $X_2$ ) memiliki nilai positif sebesar 0,020 artinya variabel independen (Motivasi) berpengaruh searah terhadap Kinerja Karyawan, dalam artian jika variabel Motivasi ( $X_2$ ) ditingkatkan maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.
4. Koefisien regresi variabel Pelatihan ( $X_3$ ) memiliki nilai negatif sebesar -0,153, artinya variabel independen (Pelatihan) berpengaruh tidak searah terhadap kinerja karyawan, dalam artian jika variabel Pelatihan ( $X_3$ ) ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan menurun atau sebaliknya jika variabel Pelatihan diturunkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
5. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) memiliki nilai positif sebesar 0,403 artinya variabel independen (Lingkungan kerja) berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan, dalam artian jika variabel Lingkungan kerja ( $X_4$ ) ditingkatkan maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

#### 4.2.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari hasil regresi berganda menunjukkan seberapa variabel dependen (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh variabel independen (kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja). Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.18: Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 <sup>a</sup>	.373	.301	1.040

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X4), Kepemimpinan Transformasional (X1), Pelatihan (X3), Motivasi (X2)

Sumber : Lampiran 4

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.22 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,301 atau (30,1%). Hal ini menunjukkan bahwa 30,1% kinerja karyawan Dinas Koperasi dan UMKM kab.Jember dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja, Sedangkan sisanya sebesar 0,699 atau 69,9% di terangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

#### 4.2.5 Uji Hipotesis

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

Uji t parsial dilakukan untuk dapat mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Imam Ghozali (2011:101) jika nilai Sig < 0,05 maka

berarti variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014 : 155), jika nilai t hitung > t tabel maka berarti variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). untuk menentukan nilai t tabel dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$$

keterangan :

$$\alpha = 0,05$$

n = jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

maka nilai t tabel dalam penelitian ini adalah :

$$t \text{ tabel} = (0,05/2; 40-4-1)$$

= (0,025; 35) maka nilai t tabel = 2.031 (dapat dilihat pada kolom distribusi nilai t tabel)

**Tabel 4.16: Hasil Uji t**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.483	4.865		.305	.762
1					
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.389	.144	.453	2.710	.010
Motivasi (X2)	.020	.133	.027	.152	.880
Pelatihan (X3)	-.158	.146	-.156	-1.080	.288
Lingkungan Kerja (X4)	.403	.145	.440	2.788	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Lampiran 4

Dari hasil perhitungan menggunakan software SPSS 25 menunjukkan hasil sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan searah atau positif, ditunjukkan dengan nilai sig < 0,05 yaitu sebesar 0,010. Diperkuat dengan perhitungan nilai t hitung sebesar 2,710 maka t hitung > t tabel sebesar 2,031.

Dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Koperasi dan UMKM Kab.Jember. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

2. Variabel Motivasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan , ditunjukkan dengan nilai sig > 0,05 yaitu sebesar 0,880. dengan perhitungan nilai t hitung sebesar 0,152 maka t hitung < t tabel sebesar 2,031.

Dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Koperasi dan UMKM Kab.Jember. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan tidak dapat meningkatkan kinerja.

3. Variabel Pelatihan ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan, ditunjukkan dengan nilai sig > 0,05 yaitu sebesar 0,288. dengan perhitungan nilai t hitung sebesar - 1,080 maka t hitung < t tabel sebesar 2,031.

Dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh

signifikan secara parsial antara Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Koperasi dan UMKM Kab.Jember. Sehingga tingkat pelatihan yang diberikan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan

4. Variabel Lingkungan kerja ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan searah atau positif, ditunjukkan dengan nilai sig < 0,05 yaitu sebesar 0,009. Diperkuat dengan perhitungan nilai t hitung sebesar 2,788 maka t hitung > t tabel sebesar 2,031.

Dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Koperasi dan UMKM Kab.Jember. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

#### **b. Uji F**

Menurut Imam Ghozali (2011 : 101) jika nilai Sig. < 0,05 maka berarti variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014:154) jika nilai F hitung > F tabel maka berarti variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Untuk mengetahui nilai F tabel dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = (k; n-k)$$

Keterangan :

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

$F_{\text{tabel}} = (4; 40-4) = (4; 36)$  maka nilai  $F_{\text{tabel}} = 2,63$  (dapat dilihat pada kolom distribusi nilai  $F_{\text{tabel}}$ )

**Tabel 4.17: Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	22.520	4	5.630	5.202	.002 <sup>b</sup>
Residual	37.880	35	1.082		
Total	60.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X<sub>4</sub>), Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>), Pelatihan (X<sub>3</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>)

Sumber : Lampiran 4

Dari hasil perhitungan menggunakan software SPSS 25 menunjukkan hasil sebagai berikut :

Variabel kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), pelatihan (X<sub>3</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>4</sub>) berpengaruh signifikan searah atau positif, ditunjukkan dengan nilai sig < 0,05 yaitu sebesar 0,002.

Diperkuat dengan perhitungan nilai F hitung sebesar 5,202, maka F hitung > F tabel 2,63

Dapat disimpulkan bahwa H<sub>5</sub> diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), pelatihan (X<sub>3</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>4</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Koperasi dan UMKM kab.Jember.

### **4.3 Interpretasi**

Berdasarkan hasil pengujian, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

#### **4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil olah data diatas menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas koperasi dan UMKM kab.Jember.

Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik adalah seorang pemimpin yang memiliki kharisma yang mampu membuat bawahan memiliki kepercayaan diri. Seorang pemimpin yang selalu memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal guna pencapaian tujuan perusahaan. juga yang selalu menginspirasi dan mendorong pengikut untuk bekerja dengan maksimal, dan memperlakukan pegawai atau karyawannya sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan dengan tujuan bawahannya mampu mengembangkan kemampuannya.

Hal ini juga sejalan dengan Penelitian Baskoro (2014) yang menjelaskan bahwa Semakin baik kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh seorang pemimpin, maka semakin baik juga kinerja karyawannya. Juga diperkuat oleh, Rangga (2018) dan Norma dauly

(2017) yang juga menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik adalah seorang pemimpin yang selalu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk selalu bekerja maksimal guna pencapaian tujuan perusahaan.

#### **4.3.2 Pengaruh Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil olah data diatas menunjukkan variabel motivasi (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas koperasi dan UMKM kab.Jember.

Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan tidak dapat meningkatkan kinerjanya. karyawan dinas koperasi dan UMKM kab. Jember belum bisa untuk selalu memotivasi diri sendiri untuk terus bekerja secara maksimal dan memiliki komitmen dan tanggung jawab untuk pencapai tujuan organisasi. Namun hal ini juga bisa dipengaruhi oleh faktor eksteren seperti pengakuan dari atasan atau apresiasi, gaji, pesangon, THR, dan asuransi yang dinilai akan membuat setiap karyawan untuk bekerja lebih sungguh-sungguh dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Seperti pernyataan pada kuisisioner, saya bekerja keras untuk mendapatkan kerja guna mewujudkan tujuan perusahaan. Saya selalu memiliki keinginan untuk bekerja lebih baik. Dengan senang hati menerima perintah dari pimpinan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Dengan saya terus melakukan pekerjaan yang dibebankan kepada saya, saya menjadi ahli dalam melakukan pekerjaan tersebut. Saya mampu

memberikan pemikiran kreatif guna pencapaian tujuan perusahaan. Saya memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Selalu melakukan pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan yang ditentukan dan selalu membuat rencana kerja agar selalu maksimal dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. pernyataan kuisisioner motivasi dinilai belum mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan dinas koperasi dan UMKM kab. Jember.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian, Rr. Dewi Handayani (2015), yang menyatakan bahwa motivasi blum mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Juga diperkuat dengan penelitian Setyowati Subroto (2018) dan Risky Nur Adha,dkk (2019) yang juga menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.3.3 Pengaruh Pelatihan (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil olah data diatas menunjukan variabel Pelatihan (X<sub>3</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas koperasi dan UMKM kab.Jember.

Sehingga tingkat pelatihan yang diberikan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Materi, metode dan juga keaktifan pesertra dalam mengikuti pelatihan blum maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan dinas koperasi dan UMKM kab.Jember.

Seperti pernyataan dalam kuisisioner, pelatihan yang saya ikuti mampu meningkatkan keterampilan saya dalam bekerja. Materi yang diberikan

sesuai dengan kebutuhan saya dalam menyelesaikan pekerjaan. Metode pelatihan yang diberikan dan penyampaian materi sudah sesuai dengan kebutuhan saya. Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan sesuai dengan rekomendasi pimpinan dan pelatih atau instruktur memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya. pernyataan kuisisioner Pelatihan dinilai belum mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan dinas koperasi dan UMKM kab. Jember.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian, Erma Safitri (2013), yang juga menyatakan bahwa variabel pelatihan belum menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Juga diperkuat Trisofia Junita,dkk (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan mungkin terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja karyawan dinas koperasi dan UMKM kab. Jember.

#### **4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>4</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil olah data diatas menunjukkan variabel lingkungan kerja (X<sub>4</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas koperasi dan UMKM kab.Jember.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang dapat membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaannya, mulai dari penerangan, udara dalam

ruangan, luas ruangan, keamanan dan kenyamanan serta hubungan baik antar sesama karyawan maupun dengan pimpinan. Karena akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan Penelitian Saleleng dan Soegoto (2015), menjelaskan bahwa Faktor yang dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja itu sendiri, dan hal ini diperkuat oleh Suharti (2018) dan Afif Setiawan (2018) yang juga menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan tersebut maka akan berdampak semakin baik juga kinerja karyawan didalamnya.

#### **4.3.5 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil olah data diatas menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_4$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Dinas koperasi dan UMKM kab. Jember. Hal ini sejalan dengan penelitian Nugraha Firnawan Ajie (2009) yang juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Dinas koperasi dan UMKM Kab. Jember.
2. Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Dinas koperasi dan UMKM Kab. Jember.
3. Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel pelatihan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Dinas koperasi dan UMKM Kab. Jember.
4. Terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Dinas koperasi dan UMKM Kab. Jember.
5. Terdapat pengaruh secara simultan variabel kepemimpinan transformasi onal ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Dinas koperasi dan UMKM Kab. Jember.

#### **5.2 Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menjadi bahan pertimbangan

bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan kedua variabel tersebut, karena dengan kepemimpinan yang baik, rama, yang selalu menginspirasi akan membuat lingkungan kerja perusahaan yang damai dan nyaman. dan hal seperti inilah yang sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan untuk variabel motivasi dan pelatihan yang tidak signifikan, diharapkan untuk perusahaan dapat memperhatikan kedua variabel ini, seperti dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan perlu adanya pengakuan atau apresiasi, kompensasi, bonus dan lainnya yang sekiranya akan membuat karyawan bekerja maksimal, juga untuk pelatihan yang diberikan mulai dari materi, metode agar lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor. Dengan kinerja karyawan yang maksimal dinilai mampu membawa suatu perubahan besar pada perusahaan tersebut menjadi lebih baik.

### **5.3 Saran**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja cukup baik dan perusahaan diharapkan untuk tetap terus meningkatkan kinerja karyawan dengan penerapan-penerapan yang sudah diterapkan sebelumnya.

Mengingat kedua variabel bebas dari penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas koperasi dan UMKM kab.Jember

maka perusahaan perlu untuk mempertahankan dan juga meningkatkan kedua variabel tersebut.

## 2. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan - permasalahan yang terkait dalam perusahaan. Dapat mengungkapkan dan meneliti kembali variabel yang tidak signifikan dalam penelitian ini seperti variabel motivasi dan pelatihan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arkat, Fachri. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Semangat Kerja*.
- Bangun, Wilson 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Baskoro, Candra Aji. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* .
- Budiarso, Ellene Pricillia. 2019. *Pengaruh Penerapan Sop 45(Standard Operating Procedure), Sistem Penghargaan (Reward System), Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Bpr Wilis Jember*.
- Daulay, Siti Norma. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Sei Rampah)*.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks.
- Hafidzi, Achmad Hasan dkk. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*
- Handayani, Rr. Dewi. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya*.
- Irwansyah, dkk. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah*.
- NurRizqy, Adhe Maulana. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveneing*.
- Purwanti, Heni. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan transformasional, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Prima Srandakan*.
- Pratista, Rangga Mangara dan Edi Sugiono. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rafa Topaz Utama Di Jakarta*.
- Safitri, Erma. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.

- Sahanggamu, Patricia M dkk. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya.*
- Setiawan, Sef Afif. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Syariah Semarang).*
- Soegoto, Agus Supandi dan Max Saleleng. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.*
- Subroto, Setyowati. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tegal Shipyard Utama.*
- Suharyati, Elis. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto).*
- Syaiful, Bahri M. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia, Banyuwangi.*
- Uhing, Yantje, dkk. 2015. *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*
- Wisnar'ain, Dian dan Yosef Ferry Pratamala. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi Kasus Pada PT. Indomaju Textindo.*
- Yuniawan, Ahyar dan Robertus Gita. 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bpr Arta Utama Pekalongan).*
- Yuningsih, Nikmah. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Satria.*

<https://www.statistikian.com/2012/10/penelitian-kuantitatif.html>

<https://www.linovhr.com/motivasi-kerja/>

<http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/>

(diakses pada tanggal 30 september 2020 )

# **LAMPIRAN 1**

**Kuesioner Penelitian**

**Tabel Deskripsi Responden**

**Tabulasi Data**

**Tabel Deskripsi Variabel**

## **KUESIONER PENELITIAN**

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KOPERASI DAN UMKM KAB.JEMBER**



Diajukan Oleh :

**RODRIKUS PADANG MALA**

NIM 17.10258

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER**

**2020**

Kepada Yth,

Seluruh karyawan Dinas Koperasi dan UMKM kab.Jember

Di tempat.

Berkaitan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi dan UMKM Kab.Jember” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada STIE Mandala Jember, maka dengan ini saya mengharapkan bantuan saudara untuk mengisi daftar pertanyaan yang saya sertakan di bawah ini.

Agar memperoleh masukan yang berarti, saya berharap kuesioner ini diisi dengan keadaan yang sebenarnya. Ketersediaan dan kerjasama yang Saudara berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini Semua sumber dan data yang diperoleh dijamin kerahasiaannya.

Atas perhatian dan bantuannya saya mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya,

Rodrikus Padang Mala

NIM : 17.10258

### Identitas Responden

Nama : .....

Jenis Kelamin : L  P

Umur : .....

Pendidikan Terakhir : SMP  D3  S2   
SMA  S1  S3

Lama Bekerja : .....

### Petunjuk Pengisian Kuisioner

Beri tanda centang (√) pada kolom alternative jawaban yang menurut Bpk/ibu paling sesuai. Bpk/ibu dimohon mengisi semua pernyataan yang tersedia.

Kriteria jawaban sebagai berikut :

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

## 1. Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan Dinas memiliki karisma, dan mampu membuat bawahan memiliki kepercayaan diri					
2	Pimpinan Dinas selalu memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal, guna pencapaian tujuan perusahaan.					
3	Pimpinan selalu mendorong karyawan untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Pemimpin memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, dengan tujuan bawahanya mampu mengembangkan kemampuannya.					

## 2. Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya bekerja keras untuk mendapatkan prestasi kerja guna mewujudkan tujuan Perusahaan.					
2	Saya selalu memiliki keinginan untuk bekerja lebih baik.					
3	sebagai karyawan dengan senang hati saya selalu menerima perintah dari pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan.					
4	Dengan saya melakukan pekerjaan yang diberikan, saya menjadi ahli dalam melakukan pekerjaan tersebut.					
5	Saya mampu memberikan pemikiran kreatif guna mencapai tujuan perusahaan.					
6	Saya memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.					

7	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan yang ditentukan.					
8	Saya selalu membuat rencana kerja agar selalu maksimal dalam bekerja, sehingga dapat mencapai target yang disusun.					

### 3. Pelatihan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pelatihan yang saya ikuti mampu meningkatkan keterampilan saya dalam bekerja.					
2	Materi yang diberikan sesuai kebutuhan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Metode pelatihan yang diberikan dan penyampaian materi sudah sesuai dengan kebutuhan saya.					
4	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan sesuai dengan rekomendasi pimpinan.					
5	Pelatih/instruktur memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya.					

### 4. Lingkungan kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan saya.					
2	Kondisi udara di ruangan memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.					
3	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin.					
4	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja.					
5	Luas ruangan yang diperlukan sudah cukup baik, untuk					

	saya melakukan pekerjaan.					
6	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.					
7	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain					

### 5. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
2	Saya mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran					
3	Saya selalu hadir setiap hari kerja sesuai jadwal yang ditetapkan perusahaan.					
4	Saya sering melakukan kerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas ditentukan, dan mencapai hasil yang maksimal					

## 2. Deskripsi Responden

Kriteria		Jumlah Responden	Persentase (%)
Umur	25-30 tahun	8	20 %
	31-35 tahun	16	40 %
	36-40 tahun	9	22 %
	> 40 tahun	7	18 %
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100 %</b>
Jenis kelamin	Laki-laki	18	45 %
	Perempuan	22	55 %
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100 %</b>
Pendidikan terakhir	D3	1	2 %
	S1	30	75 %
	S2	6	15 %
	S3	3	8 %
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100 %</b>
Lama bekerja	5-10 tahun	22	55 %
	10-15 tahun	12	30 %
	> 15 tahun	6	15 %
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100 %</b>

NO	Kepemimpinan Transformasional (X1)					Motivasi (X2)								Pelatihan (X4)					Lingkungan Kerja (X4)							Kinerja Karyawan (Y)							
	RES	1	2	3	4	Tot.X1	1	2	3	4	5	6	7	8	Tot.X2	1	2	3	4	5	Tot.X3	1	2	3	4	5	6	7	Tot.X4	1	2	3	4
1	4	5	5	3	17	5	5	4	4	4	5	5	4	36	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	5	30	5	5	4	4	18
2	5	5	5	4	19	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	5	5	31	5	5	5	4	19
3	4	4	4	4	16	5	5	4	5	4	5	5	5	38	5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	5	5	5	33	4	5	5	4	18
4	4	5	4	4	17	5	5	4	5	4	4	5	4	36	5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	5	5	5	32	5	5	5	4	19
5	4	4	4	4	16	3	4	4	3	3	5	4	4	30	5	5	4	4	2	20	2	4	4	4	4	3	4	25	4	4	4	4	16
6	4	5	5	3	17	4	5	4	5	4	5	5	5	37	5	5	4	4	5	23	4	5	3	4	5	5	5	31	5	5	5	4	19
7	4	5	5	4	18	5	5	5	5	4	5	5	4	38	4	5	5	4	4	22	4	5	3	4	5	5	5	31	5	5	5	5	20
8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
9	2	4	4	4	14	5	5	4	4	4	5	4	4	35	5	4	5	4	5	23	4	5	5	5	5	4	5	33	5	5	5	5	20
10	3	4	4	4	15	4	4	4	4	2	4	4	4	30	5	5	4	4	4	22	4	4	2	4	3	4	4	25	4	4	4	4	16
11	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	5	4	3	32	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16
12	5	4	5	5	19	5	5	4	5	4	5	5	5	38	4	4	4	4	5	21	4	4	5	5	5	4	5	32	5	5	5	5	20
13	4	4	4	4	16	5	4	4	5	4	4	4	4	34	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	5	5	32	5	5	4	4	18
14	5	5	4	5	19	4	4	4	3	3	4	5	5	32	4	5	5	4	4	22	2	4	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	16
15	3	4	4	3	14	3	4	4	5	5	5	4	4	34	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	5	5	5	33	4	4	4	4	16
16	5	5	4	4	18	4	4	3	4	5	5	5	4	34	5	5	4	4	4	22	3	4	4	4	5	4	5	29	5	5	4	4	18
17	4	5	5	4	18	5	5	4	5	4	5	5	4	37	5	5	4	4	4	22	4	5	3	4	5	5	5	31	5	5	5	5	20
18	4	4	4	4	16	4	5	4	4	5	5	4	4	35	5	4	4	5	4	22	5	5	5	4	3	5	5	32	5	5	4	4	18
19	5	5	4	4	18	4	4	3	5	5	5	4	4	34	4	4	4	3	4	19	4	4	5	5	5	3	4	30	5	4	4	5	18
20	5	5	5	4	19	4	4	5	4	5	5	5	5	37	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	2	4	28	4	4	5	4	17

21	5	4	4	3	16	5	5	5	4	4	5	4	5	37	5	4	4	4	5	22	4	4	4	5	5	5	4	31	4	4	4	4	16
22	3	5	5	4	17	5	5	5	5	4	5	4	4	37	5	5	4	4	4	22	3	5	4	4	5	5	5	31	4	4	4	4	16
23	4	5	5	4	18	5	5	5	5	4	4	5	5	38	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	4	5	31	5	5	5	4	19
24	4	5	5	5	19	5	5	4	5	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	5	5	31	4	5	5	5	19
25	5	5	5	4	19	4	5	4	5	5	5	5	4	37	4	5	5	4	4	22	4	5	4	5	4	4	5	31	5	4	4	4	17
26	4	5	5	5	19	5	5	4	5	4	5	5	4	37	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	4	5	31	5	4	5	4	18
27	4	4	5	4	17	5	5	4	5	4	5	5	4	37	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	5	4	5	31	4	4	4	4	16
28	4	5	5	4	18	5	5	5	5	4	5	5	4	38	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	5	5	20
29	4	5	4	4	17	5	5	4	3	4	5	5	4	35	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	5	30	5	4	5	5	19
30	4	5	4	4	17	4	5	4	5	4	5	5	4	36	4	5	4	4	4	21	4	5	4	5	5	4	5	32	5	5	5	4	19
31	5	5	5	5	20	4	5	5	5	3	5	5	4	36	4	5	5	4	5	23	4	4	4	5	5	5	5	32	5	5	5	5	20
32	4	4	5	5	18	4	5	4	4	4	5	5	5	36	5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	5	5	5	33	5	4	4	5	18
33	5	5	5	4	19	5	5	4	5	4	5	4	4	36	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	5	4	5	32	5	5	5	5	20
34	4	5	5	5	19	4	5	4	5	5	5	5	4	37	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	5	4	5	33	5	5	5	5	20
35	5	5	4	4	18	4	5	4	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	5	24	4	5	4	5	4	5	5	32	5	5	5	4	19
36	5	5	5	4	19	5	5	4	5	4	5	5	5	38	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	4	5	5	34	5	4	5	4	18
37	4	5	5	5	19	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4	5	5	4	4	22	5	4	4	5	5	4	5	32	5	4	5	5	19
38	3	4	4	4	15	4	4	4	5	4	5	4	4	34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	5	5	32	5	4	5	5	19
39	5	5	5	5	20	4	5	5	5	4	5	5	5	38	5	5	4	4	5	23	5	5	4	4	5	4	5	32	5	5	4	4	18
40	5	5	4	4	18	5	5	4	5	5	5	5	4	38	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	4	5	31	5	5	5	5	20

### 3. Deskripsi Variabel

#### Deskripsi variabel Kepemimpinan Transformatif (X1)

No	Kepemimpinan Transformatif	5	4	3	2	1	TOTAL
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1.1	14	21	4	1	0	40
2	X1.2	26	14	0	0	0	40
3	X1.3	22	18	0	0	0	40
4	X1.4	9	27	4	0	0	40

#### Deskripsi variabel Motivasi (X2)

No	Motivasi	5	4	3	2	1	TOTAL
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2.1	21	17	2	0	0	40
2	X2.2	29	11	0	0	0	40
3	X2.3	8	30	2	0	0	40
4	X2.4	28	9	3	0	0	40
5	X2.5	11	25	3	1	0	40
6	X2.6	33	7	0	0	0	40
7	X2.7	26	14	0	0	0	40
8	X2.8	13	26	1	0	0	40

#### Deskripsi variabel Pelatihan (X3)

No	Pelatihan	5	4	3	2	1	TOTAL
		SS	S	N	TS	STS	
1	X3.1	24	16	0	0	0	40
2	X3.2	23	17	0	0	0	40
3	X3.3	12	28	0	0	0	40
4	X3.4	4	35	1	0	0	40
5	X3.5	12	27	0	1	0	40

#### Deskripsi variabel Lingkungan Kerja (X4)

No	Lingkungan Kerja	5	4	3	2	1	TOTAL
		SS	S	N	TS	STS	
1	X4.1	9	27	2	2	0	40
2	X4.2	23	17	0	0	0	40
3	X4.3	6	30	3	1	0	40
4	X4.4	17	23	0	0	0	40
5	X4.5	24	14	2	0	0	40
6	X4.6	17	20	2	1	0	40
7	X4.7	32	8	0	0	0	40

**Deskripsi variabel Kinerja Kartawan (Y)**

<b>No</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>TOTAL</b>
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>	
1	Y1.1	28	12	0	0	0	40
2	Y1.2	22	18	0	0	0	40
3	Y1.3	23	17	0	0	0	40
4	Y1.4	15	25	0	0	0	40

# **LAMPIRAN: 2**

**Pengujian Validitas**

**Pengujian Reliabilitas**

## Hasil Uji Validitas

### 1. Kepemimpinan Transformasional

Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Tota_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,426**	,183	,189	,734**
	Sig. (2-tailed)		,006	,258	,243	,000
	N	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,426**	1	,390*	,165	,703**
	Sig. (2-tailed)	,006		,013	,309	,000
	N	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,183	,390*	1	,294	,645**
	Sig. (2-tailed)	,258	,013		,066	,000
	N	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,189	,165	,294	1	,604**
	Sig. (2-tailed)	,243	,309	,066		,000
	N	40	40	40	40	40
Tota_X1	Pearson Correlation	,734**	,703**	,645**	,604**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. Motivasi

Correlations										
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total_X2	
X2.1 Pearson Correlation	1	,590**	,191	,312	,010	-,075	,235	,108	,566**	
Sig. (2-tailed)		,000	,239	,050	,953	,645	,144	,508	,000	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X2.2 Pearson Correlation	,590**	1	,311	,412**	,141	,306	,487**	,253	,780**	
Sig. (2-tailed)	,000		,051	,008	,384	,055	,001	,116	,000	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X2.3 Pearson Correlation	,191	,311	1	,118	-,232	,007	,121	,226	,363*	
Sig. (2-tailed)	,239	,051		,470	,149	,966	,457	,161	,021	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X2.4 Pearson Correlation	,312	,412**	,118	1	,331*	,126	,201	,063	,634**	
Sig. (2-tailed)	,050	,008	,470		,037	,437	,213	,700	,000	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X2.5 Pearson Correlation	,010	,141	-,232	,331*	1	,408**	,168	,090	,484**	
Sig. (2-tailed)	,953	,384	,149	,037		,009	,299	,581	,002	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X2.6 Pearson Correlation	-,075	,306	,007	,126	,408**	1	,214	,013	,409**	
Sig. (2-tailed)	,645	,055	,966	,437	,009		,185	,937	,009	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X2.7 Pearson Correlation	,235	,487**	,121	,201	,168	,214	1	,432**	,629**	
Sig. (2-tailed)	,144	,001	,457	,213	,299	,185		,005	,000	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X2.8 Pearson Correlation	,108	,253	,226	,063	,090	,013	,432**	1	,486**	
Sig. (2-tailed)	,508	,116	,161	,700	,581	,937	,005		,001	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Total_X2 Pearson Correlation	,566**	,780**	,363	,634**	,484**	,409**	,629**	,486**		1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,021	,000	,002	,009	,000	,001		
N	40	40	40	40	40	40	40	40		40

### 3. Pelatihan

Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,330*	-,022	,177	,000	,539**
	Sig. (2-tailed)		,037	,891	,274	1,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	,330*	1	,342*	,040	-,152	,565**
	Sig. (2-tailed)	,037		,031	,805	,348	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	-,022	,342*	1	,174	,188	,601**
	Sig. (2-tailed)	,891	,031		,284	,246	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	,177	,040	,174	1	,280	,531**
	Sig. (2-tailed)	,274	,805	,284		,080	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.5	Pearson Correlation	,000	-,152	,188	,280	1	,527**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,348	,246	,080		,000
	N	40	40	40	40	40	40
Total_X3	Pearson Correlation	,539**	,565**	,601**	,531**	,527**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### 4. Lingkungan Kerja

Correlations									
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	Total_X4
X4.1	Pearson Correlation	1	,316*	,123	,127	,022	,108	,420**	,591**
	Sig. (2-tailed)		,047	,448	,434	,894	,508	,007	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X4.2	Pearson Correlation	,316*	1	-,051	-,182	-,056	,334*	,582**	,491**
	Sig. (2-tailed)	,047		,754	,262	,733	,035	,000	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X4.3	Pearson Correlation	,123	-,051	1	,406**	,108	-,085	,132	,427**
	Sig. (2-tailed)	,448	,754		,009	,507	,602	,418	,006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X4.4	Pearson Correlation	,127	-,182	,406**	1	,399*	,035	,051	,482**
	Sig. (2-tailed)	,434	,262	,009		,011	,830	,757	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X4.5	Pearson Correlation	,022	-,056	,108	,399*	1	,053	,254	,468**
	Sig. (2-tailed)	,894	,733	,507	,011		,747	,113	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X4.6	Pearson Correlation	,108	,334*	-,085	,035	,053	1	,511**	,543**
	Sig. (2-tailed)	,508	,035	,602	,830	,747		,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X4.7	Pearson Correlation	,420**	,582**	,132	,051	,254	,511**	1	,757**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,418	,757	,113	,001		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Total_X4	Pearson Correlation	,591**	,491**	,427**	,482**	,468**	,543**	,757**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,006	,002	,002	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 5. Kinerja Karyawan

Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,504**	,430**	,394*	,775**
	Sig. (2-tailed)		,001	,006	,012	,000
	N	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	,504**	1	,442**	,182	,721**
	Sig. (2-tailed)	,001		,004	,262	,000
	N	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	,430**	,442**	1	,457**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,006	,004		,003	,000
	N	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	,394*	,182	,457**	1	,684**
	Sig. (2-tailed)	,012	,262	,003		,000
	N	40	40	40	40	40
Total_Y	Pearson Correlation	,775**	,721**	,789**	,684**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Hasil Uji Reabilitas

### 1. Kepemimpinan Transformasional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.583	4

### 2. Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.650	8

### 3. Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.408	5

### 4. Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.557	7

### 5. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.727	4

## **LAMPIRAN 3 :**

**Pengujian Normalitas**

**Pengujian Multikolonieritas**

**Pengujian Heteroskedastisitas**

## Hasil Uji Normalitas K-S

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98553067
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.071
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## Hasil Uji Multikolonieritas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,483	4,865		0,305	0,762		
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,389	0,144	0,453	2,710	0,010	0,641	1,559
Motivasi (X2)	0,020	0,133	0,027	0,152	0,880	0,569	1,758
Pelatihan (X3)	-0,158	0,146	-0,156	-1,080	0,288	0,853	1,172
Lingkungan Kerja (X4)	0,403	0,145	0,440	2,788	0,009	0,720	1,389

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

## Hasil Uji Heteroskedastisitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,016	2,378		0,427	0,672
Kepemimpinan Transformasional (X1)	-0,137	0,070	-0,377	-1,946	0,060
Motivasi (X2)	0,104	0,074	0,373	1,401	0,170
Pelatihan (X3)	-0,060	0,072	-0,141	-0,842	0,406
Lingkungan Kerja (X4)	-0,057	0,071	-0,149	-0,813	0,422

a. Dependent Variable: Abs\_RES

## **LAMPIRAN 4:**

**Hasil Uji Regresi Berganda**

**Hasil Uji t**

**Hasil Uji f**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

## Hasil Regresi Berganda

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.483	4.865		.305	.762
1 Kepemimpinan Transformasional (X1)	.389	.144	.453	2.710	.010
1 Motivasi (X2)	.020	.133	.027	.152	.880
1 Pelatihan (X3)	-.158	.146	-.156	-1.080	.288
1 Lingkungan Kerja (X4)	.403	.145	.440	2.788	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

## Hasil Uji t

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.483	4.865		.305	.762
1 Kepemimpinan Transformasional (X1)	.389	.144	.453	2.710	.010
1 Motivasi (X2)	.020	.133	.027	.152	.880
1 Pelatihan (X3)	-.158	.146	-.156	-1.080	.288
1 Lingkungan Kerja (X4)	.403	.145	.440	2.788	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

## Hasil Uji f

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.520	4	5.630	5.202	.002 <sup>b</sup>
	Residual	37.880	35	1.082		
	Total	60.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X4), Kepemimpinan Transformatif (X1), Pelatihan (X3), Motivasi (X2)

## Hasil Uji Koefisien Determinasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 <sup>a</sup>	.373	.301	1.040

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X4), Kepemimpinan Transformatif (X1), Pelatihan (X3), Motivasi (X2)

**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

<b>35</b>	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
<b>36</b>	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
<b>37</b>	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
<b>38</b>	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

## Distribusi nilai t tabel untuk df=1-40

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 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

**Titik Persentase Distribusi nilai F untuk Probabilita=0,05**

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

## LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

NAMA : Rodrillus Padang Mala  
 NIM : 1710258  
 JURUSAN : Manajemen  
 JUDUL : Pengaruh kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kelahiran dan Lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi UMKM kab. Jember

No	PENGUJI	REVISI	KETERANGAN
1.	<u>Hamzah Fauzan</u>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rumus</li> <li>2. Cel ty kualitas</li> <li>3. Uraian Cel ty nilai</li> <li>4. Form Cel ty do publik</li> <li>5. Uraian ty per d. ke</li> </ol>	
2.	<u>Haifa</u>	<p>Kelengkapan data dan referensi</p>	
	<u>Saiful Amin</u>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perbaikan yi reliabilitas</li> <li>2. Pembahasan di tambah kehuai materi</li> <li>3. Penelitian terdahulu di perbaikan</li> </ol>	

JEMBER, 29 Maret 2021

KA.PRODI MANAJEMEN/AKUNTANSI/EK.PEMBANGUNAN/D3

Catatan:

Skripsi di bendel setelah di ACC Ka.Prodi