BAB V

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar. Peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan menyebarkan 22 kuesioner yang disebar kepada karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar. Berdasarkan hasil penelitian dapat diinterpretasikan pengaruh pelatihan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar dari deskripsi responden. Berdasarkan jenis kelamin, semua responden adalah laki-laki. Berdasarkan umur, sebagian besar responden berusia 22 tahun sampai 27 tahun dan berdasarkan pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan SMA. Serta berdasarkan masa kerja, mayoritas responden masa kerjanya 4 tahun sampai 5 tahun.

A. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar. Hal ini dibuktikan berdasarkan tabel *Path Coefficients* diperoleh nilai *P-value* sebesar 0,000 < *alpha (*0,05) yang artinya pelatihan kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini di

dukung penelitian yang dilakukan oleh Andris Budiawan yang menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.

Hal ini sesuai dengan teori bahwa, melalui pelatihan karyawan akan bertambah kemampuannya dan demikian pula bagi perusahaan, yaitu dalam rangka memenuhi tuntutan manajer dan departemen SDM.[1] Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.[2]

Hal tersebut sesuai dengan pelatihan kerja yang ada di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar, dimana pelatihan kerja yang diadakan meliputi pelatihan kerja sebelum menjadi karyawan tetap, pelatihan kerja khusus dan pelatihan kerja bagi karyawan yang naik jabatan. Di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar, pelatihan kerja merupakan hal penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk memenuhi persaingan yang semakin ketat, lembaga dituntut untuk memiliki karyawan yang memiliki kinerja maksimal dan mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan BMT UGT Sidogiri ke arah yang lebih maju.

---

[1]Veithzal Rivai Zainal, et.all., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik,* (Jakarta: Rajawali pers, 2015), hal. 164

[2]Andris Budiawan, *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri",* (Tulungagung: Skripsi tidak diterbitkan, 2017), hal. 37

B. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar. Hal ini dibuktikan berdasarkan tabel *Path Coefficients* diperoleh nilai *Pvalue* sebesar 0,258 > *alpha (*0,05) yang artinya gaya kepemimpinan (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Ratna Sari yang menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT XYZ dan penelitian yang dilakukan oleh Eva Nurjannah yang mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan dari prespektif hasil kerja BTM Surya Madinah.

Hasil penelitian ini di dukung teori menurut *Contingency Theory Leadership* yang menyatakan bahwa, ada kaitan antara gaya kepemimpinan dengan situasi tertentu yang dipersyaratkan. Menurut teori ini seorang pemimpin akan efektif jika, gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi yang terjadi. *Path-Goal Model* menyatakan bahwa suksesnya seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya, dengan lingkungan dan karateristik individual bawahannya.[3]

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di BMT UGT Sidogiri cenderung mengarah ke gaya kepemimpinan otokratik, dimana pemimpin memiliki

[3]Veithzal Rifa'i, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi,* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 67-68

kekuasan mutlak dalam pengambilan keputusan. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya kepemimpinan yang menyesuaikan dengan lingkungan dan karateristik individual bawahannya. Kurang efektifnya gaya kepemimpinan yang diterapkan, membuat kinerja karyawan kurang maksimal. Sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar. Hal ini dibuktikan berdasarkan nilai *Pvalue* sebesar 0,398 > *alpha* (0,05) yang artinya kepuasan kerja (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Eko Agung Gumilar yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. X.

Hasil penelitian ini di dukung oleh teori yang dikemukakan oleh Gibson bahwa secara jelas adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja, sehingga pekerja yang lebih

produktif akan mendapatkan kepuasan. Gibson menyatakan bahwa kemungkinan tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja.[4]

Dari hasil angket yang telah disebarkan peneliti kepada seluruh karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar, dapat diketahui bahwa sebagian dari karyawan merasa tidak puas dengan jenjang karir yang diberikan. Selain itu ada beberapa karyawan yang merasa tidak puas dengan faktor gaji dan lingkungan kerja. Hasil ini mendukung teori dua faktor yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji atau upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas.[5]

---

[4]Eko Agung Gumilar, *"Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X",* (Jakarta: Skripsi tidak diterbitkan, 2010)

[5]Veithzal Rivai Zainal, et.all., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik,* (Jakarta: Rajawali pers, 2015), hal. 620-621