

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, ETOS KERJA, DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BPR MAS GIRI WANGI GIANYAR**



Oleh :

**NAMA : DWI ANOM PAYANA
NPM : 2002612010428
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR
DENPASAR
2024**

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, ETOS KERJA, DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BPR MAS GIRI WANGI GIANYAR**

**Skripsi ini ditulis untuk memenuhi
sebagian persyaratan guna memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mahasaraswati Denpasar**

Oleh:

**NAMA : DWI ANOM PAYANA
NPM : 2002612010428
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

UNMAS DENPASAR

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR
DENPASAR
2024**

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, ETOS KERJA, DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BPR MAS GIRI WANGI GIANJAR**

Oleh:

**NAMA : DWI ANOM PAYANA
NPM : 2002612010428
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

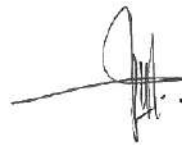
Denpasar, 23 Desember 2023
Mengetahui/Menyetujui

Pembimbing 1



Dr. Ni Made Dwi Puspitawati, SE.,MM
NPK : 82 8815 418

Pembimbing 2



Ni Luh Gede Putu Purnawati, SE.,MM
NPK : 82 9015 468

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR
DENPASAR
2024**

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, ETOS KERJA,
DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BPR MAS GIRI WANGI GIANYAR**

Oleh:

NAMA : DWI ANOM PAYANA
NPM : 2002612010428
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
pada ujian skripsi Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mahasaraswati Denpasar
pada tanggal : 23 Desember 2023

Tim Penguji :

1. Ketua Penguji:

Dr. Ni Made Dwi Puspitawati, SE.,MM

: (.....)

2. Sekretaris Penguji:

Ni Luh Gede Putu Purnawati, SE.,MM

: (.....)

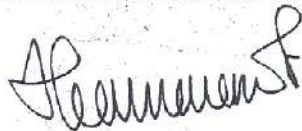
3. Anggota Penguji:

Dr. Ni Made Satya Utami, SE.,MM

: (.....)

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Dr. Putu Kepramareni, SE.,MM
NIP/NPK : 19720601 200501 2 002

Ketua
Program Studi Manajemen,



Dr. Ni Made Dwi Puspitawati, SE.,MM
NIP/NPK : 82 8815 418

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dwi Anom Payana

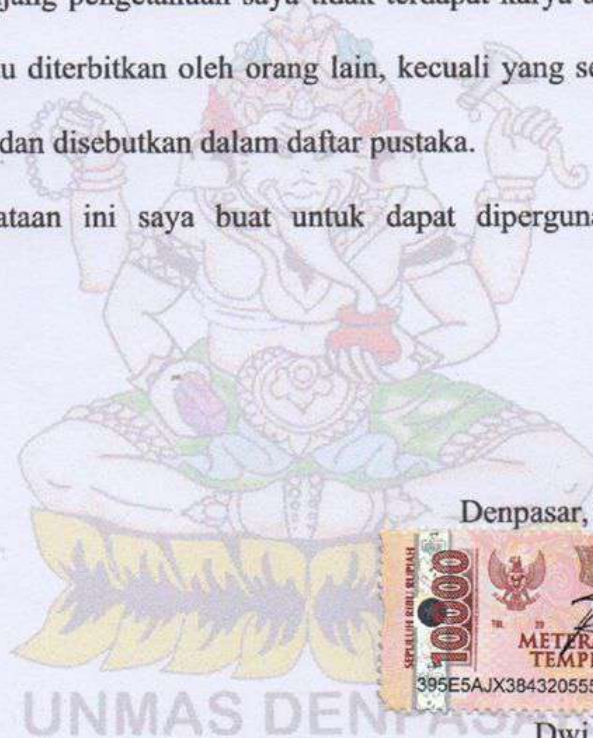
Nim : 2002612010428

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini adalah bukan dari hasil kegiatan plagiat dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana perlunya.

Denpasar, 23 Desember 2023



Dwi Anom Payana
NPM : 2002612010428

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa/Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Employee Engagement*, Etos Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berhasil tanpa bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktunya dalam penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Putu Kepramareni, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
2. Ibu Dr. Ni Made Dwi Puspitawati, SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
3. Ibu Dr. Pande Ketut Ribek, SE.,MM selaku pembimbing akademis.
4. Ibu Dr. Ni Made Dwi Puspitawati, SE.,MM selaku Pembimbing I atas waktu, bimbingan, masukan serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Ni Luh Gede Putu Purnawati, SE.,MM selaku Pembimbing II atas bimbingan dan masukan dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak/Ibu Pimpinan PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar atas kesediannya untuk memberikan data dan informasi yang diperlukan penulis dalam penelitian.
7. Orang tua dan keluarga tercinta atas dukungan dan doanya yang tulus dan tiada hentinya untuk memotivasi penulis dalam studi.

8. Kepada teman-teman atas dukungan, motivasi dan masukannya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta pengalaman penulis. Namun demikian skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang berkepentingan.

Denpasar, 23 Desember 2023



A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and lines, positioned to the right of the Ganesha illustration.

Penulis

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, ETOS KERJA, DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BPR MAS GIRI WANGI GIANYAR**

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat dilepaskan dalam sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement*, etos kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 responden. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan program SPSS versi 24.0.

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement*, etos kerja, dan pelatihan kerja masing-masing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar. Saran bagi penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti variabel kompensasi dan budaya organisasi.

Kata kunci: *Employee Engagament, Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kinerja Karyawan*



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGUJIAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori	13
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya	31
BAB III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS	45
3.1 Kerangka Berpikir	45
3.2 Kerangka Konseptual	49
3.3 Hipotesis.....	50
BAB IV METODE PENELITIAN	53
4.1 Lokasi Penelitian	53
4.2 Objek Penelitian	53

4.3 Identifikasi Variabel	53
4.4 Definisi Operasional Variabel	54
4.5 Jenis Data dan Sumber Data	58
4.6 Populasi dan Sampel.....	59
4.7 Metode Pengumpulan Data	60
4.8 Pengujian Instrumen Penelitian	62
4.9 Teknik Analisis Data	64
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	72
5.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	72
5.1.1 Sejarah Singkat PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar	72
5.1.2 Visi dan Misi PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar	73
5.1.2 Struktur Organisasi.....	73
5.2 Hasil Analisis Pembahasan	78
5.2.1 Karakteristik Responden	78
5.2.2 Analisis Statistik Deskriptif	70
5.2.3 Hasil Analisis Statistik Inferensial	85
5.2.4 Pembahasan Hasil Penelitian	91
BAB VI PENUTUP	95
6.1 Simpulan.....	95
6.2 Keterbatasan dan Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN.....	104

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Target dan Realisasi	6
Tabel 1.2 Tingkat Kehadiran Karyawan	8
Tabel 4.1 Data Posisi Jabatan (Populasi dan Sampel)	60
Tabel 4.2 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	63
Tabel 4.3 Rekapitulasi Hasil Uji Realibilitas	64
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan	78
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	79
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	79
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	80
Tabel 5.5 Kriteria Jawaban Kuesioner	81
Tabel 5.6 Deskripsi Variabel Employee Engagement (X1)	82
Tabel 5.7 Deskripsi Variabel Etos Kerja (X2)	82
Tabel 5.8 Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja (X3)	83
Tabel 5.9 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	84
Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas	86
Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinearitas	87
Tabel 5.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	87
Tabel 5.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	88

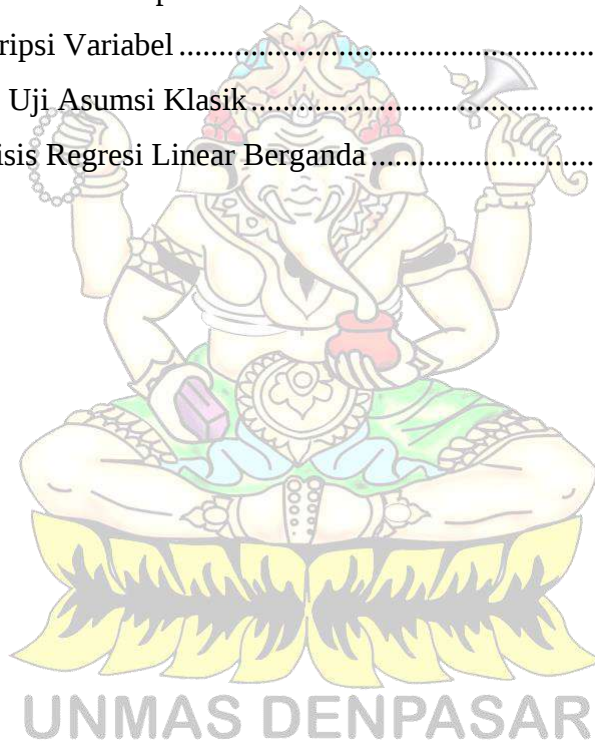
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Grafik Absensi	9
Gambar 3.1 Kerangka Berpikir	48
Gambar 3.2 Kerangka Konseptual	49
Gambar 5.1 Struktur Organisasi PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar.....	74



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	105
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	111
Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	113
Lampiran 4 Karakteristik Responden.....	117
Lampiran 5 Deskripsi Variabel	118
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	122
Lampiran 7 Analisis Regresi Linear Berganda.....	123



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut (Ajabar, 2020:4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Menghadapi persaingan di era global, organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2019:10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia atau yang disingkat MSDM merupakan terjemahan dari *Man Power Management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia, dikenal dengan istilah manajemen personalia atau *personal management* (Supomo & Nurhayati, 2018:5). Pemilihan dan penerapan strategi yang tepat akan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan, merencanakan dan melaksanakan strategi bisnis yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya perusahaan atau organisasi bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja. Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau seberapa besar kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut (Pratama & Mukzam, 2018), dengan meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai tolak ukur dan bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia dan berdampak positif terhadap kestabilan organisasi. Menurut (Kasmir, 2019;184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Selain itu, menurut Sudaryati dan Heriningsih (2020) yang menjelaskan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi dari kegiatan seseorang atau kelompok pada suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor *employee engagement* (keterikatan karyawan). Menurut (Kartono, 2017;21) *employee engagement* merupakan suatu kondisi, sikap, atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keasyikan (*absorption*) untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi. Menurut (Noviardy, 2020), bahwa para karyawan akan secara penuh terlibat dan antusias terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Menurut (Gobbins, 2018) mendefinisikan *employee*

engagement adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi dimana seseorang karyawan memiliki organisasi, pekerjaan, manajer, atau rekan kerja yang mempengaruhi ia untuk tetap berupaya dalam pekerjaannya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wicaksono & Rahmawati, 2019) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Chandra dkk, 2018), yang menyebutkan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah hubungan yang positif menjelaskan jika semakin baik *employee engagement* maka akan semakin meningkat kinerja karyawan, sebaliknya apabila nilai dari variabel *employee engagement* rendah maka nilai dari variabel kinerja karyawan pun akan menurun.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suchayowati dan Hendrawan, 2020) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Noviardy, 2020) menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat *employee engagement* pada suatu organisasi atau perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut *Employee engagement* akan meningkatkan kinerja sehingga perilaku engagement pada karyawan perlu ditingkatkan dan dipelihara. Akan tetapi menurut hasil penelitian (Sari, 2021), menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti semakin tinggi tingkat *employee engagement* maka tidak terjadi peningkatan kinerja karyawan. Dikarenakan adanya ketidakkonsistenan antara

hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan analisis mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor *employee engagement*, etos kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan (Priansa, 2018;283). Menurut (Lawu dkk., 2019;53) etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Selain itu menurut (Gazali, 2019;62), menegaskan bahwa etos kerja adalah respon yang unik dari seseorang atau kelompok atau masyarakat terhadap kehidupan, respon atau tindakan yang muncul dari keyakinan yang diterima dan respon itu menjadi kebiasaan atau karakter pada diri seseorang.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak, 2020) menemukan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Yantika, dkk, 2018) menyebutkan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Sukmawati,dkk, 2020) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Lawu, dkk , 2019) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan. Namun berbeda dengan penelitian (Rosmawati dan Jermawinsyah, 2018), menyebutkan bahwa etos kerja

berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya etos kerja yang tinggi tidak berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan.

Selain faktor *employee engagement* dan etos kerja, pelatihan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Rachmawati, 2018) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan. (Suwatno, 2018:118), pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari knowledge, skill, attitude dan behavior yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan. Selain itu menurut (Kasmir, 2019:126) berpendapat pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi dan Nursidin, 2018), menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Safitri, 2019), menyatakan bahwa pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Dyastuti, 2018) menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian (Marjaya dan Pasaribu, 2019), menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan kerja maka kinerja karyawan akan

semakin meningkat. Namun menurut hasil penelitian (Suratman, 2018), menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan yang menerima kredit dan himpunan dana dari masyarakat. PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar beralamat di Jl. Bypass Dharma Giri, Bitera, Kec. Gianyar, Kabupaten Gianyar, Bali. Di tengah persaingan dituntut untuk mempertahankan usaha bahkan lebih maju, maka kebutuhan akan karyawan yang memiliki keterampilan, produktivitas, dan professional merupakan suatu hal yang perlu ditingkatkan dari kondisi yang telah ada selama ini.

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tahap observasi data yang dilakukan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar tentang penilaian kinerja karyawan yang dapat diukur dari perkembangan persentase realisasi dan jumlah target kredit nasabah pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar dalam 4 tahun terakhir yang dapat menggambarkan kinerja karyawan, yang disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Target Dan Realisasi Kredit
PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar Tahun 2019-2022

Tahun	Target Kredit (Jutaan)	Realisasi Kredit (Jutaan)	Presentase %
2019	Rp. 239.800	Rp. 215.000	89,66%
2020	Rp. 384.080	Rp. 319.540	83,20%
2021	Rp. 457.540	Rp. 337.560	73,77%
2022	Rp. 528.750	Rp. 369.210	69,82%
Rata-rata			79,11%

Sumber: PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar (2022)

Pada tabel 1.1 menunjukkan hasil pencapaian target kredit nasabah pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar selama 4 tahun terakhir. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2019 pencapaian kredit yang diperoleh sebesar Rp. 215.000.000,00 dengan tingkat persentase 89,66%, pada tahun 2020 pencapaian kredit yang diperoleh sebesar Rp. 319.250.000,00 dengan tingkat persentase 83,20%, pada tahun 2021 pencapaian kredit yang diperoleh sebesar Rp. 337.560.000,00 dengan tingkat persentase 73,77%, dan pada tahun 2022 pencapaian kredit yang diperoleh sebesar Rp. 369.000.000,00 dengan tingkat persentase 69,82%. Hasil kerja yang belum mencapai target, menunjukkan adanya masalah dengan kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar.

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan pada karyawan PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar, ditemukan bahwa adapun masalah yang dihadapi. Permasalahan yang ada di dalam perusahaan ini adalah rendahnya keterikatan sumber daya manusia perusahaan dengan perusahaan, sehingga berakibat timbulnya berbagai permasalahan. Beberapa karyawan dan pemegang jabatan memiliki tingkat *absorption* yang rendah. Hal tersebut bisa dilihat dari kurangnya konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja. Kejadian seperti itu bisa terjadi karena kurangnya ada kegiatan rutin yang sesuai dengan *passion* tim pada setiap minggunya agar para karyawan tidak merasa bosan pada saat bekerja. Hal tersebut mengindikasikan tingkat *employee engagement* pada suatu perusahaan kurang baik.

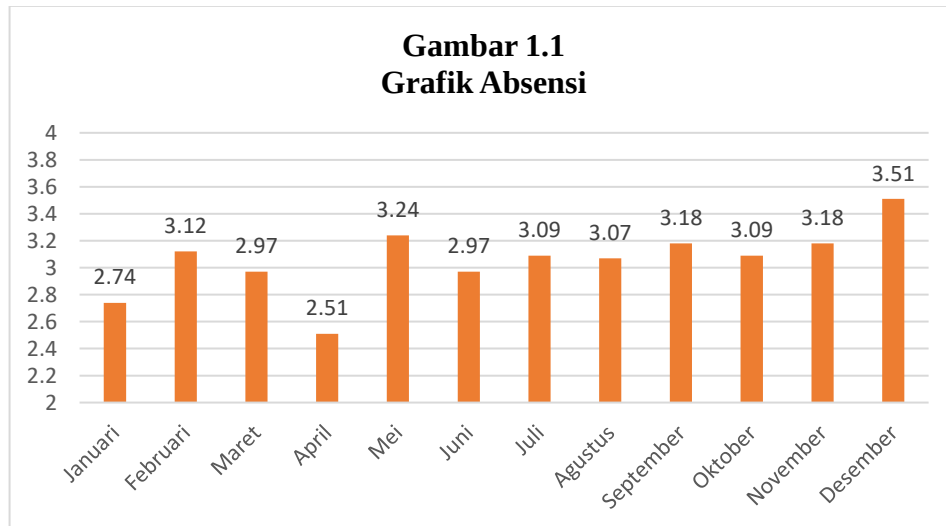
Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan, masalah yang ditemukan mengenai etos kerja di PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar yaitu tingkat kehadiran yang tinggi pada tahun 2022.

Tabel 1.2
Tingkat Kehadiran Karyawan
PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Seharusnya	Jumlah Ketidak hadir	Jumlah hari Kerja Senyatanya	Tingkat absensi (%)
	(1)	(2)	(3) = (1 x 2)	(4)	(5) = (3 - 4)	(6) = $\frac{(4 : 3) \times 100}{1}$
Januari	35	25	875	24	851	2,74
Februari	35	21	735	23	712	3,12
Maret	35	24	840	25	815	2,97
April	35	25	875	22	853	2,51
Mei	35	22	770	25	745	3,24
Juni	35	24	840	25	815	2,97
Juli	35	24	840	26	814	3,09
Agustus	35	26	910	28	882	3,07
September	35	26	910	29	881	3,18
Oktober	35	24	840	26	814	3,09
November	35	26	910	29	881	3,18
Desember	35	26	910	32	878	3,51
Jumlah	420	293	10.225	314	9.941	36,67
Rata-rata	35	24,41	852,08	26,16	828,41	3,05

Sumber: PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar 2022

Dari data tabel 1.2 di atas, dapat dilihat pada bulan Januari total 35 karyawan dengan hari kerja 25 hari dimana dihitung 6 hari kerja dalam seminggu yang menyatakan 25 hari per bulan Januari dengan total hari kerja berjumlah 875. Pada bulan Januari karyawan yang tidak hadir sebanyak 24 orang dengan keterangan Izin, Sakit, Cuti, dan Tanpa keterangan dalam sebulan dengan hari dan tanggal yang berbeda. Maka jumlah kerja senyatanya yaitu 851 hari begitu juga dengan keterangan bulan selanjutnya sampai pada bulan Desember 2022.



Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa tingkat kehadiran karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar pada bulan Januari-Desember 2022 cenderung berfluktuasi dimana tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Desember sebesar 3,51% sedangkan tingkat absensi karyawan terendah pada bulan April sebesar 2,51%. Rata-rata tingkat absensi karyawan tahun 2022 sebesar 3,05%. Menurut Dwipayana dan Sariyathi (2018) tingkat absensi 2-3% tergolong baik, di atas 3-10% dianggap tinggi. Apabila dilihat dari rata-rata keseluruhan tingkat absensi karyawan di PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar tergolong tinggi. Tingkat absensi karyawan tinggi karena karyawan sering tidak masuk kerja karena sakit namun tidak membawa surat keterangan dokter, selain itu karyawan sering tidak masuk kerja dengan keterangan yang tidak jelas serta terdapat karyawan yang kurang memiliki etos kerja dan menaati peraturan yang ditetapkan seperti sering terlambat saat datang ke tempat kerja dan pulang lebih awal. Hal ini menunjukkan etos kerja karyawan kurang baik, yang dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Etos kerja yang kurang baik atau buruk bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi dan wawancara pada beberapa karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar salah satu pemicu menurunnya kinerja karyawan yaitu adanya masalah mengenai pelatihan kerja. Dimana materi pelatihan tidak sesuai dengan bidangnya, dan instruktur yang memberikan pelatihan tidak sesuai dengan bidangnya. Menurut Widodo (2018), menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar. Hal ini menunjukkan pelatihan kerja yang tidak sesuai dengan passion karyawan, maka pelatihan kerja yang dilakukan akan tidak efektif. Pelatihan kerja yang sesuai dan tidak sesuai akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement*, Etos Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka penelitian ini akan dilaksanakan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar, dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRMas Giri Wangi Gianyar?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adanya manfaat yang diharapkan penelitian ini :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan pemahaman serta mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dan menambah pengetahuan dari informasi yang didapat dari perusahaan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi yang bermanfaat dan dapat menjadi bahan kajian bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini digunakan untuk menyelesaikan studi strata 1 dan juga menambah pengetahuan penulis khususnya mengenai pengaruh *employee engagement*, etos kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dalam bidang sumber daya manusia.

b. Bagi Instansi/Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan saran kepada pihak manajemen PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar terkait pengaruh *employee engagement*, etos kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Teori ini menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya adalah seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. (Setiawan, 2017) mengemukakan bahwa goal setting bisa mempengaruhi kegiatan seseorang dengan mengarahkan perhatian dan tindakan, memotivasi dan pergerakan usaha seseorang untuk membuat strategi yang sesuai dengan kemampuan dalam mencapai tujuan.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

(Setiawan, 2017) mengemukakan bahwa goal setting bisa mempengaruhi kegiatan seseorang dengan mengarahkan perhatian dan tindakan, memotivasi

dan pergerakan usaha seseorang untuk membuat strategi yang sesuai dengan kemampuan dalam mencapai tujuan. *Goal setting theory* berasumsi bahwa adanya hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *goal setting theory* ialah bahwa individu yang diberi tujuan yang sulit dan spesifik tetapi dapat dicapai dengan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan orang-orang yang menerima tujuan. Hal ini sesuai dengan pendapat Asmus, *et al.*, (2015) mengemukakan bahwa tujuan spesifik lebih mengarah kepada prestasi yang tinggi dibandingkan dengan tujuan yang umum dan tidak spesifik. Berdasarkan uraian tersebut, maka diasumsikan bahwa untuk dapat mencapai kinerja yang optimal, maka harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik identik sebagai tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

(Lilyana & dkk, 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Silalahi, 2021), kinerja merupakan pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu dalam organisasi dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu. Menurut (Kasmir, 2019;184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. (Bintoro, 2017) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh

sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Sudaryati dan Heriningsih (2020) yang menjelaskan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi dari kegiatan seseorang atau kelompok pada suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Bakat, karakter, dan minat kerja.
2. Kejelasan penerimaan atau kejelasan pekerjaan seorang pekerja, yaitu derajat pemahaman dan penerimaan seseorang atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
3. Kompetensi, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan.
4. Fasilitas kerja, yaitu kumpulan instrument yang memfasilitasi kelancaran fungsi organisasi.
5. Kepemimpinan, atau perilaku pemimpin dalam membimbing orang bekerja.
6. Disiplin kerja, aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi untuk memastikan bahwa semua karyawan mematuhi untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Sinungan (2018:7) menerangkan ada 8 faktor kinerja secara langsung maupun tidak langsung. Kedelapan faktor tersebut antara lain:

1. Manusia
2. Metode/proses
3. Lingkungan organisasi (internal)
4. Produksi
5. Lingkungan negara (eksternal)
6. Modal
7. Lingkungan internasional maupun regional
8. Umpan balik

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin Kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

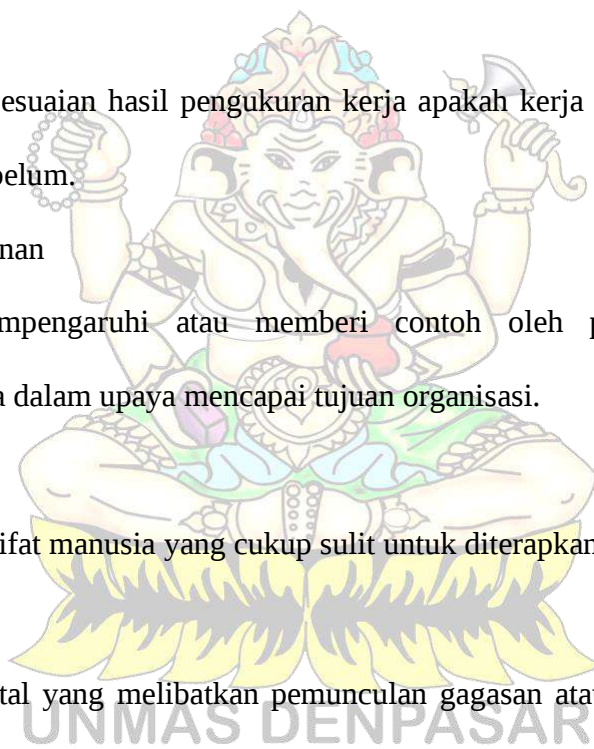
9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Sedangkan indikator kinerja menurut Kasmir (2018:208) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.



2. Kuantitas (jumlah)

Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

2.1.3 *Employee Engagement*

1. *Pengertian Employee Engagement*

Employee engagement merupakan suatu kondisi, sikap, atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keasyikan (*absorption*) untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi ((Kartono, 2017;21). Menurut (Noviardy, 2020) bahwa para karyawan akan secara penuh terlibat dan antusias terhadap pekerjaan mereka. Para karyawan yang *engaged*, mereka peduli dengan masa depan perusahaan dan rela untuk menginvestasikan karya terbaiknya untuk kesuksesan organisasi tempat mereka bekerja.

(Sulistyawati., 2020), menyatakan bahwa *employee engagement* (keterikatan karyawan) adalah sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara totalitas baik secara fisik, kognitif, afektif, dan emosional. Menurut (Gobbins, 2018) mendefinisikan *employee*

engagement adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi dimana seseorang karyawan memiliki organisasi, pekerjaan, manajer, atau rekan kerja yang mempengaruhi ia untuk tetap berupaya dalam pekerjaannya. Menurut (Schaufeli, 2021), bahwa *employee engagement* adalah suatu keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan, di mana semangat mengacu pada tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan ketekunan bahkan dalam pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah sikap dan perilaku berupa keterikatan atau keterlibatan dan rasa antusias terhadap pekerjaan dan tempat karyawan bekerja. Dengan *employee engagement* yang tinggi karyawan akan memiliki rasa loyalitas yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi yang lebih banyak bagi perusahaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Faktor-Faktor *employee engagement*, menurut (Elliott & Corey, 2018) diantaranya:

1. *Open and Honest Communication*

Komunikasi yang terbuka dan jujur adalah dasar dari *employee engagement* karena hubungannya dengan kepercayaan. Ini akan membutuhkan kerja dan komitmen di semua tingkatan manajemen.

2. *Purpose, Mission, and Values*

Perusahaan memerlukan misi yang menginspirasi dan otentik serta nilai-nilai yang layak huni yang mendukung dan mendorong bisnis dan karyawan.

3. *Leadership*

Dunia sedang berubah, teknologi adalah kekuatan yang mendemokratisasi dan para pemimpin harus melayani rakyat mereka lebih dari sebelumnya.

4. *Management*

Kebijakan dan praktik manajemen harus sejalan dengan nilai-nilai dan apa yang dikatakan kepemimpinan akan memiliki budaya yang tidak otentik.

5. *Job Design*

Desain pekerjaan yang buruk dapat menyabotase peluang *employee engagement*. Beberapa pekerjaan terlalu mudah untuk dilibatkan karena mereka tidak memiliki otonomi dan kebebasan.

6. *Learning*

Belajar adalah investasi pribadi itu harus dimiliki oleh individu, memberi mereka kebebasan untuk belajar di waktu mereka sendiri, dengan kecepatan mereka dan dengan syarat mereka.

7. *Recognition*

Sebagian besar perusahaan melumpuhkan program mereka dengan struktur yang rumit, alur kerja dan proses persetujuan yang membatasi kemampuan orang untuk hanya mengucapkan terima kasih.

8. *Pay and Benefit*

Banyak masalah dengan gaji adalah tentang keadilan. Bayaran jarang bersifat pribadi dan menjadi kurang demikian, yang berarti ketidakadilan terungkap lebih sering dan lebih cepat dari sebelumnya.

9. *Wellbeing*

Ketika pekerjaan menjadi lebih bervariasi, ruang kerja telah mengambil peran yang lebih penting dan strategis dalam employee engagement.

10. *Workspace*

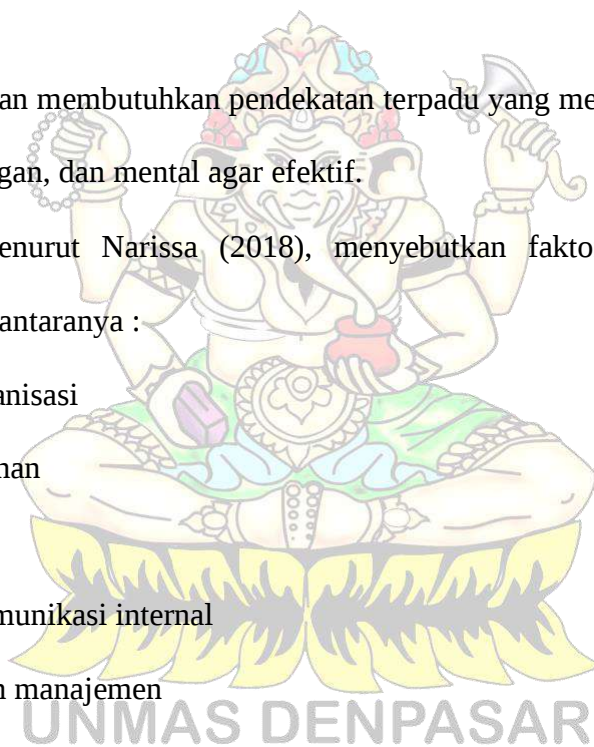
Kesejahteraan membutuhkan pendekatan terpadu yang mencakup kesehatan fisik, keuangan, dan mental agar efektif.

Sedangkan menurut Narissa (2018), menyebutkan faktor-faktor *employee engagement* diantaranya :

1. Budaya organisasi
2. Kepemimpinan
3. *Reward*
4. Kualitas komunikasi internal
5. Keterbukaan manajemen
6. Keramahan kerja
7. Standar tempat kerja

3. **Indikator *Employee Engagement***

Menurut Noviardy (2020), menyatakan bahwa indikator *employee engagement* ada 3, yaitu:



1. Kekuatan (*Vigor*)

Vigor atau kekuatan ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi (kemampuan untuk beradaptasi) mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

2. Dedikasi (*Dedication*)

Dedication atau dedikasi ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang.

3. Penyerapan (*Absorption*)

Absorption atau penyerapan ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu di sekitarnya.

Sedangkan menurut (Kristianto & Handoyo, 2020), indikator *employee engagement* adalah sebagai berikut:

1. *Vigor* (Semangat)

Vigor dapat dinilai dari tingkat semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika ia menyelesaikan pekerjaannya, kemauan untuk berusaha dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Dedikasi mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makan, antusiasme, dan kebanggan. Ini ditandai dengan memperlihatkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta bangga terhadap pekerjaannya.

3. *Absorption* (absorpsi)

Absorpsi adalah aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa begitu terlalu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya sehingga melupakan segala hal yang ada disekitarnya. Tingkat *absorption* yang tinggi menunjukan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan serta yang menyebabkan waktu begitu terasa lebih cepat.

2.1.4 Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

(Gazali, 2019;62) menegaskan bahwa etos kerja adalah respon yang unik dari seseorang atau kelompok atau masyarakat terhadap kehidupan; respon atau tindakan yang muncul dari keyakinan yang diterima dan respon itu menjadi kebiasaan atau karakter pada diri seseorang atau kelompok orang atau masyarakat. (Gafur, 2020;103) mendefinisikan etos kerja menyangkut semangat hidup, termasuk semangat bekerja, menuntut ilmu pengetahuan dan meningkatkan keterampilan agar dapat membangun kehidupan yang lebih baik di masa depan.

Sependapat dengan (Mundiri & Jailani, 2019;33) bahwa etos kerja lebih merujuk kepada kualitas kepribadian pekerjaan tercermin melalui unjuk kerja

secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupannya. Senada dengan Krisnadas (2021:32) mengatakan bahwa etos kerja adalah cara bekerja seseorang secara positif dan berkualitas sebagai hasil dari kesadaran, keyakinan, sikap, standar hasil, karakter, etika, moralitas, dan perilaku positif.

Menurut Paramarta, dkk (2021:75) etos kerja adalah budaya kerja yang mengandung sikap kerja/sikap terhadap pekerjaan yakni kesukaan akan kerja di bandingkan dengan kegiatan lain, serta kebiasaan kerja yaitu perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggungjawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya. Sinaga, dkk., (2021:71) menambahkan bahwa etos kerja ialah etika seseorang di tempat kerjanya yang didasari oleh sikap dan keyakinan atas nilai-nilai terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Supramito (2022:23) menjelaskan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, antara lain:

a. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu.

Faktor internal terdiri atas usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan dan lama bekerja.

b. Faktor eksternal.

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri manusia, seperti budaya, sosial politik, kondisi lingkungan geografis dan struktur ekonomi.

Sedangkan menurut (Priansa, 2018:285) Etos kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal :

a. Faktor internal

Agama, pendidikan, motivasi, usia, dan jenis kelamin.

b. Faktor eksternal

Budaya, sosial politik, kondisi lingkungan (*geografis*), struktur ekonomi, dan tingkat kesejahteraan.

3. Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja menurut (Mundiri & Jailani, 2019:34) , yaitu:

a. Disiplin

Disiplin yaitu salah satu unsur semangat kerja yang dinilai berdasarkan kepatuhan jam kerja, kepatuhan pada perintah atasan serta peraturan yang berlaku, merasa senang dalam bekerja serta bekerja sesuai kesepakatan bersama.

b. Sikap

Sikap yaitu suatu etika dalam bekerja, dimana sikap mendasari arah dan intensitas untuk kerja yang baik, didasari oleh sikap dasar yang positif dan wajar terhadap pekerjaannya.

c. Kebiasaan kerja

Kebiasaan kerja merupakan pola perilaku kerja yang ditunjukkan oleh pekerja secara konsisten, yang terdiri dari kebiasaan mengatur waktu, kebiasaan pengembangan diri, disiplin kerja, kebiasaan hubungan antar manusia dan kebiasaan bekerja keras.

Sedangkan menurut (Priansa, 2018:283-284), tiga indikator dari etos kerja yaitu :

1. Keahlian interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang ada di luar organisasi.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi.

3. Dapat diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya.

2.1.5 Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

(Rachmawati, 2018) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan. Proses kegiatan pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. (Suwatno, 2018:118), pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Kemudian (Kasmir, 2019;126), berpendapat pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut (Sari, 2021:101), pelatihan adalah semua usaha untuk menyediakan memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, hasil barang yang dikeluarkan, sikap, serta etika pada jenjang kemampuan serta skill tertentu, sesuai sesuai dengan standar serta kualifikasi jabatan serta pekerjaan. Sebuah proses untuk mendapatkan dan meningkatkan kemampuan kerja seseorang serta meningkatkan produktivitas seorang karyawan. Menurut

Wibowo, dkk. (2019) pelatihan menjadi bagian dari proses meningkatkan kapitalisasi modal manusia yang dapat menunjang tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian, dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektivitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut (Kasmir, 2019) beberapa faktor-faktor pelatihan kerja, yaitu:

1. Peserta Pelatihan

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan karyawan.

2. Instruktur/pelatih

Instruktur atau staff pengajar merupakan seseorang yang akan memberikan materi dan membentuk perilaku karyawan.

3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan untuk menambah pengetahuan peserta pelatihan.

4. Lokasi Pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, baik dilaksanakan di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.

5. Lingkungan Pelatihan

Pengaruh lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai.

6. Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan merupakan waktu yang dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.

3. Indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator pelatihan menurut (Wahyuningsih, 2019;6) terdapat 5, yakni:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta..

2. Materi

Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.

3. Metode yang digunakan

Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

5. Kualifikasi pelatih

Pelatih atau pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

Sedangkan menurut Kasmir (2019) beberapa indikator pelatihan kerja, diantaranya:

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal, dan kompeten.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan harus update agar peserta mudah memahami materi yang dijelaskan.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar para peserta mudah memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai acuan peneliti dalam meneliti permasalahan mengenai pengaruh *employee engagement*, etos kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar. Adapun beberapa hasil penelitian sebelumnya, yaitu :

- 1) Wicaksono dan Rahmawati (2019), melakukan penelitian terkait Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel keseluruhan dalam penelitian ini adalah

33 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas data, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear dan uji hipotesis (Uji F & Uji T) terhadap data primer yang didapat dari penyebaran kuesioner. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama meneliti pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan kuesioner dalam metode pengumpulan data. Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel yang digunakan.

- 2) Chandra dan Remiasa (2018), melakukan penelitian terkait Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intiland Grande. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel keseluruhan dalam penelitian ini adalah 68 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi lapangan untuk memperoleh data sebenarnya yang meliputi penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas data, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear dan uji hipotesis (Uji F & Uji T) terhadap data primer yang didapat dari penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Intiland Grande di Head

Office. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi linear berganda dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,788 dan signifikan yang dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} = 2,119 > t_{tabel} = 1,998$ atau nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ ($df=68$, $\alpha=0,05$). Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama meneliti pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan, sama-sama menggunakan kuesioner dalam metode pengumpulan data, dan sama-sama menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel yang digunakan.

- 3) Sucahyowati dan Hendrawan (2020), melakukan penelitian terkait Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MK Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel keseluruhan dalam penelitian ini adalah 30 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis eksploratori, yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan karakteristik responden dan penilaian karyawan PT. MK dengan keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan. Pendekatan. kualitatif dilakukan melalui pengamatan dan pengumpulan data survei, dalam suatu populasi dengan kusioner dan wawancara terbuka. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama meneliti pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan, sama-sama menggunakan metode wawancara dan kuesioner dalam metode pengumpulan data. Sedangkan

perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel yang digunakan.

- 4) Noviardy (2020), melakukan penelitian terkait Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh employee engagement dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel keseluruhan dalam penelitian ini adalah 191 orang. analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, analisis koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil uji signifikan parsial (uji t) menunjukkan bahwa: 1) employee engagement, mempunyai nilai signifikan sebesar 0,001. 2) komitmen organisasi, mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian berarti bahwa employee engagement dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama membahas tentang pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan Teknik analisis linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah jumlah variabel dan responden yang digunakan, tempat penelitian dan waktu penelitian.
- 5) Sari (2021), melakukan penelitian terkait Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Rawat Jalan Rsud H. Abdul

Manap Kota Jambi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi. Populasi dalam penelitian ini adalah 129 orang pegawai di Bagian Rawat Jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi, besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 56 responden. Data diproses lebih lanjut menggunakan program SmartPLS. Dari model struktural dan nilai loading item statement terdapat beberapa indikator variabel yang memiliki nilai loading dibawah 0,5. Analisis teknis melibatkan penentuan koefisien korelasi dan regresi linier berganda, kemudian hasilnya diinterpretasikan melalui pembahasan, kesimpulan dan saran dari variabel yang diteliti. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama membahas tentang pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah jumlah variabel dan responden yang digunakan, tempat penelitian dan waktu penelitian.

- 6) Simanjuntak (2020), melakukan penelitian terkait Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja, dan motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan. Jumlah sampel penelitian sebanyak 92 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengumpulan data primer, dan teknik analisis data menggunakan validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik dengan menggunakan uji Multikolinearitas, Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas. Pengujian Hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama membahas tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan uji asumsi klasik. Sedangkan perbedaannya adalah jumlah variabel dan responden yang digunakan, tempat penelitian dan waktu penelitian.

- 7) Yantika, dkk. (2018), melakukan penelitian terkait Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). mengetahui pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 104 responden yang juga sebagai populasi penelitian. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah analisis regresi linear berganda yang mencakup Uji F, Uji T, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian Uji T menyatakan bahwa: lingkungan kerja (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y_1), etos kerja (X_2) mempunyai

pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y_1), disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_1). Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama membahas tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan, sama-sama menggunakan kuesioner dalam metode pengumpulan data, dan menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah jumlah variabel dan responden yang digunakan, tempat penelitian dan waktu penelitian.

- 8) Sukmawati, dkk. (2020), melakukan penelitian terkait Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah Batam yang berjumlah 52 orang. Sampel penelitian sebanyak 52 orang, yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Data diperoleh dengan metode menyebarkan kuesioner kemudian dianalisa dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini adalah: (1) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) pelatihan secara parsial berpengaruh negatif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama membahas tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan, sama-sama menggunakan kuesioner dalam metode pengumpulan data. Sedangkan perbedaannya adalah jumlah variabel dan responden yang digunakan, tempat penelitian dan waktu penelitian.

- 9) Lawu, dkk. (2019), melakukan penelitian terkait Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. Metode penelitian ini adalah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sampel diambil untuk penelitian ini adalah 33 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang telah diuji validitasnya dan keandalan. Uji koefisien korelasi uji regresi dan uji koefisien determinasi dengan SPSS program aplikasi versi 24.0. Penelitian ini menggunakan rumus korelasi sebesar 0,882 dapat dinyatakan bahwa hubungan etos kerja dengan kinerja karyawan adalah positif dan kuat. Hasil penelitian ini berdasarkan persamaan regresi linier,

diketahui yang merupakan etos kerja sebesar 0,711 menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama membahas tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan kuesioner dalam metode pengumpulan data. Sedangkan perbedaannya adalah jumlah variabel dan responden yang digunakan, tempat penelitian dan waktu penelitian.

- 10) Rosmawati dan Jermawinsyah (2018), melakukan penelitian terkait Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan pada PT. Puskesmas Aro di Kecamatan Muara Bulian. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif verifikatif. Populasi penelitian ini adalah 56 orang. Dengan menggunakan skala likert menunjukkan variabel etos kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan berada pada kategori baik. Dan regresi berganda untuk mengetahui hubungan etos kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap Aro Health Pusat di Kecamatan Muara Bulian. Hasil kajian dan pembahasan menunjukkan bahwa etos kerja memiliki berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel disiplin kerja dan komitmen pegawai variabel berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Aro di Muara Bulian Daerah. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama membahas tentang pengaruh

etos kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah jumlah variabel dan responden yang digunakan, tempat penelitian dan waktu penelitian.

11) Safitri (2019), melakukan penelitian terkait Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam karya ilmiah ini adalah deskriptif kuantitatif metode. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Batam adalah bagian dari departemen Bengkel Mesin dengan 30 karyawan, dengan sampel 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus yaitu melakukan penelitian semua populasi yang ada. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai PT. Batam. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama membahas tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah jumlah variabel dan responden yang digunakan, tempat penelitian dan waktu penelitian.

12) Prayogi dan Nursidin (2018), melakukan penelitian terkait Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan Asosiatif dimana penelitian yang dilakukan yaitu untuk melihat seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 60 orang responden. Hasil penelitian terlihat secara parsial bahwa Pelatihan berpengaruh

positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil t hitung $> t$ tabel ($2,021 > 2,00$). Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama membahas tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah jumlah variabel dan responden yang digunakan, tempat penelitian dan waktu penelitian.

- 13) Marjaya dan Pasaribu (2019), melakukan penelitian terkait Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Adapun objek penelitian merupakan semua karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang dengan populasi sebesar 48 orang karyawan, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama membahas tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan uji asumsi klasik serta metode

regresi linier berganda Sedangkan perbedaannya adalah jumlah variabel dan responden yang digunakan, tempat penelitian dan waktu penelitian.

- 14) Octavianus dan Adolfina (2018), melakukan penelitian terkait Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh sebesar 63,9% terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama- sama membahas tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah jumlah variabel dan responden yang digunakan, tempat penelitian dan waktu penelitian.

- 15) Suratman (2018), melakukan penelitian terkait Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Grand Keisha Hotel By Horison Yogyakarta. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan, serta untuk mengetahui

manakah pengaruh yang lebih besar antara pengaruh langsung (pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja) secara parsial dengan pengaruh tidak langsung (pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja). Penelitian dilakukan di Grand Keisha Hotel Yogyakarta dengan objek penelitian ini adalah pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Populasi sekaligus sampel penelitian ini adalah 98 karyawan tetap dari total 113 karyawan Grand Keisha Hotel dan kuesioner yang kembali dan layak dikelolasebanyak 82. Analisis dilakukan dengan bantuan SPSS 20 dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 5) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 7) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 8) pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih kecil daripada pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan, 9) pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih kecil dari pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang

dilaksanakan adalah sama-sama membahas tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah jumlah variabel dan responden yang digunakan, tempat penelitian dan waktu penelitian.



BAB III

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh (Edwin Locke, 1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Teori penetapan tujuan merupakan model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2015). *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya adalah seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Dalam suatu perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Pratama & Mukzam, 2018), dengan meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai tolak ukur dan bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia dan berdampak positif terhadap kestabilan organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor *employee engagement* (keterikatan karyawan). (Sulistyawati., 2020), menyatakan bahwa *employee engagement* (keterikatan karyawan) adalah

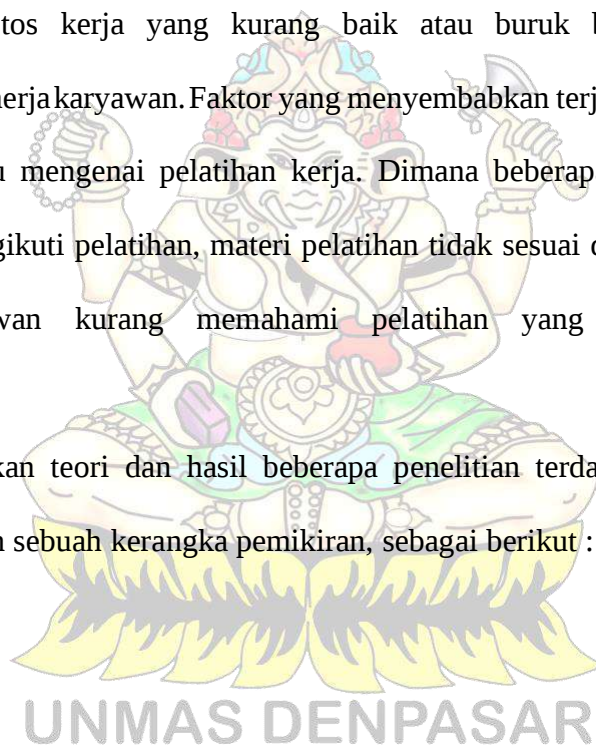
sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara totalitas baik secara fisik, kognitif, afektif, dan emosional. Selain *employee engagement*, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah etos kerja. Dengan memiliki etos kerja yang baik dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional. Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan (Priansa, 2018:283). Selain *employee engagement* dan etos kerja, pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Rachmawati, 2018) menjelaskan bahwa: "Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan".

Berdasarkan hasil obeservasi awal pada kantor PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar telah terjadi permasalahan terkait dengan kinerja karyawan yang ditandai dengan menurunnya jumlah dan presentase pencapaian target kredit pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar seperti yang sudah diuraikan pada Tabel 1.1. Dari hasil wawancara peneliti dengan pimpinan PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar menyatakan bahwa salah satu pemicu turunnya kinerja karyawan yaitu rendahnya keterikatan sumber daya manusia perusahaan dengan perusahaan, sehingga berakibat timbulnya berbagai permasalahan. Beberapa karyawan dan pemegang jabatan memiliki tingkat *absorption* yang rendah. Hal tersebut bisa dilihat dari kurangnya konsentrasi dan

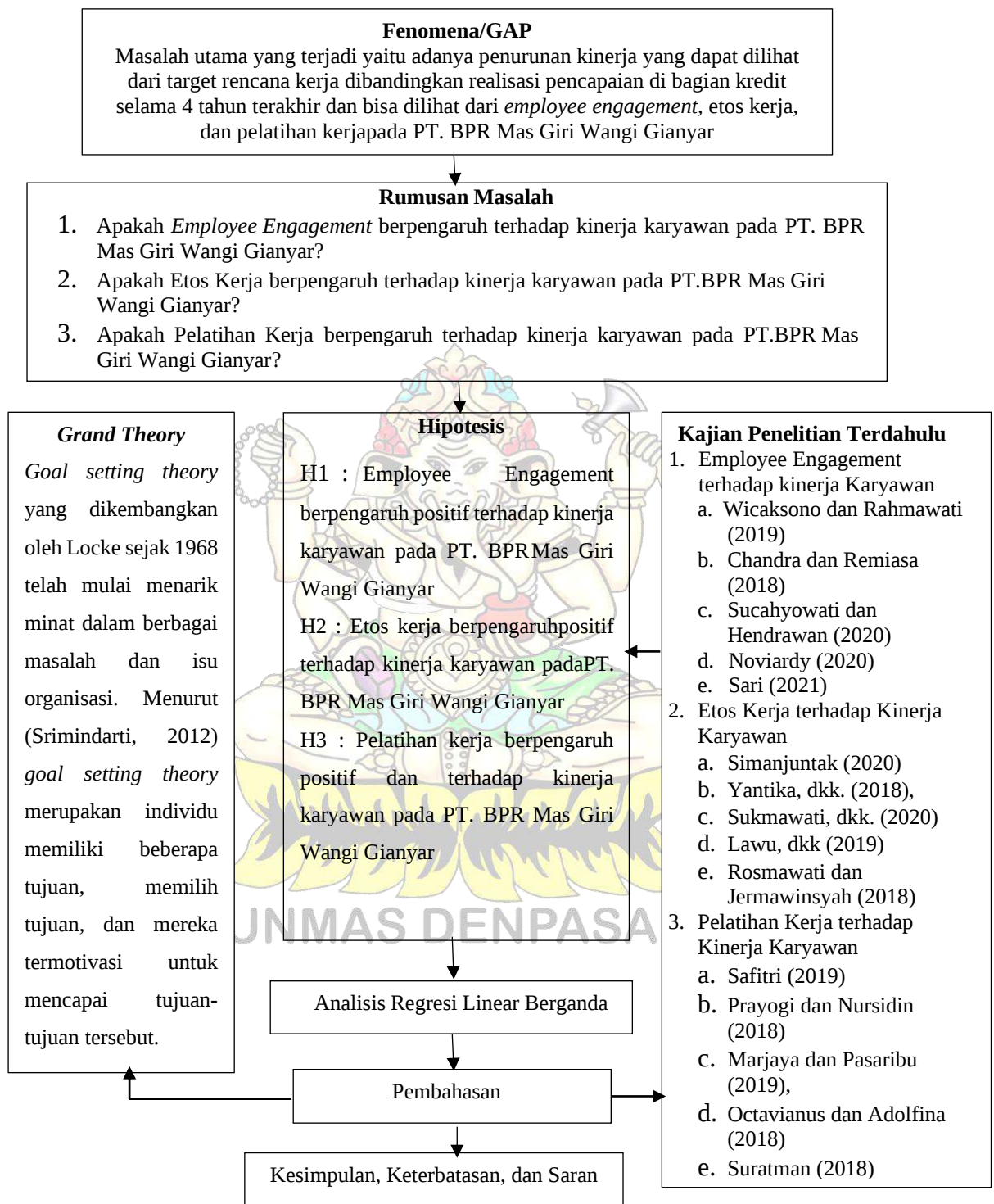
keseriusan dalam bekerja. Kejadian seperti itu bisa terjadi karena kurangnya fasilitas yang memadai dan kurangnya ada kegiatan rutin yang sesuai dengan passion tim pada setiap minggunya agar para karyawan tidak merasa bosan pada saat bekerja.

Selain itu, pemicu lain yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja adalah tingkat keterlambatan kehadiran yang tinggi. Hal ini menunjukkan etos kerja karyawan kurang baik, yang dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Etos kerja yang kurang baik atau buruk bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja yaitu mengenai pelatihan kerja. Dimana beberapa karyawan yang pernah mengikuti pelatihan, materi pelatihan tidak sesuai dengan bidangnya dan karyawan kurang memahami pelatihan yang diberikan oleh instruktur.

Berdasarkan teori dan hasil beberapa penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut :



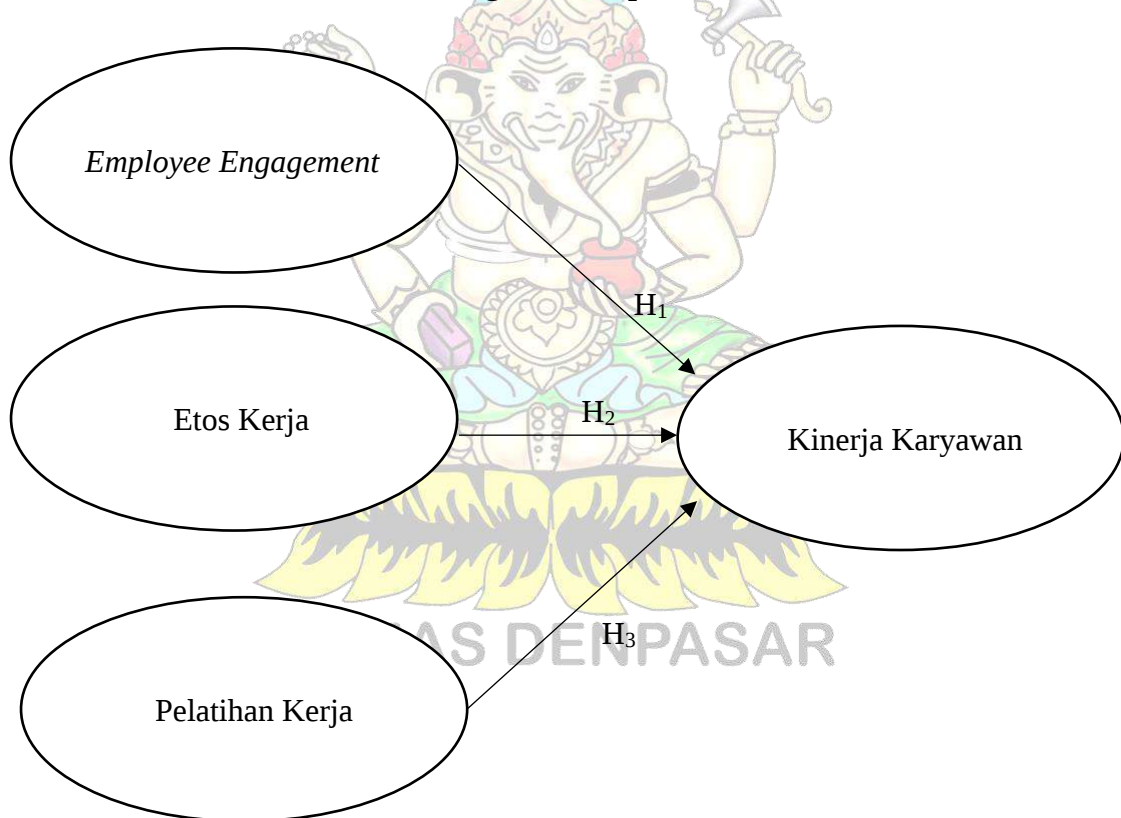
Gambar 3.1
Kerangka Berpikir



3.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dengan kerangka berpikir maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *employee engagement* (H_1), Etos Kerja (H_2) dan Pelatihan Kerja (H_3), sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dijelaskan, kemudian disusun kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan variabel dalam penelitian ini kerangka konseptual tersebut disajikan dalam Gambar 3.2

Gambar 3.2
Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2023)

Dari gambar 3.2 di jelaskan bahwa *employee engagement*, etos kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. *Employee engagement*, etos kerja, dan pelatihan kerja dapat diukur dengan kuesioner, kemudian dihubungkan dengan kinerja karyawan.

3.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018;63). Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini.

3.2.1 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

(Sulistyawati, 2020), menyatakan bahwa *employee engagement* (keterikatan karyawan) adalah sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara totalitas baik secara fisik, kognitif, afektif, dan emosional. Dengan *employee engagement* yang tinggi karyawan akan memiliki rasa loyalitas yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi yang lebih banyak bagi perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wicaksono & Rahmawati, 2019), (Chandra C & Remiasa M, 2018), (Sucahyowati et al., 2020), dan (Noviardy, 2020) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan meningkatnya *employee engagement* terhadap karyawan maka kinerja

karyawan juga akan mengalami peningkatan secara signifikan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar.

3.2.2 Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan (Priansa, 2018;283). Etos kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan serta memperkuat ikatan antara individu dengan organisasi tempat mereka bekerja. Beberapa keuntungan dari etos kerja yang baik antara lain: meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas pekerjaan, memperkuat ikatan antara individu, meningkatkan kepuasan kerja membuat perusahaan lebih menarik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak, 2020), (Yantika et al., 2018), (Sukmawati, 2020), dan (Lawu, dkk. 2019) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_2 : Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar.

3.2.3 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sri Larasati (2018:110), pelatihan (*training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Dengan adanya pelatihan kerja dapat meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian, dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektivitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Safitri, 2019), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), dan (Octavianus & Adolfina, 2018) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan teori dan hasil penelitian, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar yang beralamat di Jl. Bypass Dharma Giri, Kelurahan Bitera, Kec. Gianyar, Kabupaten Gianyar, Bali.

4.2 Obyek Penelitian

Adapun obyek dari penelitian ini adalah *employee engagement*, etos kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan.

4.3 Identifikasi Variabel

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya ((Sugiyono, 2019;69).

1) Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2019;69) variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

2) Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2019;69) variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) Variabel bebas

pada penelitian ini yaitu *Employee Engagement* (X_1), Etos Kerja (X_2), dan Pelatihan Kerja (X_3).

4.4 Definisi Operasional Variabel

(Sugiyono, 2019:) menyatakan bahwa skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Definisi operasional variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) *Employee Engagement* (X_1)

Employee engagement adalah keterikatan, keterlibatan dan rasa antusias terhadap pekerjaan dan tempat karyawan bekerja pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar. Menurut (Noviardy, 2020), menyatakan bahwa indikator *employee engagement* ada 3, yaitu:

1. *Vigor* ($X_{1.1}$)

Vigor atau kekuatan ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi (kemampuan untuk beradaptasi) mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

2. *Dedication* ($X_{1.2}$)

Dedication atau dedikasi ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang.

3. *Absorption* ($X_{1.3}$)

Absorption atau penyerapan ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu di sekitarnya.

2) Etos Kerja (X_2)

Etos kerja adalah suatu sikap atau pandangan seseorang secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar. Menurut (Mundiri & Jailani, 2019;34) indikator etos kerja sebagai berikut :

1. Disiplin ($X_{2.1}$)

Disiplin yaitu salah satu unsur semangat kerja yang dinilai berdasarkan kepatuhan jam kerja, kepatuhan pada perintah atasan serta peraturan yang berlaku, merasa senang dalam bekerja serta bekerja sesuai kesepakatan bersama.

2. Sikap ($X_{2.2}$)

Sikap yaitu suatu etika dalam bekerja, dimana sikap mendasari arah dan intensitas untuk kerja yang baik, didasari oleh sikap dasar yang positif dan wajar terhadap pekerjaannya.

3. Kebiasaan kerja ($X_{2.3}$)

Kebiasaan kerja merupakan pola perilaku kerja yang ditunjukkan oleh pekerja secara konsisten, yang terdiri dari kebiasaan mengatur waktu, kebiasaan pengembangan diri, disiplin kerja, kebiasaan hubungan antar manusia dan kebiasaan bekerja keras.

3) Pelatihan Kerja (X₃)

Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian, dan pengetahuan karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar. Menurut (Wahyuningsih, 2019;6), terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni:

1. Tujuan Pelatihan (X_{3.1})

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.

2. Materi (X_{3.2})

Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.

3. Metode yang digunakan (X_{3.3})

Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta (X_{3.4})

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

5. Kualifikasi pelatih ($X_{3.5}$)

Pelatih atau pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

4) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Indikator kinerja menurut (Kasmir, 2019;208) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

4.5 Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

a. Data kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data yang dapat dinyatakan dengan angka-angka dan dapat dihitung seperti jumlah karyawan, peringkat penilaian kerja, bobot penilaian, kategori peringkat kinerja dan hasil penilaian kinerja.

b. Data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak dapat dinyatakan dengan angka-angka seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi.

2. Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua yaitu:

a. Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya oleh peneliti. Dalam penelitian ini yang termasuk data primer adalah data hasil kuesioner yang dikumpulkan dari karyawan, mengenai *Employee Engagement*, Etos Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Sumber data sekunder adalah data yang terlebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang lain diluar peneliti sendiri. Data ini dapat berupa data dan informasi yang diperoleh dari sumber data internal, seperti stuktur organisasi dan sejarah perusahaan.

4.6 Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi merupakan wilayah atau tempat yang menjadi sumber penelitian. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuhan, gejala atau peristiwa sebagai sumber yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian Margono (2018). Sedangkan ukuran populasi adalah banyaknya objek psikologis yang menjadi anggota sebuah populasi. Atas pemahaman tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar yang berjumlah 35 orang.

b) Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019;127) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi, sedangkan ukuran sampel adalah banyaknya objek psikologis yang merupakan anggota sampel, pada umumnya populasi yang besarnya dibawah 100 sebaiknya diambil seluruhnya sebagai sampel sedangkan jumlah populasi yang lebih besar dari 100 dapat diambil 10%-20% atau 20%-30%. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah hanya 35 orang maka dengan sendirinya semua anggota populasi digunakan sebagai responden dengan kata lain penelitian ini adalah metode sensus/sampling jenuh.

Tabel 4.1
Populasi dan Sampel

No	Departemen	Populasi	Sampel
1.	Direktur	5	5
2.	Kabag PE	1	1
3.	Kabag Operasional	1	1
4.	Kabag Kredit	1	1
5.	Account Officer	8	8
6.	Accounting	1	1
7.	Costumer Service	2	2
8.	Audit Internal PE	1	1
9.	Collector	6	6
10.	Staff	9	9
Total		35	35

4.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Wawancara

Menurut Sugiyono (2020:114), wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Metode wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung dengan pimpinan perusahaan dan karyawan.

2. Metode Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2019), dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-

karya monumental dari seseorang. Metode dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pencatatan dokumen perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab karyawan.

3. Metode Observasi

Metode observasi yaitu mengadakan pengamatan langsung ke objek penelitian yaitu PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar. Menurut (Sugiyono, 2019;297), observasi merupakan dasar semua ilmu pengetahuan, melalui observasi peneliti belajar tentang perilaku, dan makna perilaku tersebut.

4. Metode Kuesioner

Metode kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden mengenai *employee engagement*, etos kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Kuisisioner ini menggunakan sistem kuisisioner tertutup, artinya responden diberikan alternatif jawaban untuk memilih satu dari lima kategori jawaban. Kategori jawaban tersebut kan diberikan skor dengan menggunakan skala likert. Menurut (Sugiyono, 2018;152) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negatif, yang dapat berupa kata-kata, antara lain:

1. Jawaban (SS/Sangat Setuju) diberi skor 5

2. Jawaban (S/Setuju) diberi skor 4
3. Jawaban (KS/Kurang Setuju) diberi skor 3
4. Jawaban (TS/Tidak Setuju) diberi skor 2
5. Jawaban (STS/Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1

Penilaian secara kualitatif menggunakan skala interval dengan menginterpretasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya.

$$\text{Rumus (Interval Kelas)} = \frac{\text{R (Range)}}{\text{K (Jumlah Klasifikasi)}}$$

Keterangan :

R= Selisih antara nilai tertinggi dan nilai terendah $5 - 1 = 4$

K = Jumlah Klasifikasi = 5

Skor 1- 1,80 : Sangat tidak baik

Skor 1,81-2,60 : Tidak baik

Skor 2,61-3,40 : Kurang baik

Skor 3,41-4,20 : Baik

Skor 4,21-5 : Sangat baik

UNMAS DENPASAR

4.8 Pengujian Instrumen Penelitian

Mengingat dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, kesungguhan menjawab dari setiap pertanyaan merupakan suatu hal yang penting. Dengan tujuan tersebut, maka di dalam penelitian ini dilakukan uji instrument melalui :

1) Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2020;175) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir instrumen yang dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor dari setiap butir dengan skor total nya. (Sugiyono, 2020) menyatakan bahwa syarat minimum untuk suatu butir instrumen atau pernyataan dianggap valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 keatas. Maka dari itu, semua instrumen atau pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS.

Tabel 4.2
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas	
			Pearson Correlation	Ket
1.	<i>Employee Engagement</i> (X1)	X1.1	0,91	Valid
		X1.2	0,72	Valid
		X1.3	0,88	Valid
2.	Etos Kerja (X2)	X2.1	0,85	Valid
		X2.2	0,84	Valid
		X2.3	0,74	Valid
3.	Pelatihan Kerja (X3)	X3.1	0,73	Valid
		X3.2	0,86	Valid
		X3.3	0,92	Valid
		X3.4	0,89	Valid
		X3.5	0,93	Valid
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,71	Valid
		Y.2	0,89	Valid
		Y.3	0,84	Valid
		Y.4	0,84	Valid

Sumber: Lampiran 3

2) Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2020;185) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk uji reliabilitas digunakan metode Cronbach Alpha, yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pada item pernyataan yang ganjil dengan total skor pernyataan yang genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus-rumus *spearman brown*. Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,7 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliable (Sugiyono, 2020)

Tabel 4.3
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	<i>Employee Engagement</i> (X1)	0,80	Reliabel
2.	Etos Kerja (X2)	0,74	Reliabel
3.	Pelatihan Kerja (X3)	0,91	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,84	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

4.9 Teknik Analisis Data

4.9.1 Analisis Deskriptif

(Ghozali, 2018;19) menyatakan bahwa statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data mengenai variabel-variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian, varian, maksimum, minimum, sum, range,

kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi). Statistik deskriptif biasanya digunakan untuk menggambarkan profil data sampel sebelum memanfaatkan teknik analisis statistik yang berfungsi untuk menguji hipotesis.

4.9.2 Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial Menurut (Sugiyono, 2018;199), statistik inferensial merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya digeneralisasikan (diinferensialkan) untuk populasi dimana sampel diambil. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *statistic inferensial parametrik* yaitu analisis linear berganda. Tahapan tahapan yang harus dilakukan dalam analisis inferensial adalah sebagai berikut :

1) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018;161), Normalitas data dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau *residual* memiliki distnbusi normal atau tidak dalam penelitian ini adalah dengan cara melihat nilai signifikan pada tabel *Kolmogorof- Smirnov*. Untuk menguji statistik non-parametik Kolmogorof-Smirnov (K-S) dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a) Jika nilai Asymp sig (2-tailed) $< 0,05$ artinya data residual tidak berdistribusi normal.
- b) Jika nilai Asymp sig (2-tailed) $> 0,05$ artinya data residual berdistribusi normal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018;120). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser. Metode ini dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan pada absolut residual, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tingkat signifikansi berada di atas 0,05 atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap absolut residual-nya, maka suatu model regresi dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2016;167).

c) Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018;71) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai tolerance 44 dan *variance inflatin factor* (VIF), jika nilai tolerance lebih dari 10 persen atau jika memiliki nilai VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak mempunyai persoalan multikolinieritas.

2) Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Dengan menggunakan *Statistical Package for Sosial Science* (SPSS) untuk memecahkan permasalahan yang ada, maka dipergunakan alat analisis regresi linier berganda. Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Sugiyono, 2018;148) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e(1)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan = Nilai Konstanta

X1 = Variabel *Employee Engagement*

X2 = Variabel Etos Kerja

X3 = Variabel Pelatihan Kerja

β_1 = Koefisien regresi variabel *Employee Engagement*

β_2 = Koefisien regresi variabel Etos Kerja

β_3 = Koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja

e = *error distrubances* (komponen pengganggu yang mewakili faktor lain yang berpengaruh terhadap variabel Y.

3) Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya hubungan antara *Employee Engagement*, Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kriteria

yang digunakan untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2010: 183) :

0,300 – 0,199 = korelasi yang sangat rendah

0,200 – 0,399 = korelasi yang rendah

0,400 – 0,599 = korelasi yang cukup kuat

0,600 – 0,799 = korelasi yang kuat

0,800 – 1,000 = korelasi yang sangat kuat

4) Analisis Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan berapa persen pengaruh yang diberikan variabel (X) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel (Y) atau seberapa besar kemampuan variabel (X) menggambarkan variabel (Y), nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 – 1 (Sugiyono, 2019) Analisis ini bertujuan untuk mengetahui variasi atau perubahan kinerja karyawan yang mampu dijelaskan oleh variabel *employee engagement*, etos kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Rumusnya sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

D = Determinasi

r = Koefisien Regresi

5) Uji F (*F-test*)

Menurut Wirawan (2019: 304), analisis uji F ini digunakan untuk menguji antara variabel bebas secara bersamaan mempunyai pengaruh yang nyata

(signifikan) terhadap variabel-variabel terikat. Adapun langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut :

a) Menentukan formulasi hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah pengaruh *Employee Engagement*, Etos Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar. Sesuai dengan hipotesis tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, berarti secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Employee Engagement* (X_1), Etos Kerja (X_2), dan Pelatihan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar.

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara *Employee Engagement* (X_1), Etos Kerja (X_2), dan Pelatihan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar.

b) Pengujian hipotesis menggunakan of signifikan 0,05

c) Kriteria pengujian H_0 diterima apabila $\text{sig } F \geq \alpha$ (0,05) H_0 ditolak bila $\text{sig } F < \alpha$ (0,05)

d) Penarikan kesimpulan

Jika signifikansi $F < \alpha$ (0,05) secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara *Employee Engagement* (X_1), Etos Kerja (X_2), dan Pelatihan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar.

6) Uji t (*T-test*)

Menurut (Ghozali, 2018), Paired sample t-test merupakan uji beda dua sampel berpasangan. Sampel berpasangan merupakan subjek yang sama namun mengalami. Uji ini dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen. Adapun langkah-langkah pengujian t-test adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Formulasi Hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah ada pengaruh variabel *employee engagement*, etos kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar. Sesuai dengan hipotesis tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis kerjanya sebagai berikut :

- a. $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, berarti tidak ada pengaruh *employee engagement* (X_1), etos kerja (X_2) dan pelatihan kerja (X_3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar.
- b. $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, berarti ada pengaruh *employee engagement* (X_1), etos kerja (X_2) dan pelatihan kerja (X_3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar.

2. Ketentuan pengujian menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$)
3. Kriteria pengujian H_0 diterima apabila signifikansi $t \geq \alpha$ (0,05)
 H_0 ditolak apabila signifikansi $t < \alpha$ (0,05)

4. Penarikan kesimpulan

- a. Jika signifikansi $t < \alpha$ (0,05) secara parsial ada pengaruh antara *employee engagement* (X_1), etos kerja (X_2) dan pelatihan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar.
- b. Jika signifikansi $t \geq \alpha$ (0,05) secara parsial tidak ada pengaruh antara *employee engagement* (X_1), etos kerja (X_2) dan pelatihan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

5.1.1 Sejarah Singkat PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar

PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar pada awal berdirinya Bernama PT. BPR Budidaya Sedana berkedudukan di Desa Melinggih, Kecamatan Payangan, Gianyar berdasarkan akta pendirian No.29 tanggal 04 November 1991. BPR ini diakuisisi pada tahun 1999 oleh Drs. I Ketut Mardantha bersama Ni Ketut Nurjani, dengan memindahkan kantor/tempat usaha dari Payangan ke Tegallalang dan melakukan perubahan nama Perseroan dari PT. BPR Budidaya Sedana menjadi PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar. PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar adalah perusahaan perbankan yang menerima kredit dan himpunan dana dari masyarakat. Pada tahun 2004 PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar memindahkan kantor/tempat usaha dari Tegallalang ke Blahbatuh, yaitu beralamat di Jl. Udayana Blahbatuh, Gianyar. Pada tahun 2011, PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar diakuisisi oleh Drs. I Wayan Dardjana bersama Ni Luh Rusni Aryati berdasarkan akta notaris No. 57 tanggal 30 Mei 2011. Untuk penguatan permodalan BPR, telah bergabung Bapak Putu Nugraha, SH pemegang saham baru dan menambah setoran modal dari 1.500 lembar menjadi 2.100 lembar dengan nilai saham sebesar Rp. 2.010.000.000. Pada tahun 2022, PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar melakukan pemindahan Alamat gedung yang semulanya beralamat di Jl. Udayana sekarang pindah ke Jl. Bypass Dharma Giri, Kelurahan Bitera, Gianyar.

5.1.2 Visi dan Misi PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar

1. Visi

Menjadi Bank Perkreditan Rakyat pilihan Masyarakat Bali yang Unggul dalam Layanan dan Kinerja pada Segmen Mikro dan UMKM.

2. Misi

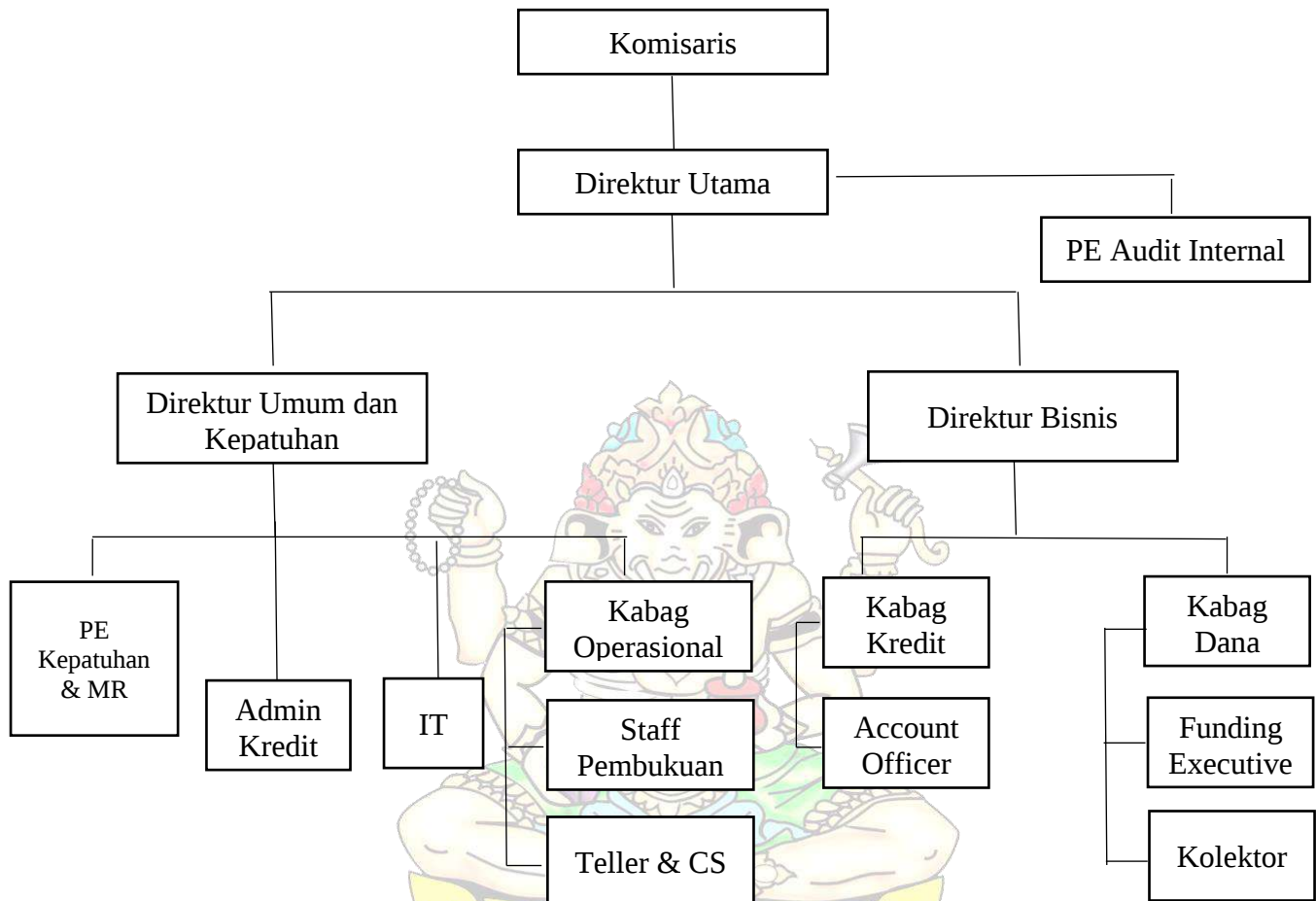
1. Berorientasi pada layanan prima.
2. Menjaga tingkat Kesehatan dan kepercayaan Masyarakat kepada Bank.
3. Mengoptimalkan seluruh potensi SDM untuk mencapai kesejahteraan bagi seluruh stakeholder.
4. Selalu berinovasi dalam pengembangan produk sesuai kebutuhan.
5. Berkomitmen untuk menerapkan GCG secara konsisten.

5.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar adalah struktur organisasi garis, dimana perintah dan instruksi mengalir dari atas ke bawah dan tanggung jawab terhadap atasan sesuai dengan garis yang ada. Lebih jelasnya struktur organisasi PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar dapat dilihat pada Gambar 5.1 sebagai berikut:

Gambar 5.1

Struktur Organisasi PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar



Sumber: PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar (2023)

Berdasarkan gambar bagan di atas, maka deskripsi jabatan PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar adalah sebagai berikut :

1) Dewan Komisaris

- a. Mengawasi pelaksanaan Dewan Direksi serta memberi nasehat atas pelaksanaan tugas Dewan Direksi tersebut.
- b. Anggota Dewan Komisaris mempunyai hak untuk memeriksa buku-buku, surat-surat, serta kekayaan perusahaan.
- c. Memberhentikan salah seorang dari anggota direksi ataupun semua anggotanya karena alasan-alasan tertentu.

2) Direktur Utama

- a. Mempertanggungjawabkan kekayaan Perusahaan.
- b. Mengikat Perusahaan sebagai jaminan.
- c. Memimpin dan mengelola Perusahaan sehingga tercapai tujuan perusahaan.

3) PE Audit Internal

- a. Melaksanakan proses pemeriksaan atau audit internal bagi seluruh divisi cabang dan melaporkannya dalam bentuk laporan audit.
- b. Menjalankan proses audit internal Perusahaan secara teknis dan berkala baik dari segi finansial maupun operasional.
- c. Menganalisa dengan akurat serta bisa memberikan gambaran tentang penyelesaian masalah keuangan.

4) Direktur Umum dan Kepatuhan

- a. Merumuskan strategi guna mendorong terciptanya kepatuhan Bank.
- b. Mengusulkan kebijakan kepatuhan atau prinsip-prinsip kepatuhan yang akan ditetapkan oleh direksi.
- c. Meminimalkan risiko kepatuhan bank.

5) Direktur Bisnis

- a. Mengelola dan menyusun strategi bisnis untuk kemajuan perusahaan.
- b. Mewakili perusahaan dalam melakukan aktivitas eksternal seperti kerjasama bisnis dengan perusahaan lain.
- c. Memaksimalkan peluang perusahaan untuk berkembang melalui investasi.

6) Kabag Kredit

- a. Membuat usulan rancangan pemasaran kepada direksi.
- b. Memantau secara terus menerus efektifitas dan kolektifitas pembiayaan.

- c. Melaksanakan supervise program pembiayaan dan pemasaran

7) Kabag Dana

- a. Membuat usulan rancangan penghimpunan dana kepada direksi.
- b. Mengawasi laporan keuangan perusahaan.

8) Kabag Operasional

- a. Melakukan seupervisi terhadap semua kegiatan operasional bank.
- b. Mengajukan rancangan pembelanjaan yang efektif dan efisien.
- c. Mengkoordinasikan kegiatan pelayanan setiap bagian.

9) PE Kepatuhan dan Manajemen Risiko

- a. Menganalisis, mengevaluasi, dan nilai risikp kepatuhan yang berhubungan dengan kegiatan usaha BPR.

10) Administrasi Kredit

- a. Menyelesaikan bagian kredit-kredit yang macet dengan memberi potongan suku bunga kredit.

11) IT (Informasi dan Teknologi)

- a. Mengelola database yang digunakan dalam sistem perbankan.
- b. Melakukan cek dan update sistem operasi pada aplikasi yang digunakan.
- c. Melakukan backup terhadap semua data agar aman jika terjadi kendala pada sistem.

12) Staff Pembukuan

- a. Memeriksa dan melakukan verifikasi transaksi keuangan Perusahaan.
- b. Melakukan pencatatan dan dokumentasi
- c. Menyusun laporan keuangan secara akurat.

13) Teller dan Costumer Service

- a. Membuat laporan penerimaan maupun pengeluaran, baik tunai ataupun transfer.
- b. Membuat rekapitulasi harian dan perincian jumlah yang ada dalam kas.
- c. Melayani setiap keinginan nasabah yang akan melakukan pembukaan rekening bank tabungan dan deposito.

14) Acoount Officer

- a. Melakukan rekonsiliasi atas akun pada komponen laporan keuangan.
- b. Menganalisa proses kerja dan mempersiapkan accounting treatment terkait pengembangan produk baru.
- c. Mempersiapkan requirement atas pengembangan produk baru yang terkait dengan penerapan pada sistem di accounting.

15) Funding Executive

- a. Melakukan promosi terhadap berbagai produk bank supaya nasabah tertarik menaruh dananya di bank sebanyak mungkin.
- b. Melakukan pembukaan rekening tabungan baru hingga akuisisi.

16) Kolektor

- a. Melakukan monitoring, penagihan, dan penarikan unit.
- b. Melakukan kesepakatan dengan konsumen.
- c. Membuat laporan harian atas bukti setoran
- d. Mengingatkan nasabah.

5.2 Hasil Analisis dan Pembahasan

5.2.1 Karakteristik Responden

Di dalam penelitian ini, karakteristik responden digambarkan mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Adapun karakteristik responden pada penelitian ini dibagi menjadi 4 yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Karakteristik responden dari beberapa kriteria tersebut uraikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar disajikan pada tabel 5.1 sebagai berikut:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Pada Karyawan PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	Laki-laki	16	45,7
2.	Perempuan	19	54,3
Jumlah		35	100

Sumber: Lampiran 4

Tabel 5.1 menunjukkan bahwa jumlah responden lebih banyak perempuan, dimana perempuan yaitu sebanyak 19 orang dengan presentase 54,3 %, dibandingkan jumlah responden laki-laki sebanyak 16 orang atau 45,7%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar disajikan pada tabel 5.2 sebagai berikut:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur
Pada Karyawan PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar

No	Umur	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	< 20 tahun	0	0
2.	20-29 tahun	11	31,4
3.	30-39 tahun	15	42,9
4.	39-49 tahun	8	22,9
5.	> 50 tahun	1	2,9
Jumlah		35	100

Sumber: Lampiran 4

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur didominasi oleh responden dengan umur 30-39 tahun sebanyak 15 orang atau 42,9% dan paling sedikit pada responden dengan usia >50 tahun tahun sebanyak 1 orang atau 2,9%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar disajikan pada tabel 5.3 sebagai berikut:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Pada Karyawan PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	SMP	0	0
2.	SMA	2	5,7
3.	Diploma	15	42,9
4.	Sarjana	18	51,4
Jumlah		35	100

Sumber: Lampiran 4

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir Sarjana yaitu sebanyak 18 orang atau 51,4% dan paling sedikit

pada responden dengan pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 2 orang dengan persentase 5,7%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar disajikan pada tabel 5.4 sebagai berikut:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Pada Karyawan PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar

No	Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	< 3 tahun	15	42,9
2.	3-5 tahun	11	31,4
3.	5-10 tahun	9	25,7
4.	> 10 tahun	0	0
Jumlah		35	100

Sumber: Lampiran 4

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja didominasi oleh responden dengan lama bekerja < 3 tahun sebanyak 15 orang atau 42,9% dan paling sedikit pada responden dengan lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 9 orang atau 25,7%.

5.2.2 Analisis Statistik Deskriptif

(Ghozali, 2018;19) menyatakan bahwa statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data mengenai variabel-variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness. Dalam deskripsi variabel akan diuraikan persepsi responden terhadap variabel *Employee Engagement*, Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Untuk menetapkan penilaian secara kuantitatif

menggunakan skala interval dengan mengintegrasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya antara lain :

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

Range $5 - 1 = 4$

Interval klas = $0,80$

Dari interval klas $0,80$ bisa ditentukan skor rata-rata jawaban responden dengan kriteria dan kategori penilaian jawaban kuesioner seperti yang disajikan pada Tabel 5.5 sebagai berikut.

Tabel 5.5
Kriteria Jawaban Kuesioner

Kriteria	Kategori Penilaian
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
2,61 – 3,40	Kurang baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat baik

Sumber: Sugiyono (2017)

Adapun persepsi terhadap variabel tersebut diantaranya adalah:

1) Deskripsi Variabel *Employee Engagement* (X1)

Variabel *Employee Engagement* dapat diukur dengan 3 indikator diantaranya yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Deskripsi variabel *employee engagement* pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar dapat disajikan pada tabel 5.6 sebagai berikut:

Tabel 5.6
Deskripsi Variabel *Employee Engagement* (X1)

No	Indikator	Respon (%)					Rata ² Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
1.	<i>Vigor</i>	0	0	0	62,9	37,1	4,37	Sangat Baik
2.	<i>Dedication</i>	0	0	0	85,7	14,3	4,14	Baik
3.	<i>Absorption</i>	0	0	0	68,6	31,4	4,31	Sangat Baik
Rata-rata							4,27	Sangat Baik

Sumber: Lampiran 5

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel *employee engagement* sebesar 4,27 yang termasuk ke dalam kategori sangat baik, hal ini memiliki arti bahwa karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar berpendapat sangat baik atas pengaruh *employee engagement* yang ada untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan. Indikator yang memperoleh skor rata-rata tertinggi pada variabel ini yaitu *vigor* dengan skor 4,37 yang termasuk dalam kategori sangat baik, indikator *absorption* dengan skor 4,31 yang termasuk dalam kategori sangat baik dan indikator *dedication* dengan skor 4,14 yang termasuk dalam kategori baik.

2) Deskripsi Variabel Etos Kerja (X2)

Variabel Etos Kerja dapat diukur dengan 3 indikator diantaranya yaitu disiplin, sikap, dan kebiasaan kerja. Deskripsi variabel etos kerja pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar dapat disajikan pada tabel 5.7 sebagai berikut:

Tabel 5.7
Deskripsi Variabel Etos Kerja (X2)

No	Indikator	Respon (%)					Rata ² Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
1.	Disiplin	0	0	0	28,6	71,4	4,71	Sangat Baik
2.	Sikap	0	0	2,9	28,6	68,6	4,65	Sangat Baik
3.	Kebiasaan Kerja	0	0	0	54,3	45,7	4,45	Sangat Baik
Rata-rata							4,60	Sangat Baik

Sumber: Lampiran 5

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel etos kerja sebesar 4,60 yang termasuk ke dalam kategori sangat baik, hal ini memiliki arti bahwa karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar berpendapat sangat baik atas pengaruh etos kerja yang ada untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan. Indikator yang memperoleh skor rata-rata tertinggi pada variabel ini yaitu disiplin dengan skor 4,71 yang termasuk dalam kategori sangat baik, indikator sikap dengan skor 4,65 yang termasuk dalam kategori sangat baik, dan indikator dengan skor paling rendah yaitu kebiasaan kerja dengan skor 4,45 yang termasuk dalam kategori sangat baik.

3) Pelatihan Kerja (X3)

Variabel Pelatihan Kerja dapat diukur dengan 5 indikator diantaranya yaitu tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih. Deskripsi variabel pelatihan kerja pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar dapat disajikan pada tabel 5.8 sebagai berikut:

Tabel 5.8
Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja (X3)

No	Indikator	Respon (%)					Rata ² Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
1.	Tujuan Pelatihan	0	0	0	77,1	22,9	4,22	Sangat Baik
2.	Materi	0	0	0	82,9	17,1	4,17	Baik
3.	Metode yang Digunakan	0	0	0	77,1	22,9	4,22	Sangat Baik
4.	Kualifikasi Peserta	0	0	0	80,0	20,0	4,20	Baik
5.	Kualifikasi Pelatih	0	0	0	80,0	20,0	4,20	Baik
Rata-rata							4,20	Baik

Sumber: Lampiran 5

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel pelatihan kerja sebesar 4,20 yang termasuk ke dalam kategori baik, hal ini memiliki arti bahwa karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar berpendapat baik atas pengaruh pelatihan kerja yang ada untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan. Indikator yang memperoleh skor rata-rata tertinggi pada variabel ini yaitu tujuan pelatihan dengan skor 4,22 yang termasuk dalam kategori sangat baik, indikator metode yang digunakan dengan skor sama yaitu 4,22 yang termasuk dalam kategori sangat baik, indikator kualifikasi peserta dengan skor 4,20 yang termasuk dalam kategori baik, indikator kualifikasi pelatih dengan skor 4,20 yang termasuk dalam kategori baik, dan indikator dengan skor paling rendah yaitu materi dengan skor 4,17 yang termasuk dalam kategori baik.

4) Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan dapat diukur dengan 4 indikator diantaranya yaitu kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), dan penekanan biaya. Deskripsi variabel kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar dapat disajikan pada tabel 5.9 sebagai berikut:

Tabel 5.9
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Respon (%)					Rata ² Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
1.	Kualitas	0	0	0	42,9	57,1	4,57	Sangat Baik
2.	Kuantitas	0	0	0	71,4	28,6	4,28	Sangat Baik
3.	Waktu	0	0	0	65,7	34,3	4,34	Sangat Baik
4.	Penekanan Biaya	0	0	0	62,9	37,1	4,37	Sangat Baik
Rata-rata							4,39	Sangat Baik

Sumber: Lampiran 5

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel kinerja karyawan sebesar 4,39 yang termasuk ke dalam kategori sangat baik, hal ini memiliki arti bahwa karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar berpendapat sangat baik atas pencapaian kinerja karyawan yang ada untuk saat ini. Indikator yang memperoleh skor rata-rata tertinggi pada variabel ini yaitu kualitas dengan skor 4,57 yang termasuk ke dalam kategori sangat baik, selanjutnya indikator penekanan biaya dengan skor 4,37 yang termasuk ke dalam kategori sangat baik, indikator waktu dengan skor 4,34 yang termasuk ke dalam kategori sangat baik, dan skor terendah diperoleh dari indikator kuantitas dengan skor 4,28 yang termasuk ke dalam kategori sangat baik.

5.2.3 Hasil Analisis Statistik Inferensial

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam metode regresi yang dipakai, variabel residual atau pengganggu berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah normal atau tidaknya sebuah data, dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov-smirnov, dengan nilai signifikan pada 0,05. Apabila nilai signifikan yang dihasilkan $< 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi tidak normal, jika nilai signifikan yang dihasilkan $> 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat disajikan pada tabel 5.10 berikut ini:

Tabel 5.10
Hasil SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.08662266
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.128
	Negative	-.073
Test Statistic		.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.155 ^c
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Lampiran 6

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,155. Dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Uji ini memiliki tujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Bisa dikatakan terdapat multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak terdapat multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat disajikan pada tabel 5.11 berikut ini:

Tabel 5.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Employee Engagement	0,790	1,265
Etos Kerja	0,874	1,144
Pelatihan Kerja	0,882	1,133

Sumber: Lampiran 6

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa dari seluruh variabel memiliki nilai tolerance $> 0,1$ begitu juga dengan hasil perhitungan VIF memiliki nilai < 10 . Hal ini menunjukkan bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan uji Glejser. Dikatakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas jika nilai signifikan lebih dari 0,05.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat disajikan pada tabel 5.12 berikut ini :

Tabel 5.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.490	1.845		1.892	.068
	Employee Engagement	-.184	.119	-.302	-1.549	.132
	Etos Kerja	.037	.103	.067	.363	.719
	Pelatihan Kerja	-.040	.070	-.103	-.564	.577
a. Dependent Variable: Abs RES						

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Lampiran 6

Tabel 5.12 menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi sebesar 0,132 ; 0,719 ; dan 0,577 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat dikatakan bahwa di dalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *employee engagement*, etos kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar. Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat disajikan pada tabel 5.13 berikut ini :

Tabel 5.13
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	.080	1.252	.064	.949
	Employee Engagement	.298	.081	3.698	.001
	Etos Kerja	.179	.070	2.573	.015
	Pelatihan Kerja	.532	.048	11.142	.000
F Hitung					75.723
Signifikasi F					0,000
R					0,938
R Square					0,880
Adjusted R Square					0,868

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan pada hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 5.13 diatas, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,080 + 0,298 X_1 + 0,179 X_2 + 0,532 X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut :

$b_1 = 0,298$ hal ini berarti apabila *employee engagement* (X_1) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$b_2 = 0,179$ hal ini berarti apabila etos kerja (X_2) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$b_3 = 0,532$ hal ini berarti apabila pelatihan kerja (X_3) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

3. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk dapat mengetahui kuat atau lemahnya hubungan variabel bebas yaitu *employee engagement* (X_1), etos kerja (X_2), dan pelatihan kerja (X_3) dengan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 5.13 diketahui nilai koefisien korelasi simultan r sebesar 0,938 dikarenakan nilai 0,938 terletak pada rentang 0,800 – 1000. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara variabel bebas yaitu *employee engagement*, etos kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar.

4. Hasil Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel yang diteliti yaitu *employee engagement*, etos kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar. Tabel 5.13 menunjukkan bahwa besarnya Adjusted R Square adalah 0,868 yang berarti pengaruh *employee engagement*, etos kerja, dan pelatihan kerja

terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar sebesar 86,8% dan sisanya 13,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

5. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh antara *employee engagement*, etos kerja, dan pelatihan kerja secara simultan ialah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5.13, memperoleh nilai F hitung sebesar 75,723 dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement*, etos kerja, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

6. Hasil Uji t

Uji t dilakukan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y). Untuk dapat mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat maka pengujian ini perlu dilakukan. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh (p-value) lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima atau variabel bebas tersebut berpengaruh secara statistik terhadap variabel terikat. Hasil uji t pada tabel 5.13 dapat dijelaskan dan disajikan sebagai berikut:

- a. Variabel *employee engagement* memiliki koefisien regresi sebesar 0,298 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa

variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima.

b. Variabel etos kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,179 dan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H0 ditolak dan H2 diterima.

c. Variabel pelatihan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,532 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihatn kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H0 ditolak dan H3 diterima.

5.2.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat dijelaskan pengaruh *Employee Engagement*, Etos Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar sebagai berikut:

1. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini *employee engagement* diukur menggunakan indikator *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik *employee engagement*, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar. Semakin baik *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan tentunya akan lebih suportif, sehingga tujuan utama perusahaan mudah dicapai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Albrecht (2018:312) menjelaskan bahwa: *employee engagement as a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption*. Keterikatan sebagai hal yang positif, suatu keadaan yang berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan yang memiliki karakteristik antara lain vigor, dedication dan absorption. *Employee Engagement* dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena ketika seorang karyawan merasa terlibat dalam pekerjaannya dan merasa terhubung dengan organisasi. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan *employee engagement* yang baik, maka karyawan tersebut cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan fokus dalam bekerja. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja di suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan (Wicaksono & Rahmawati, 2019), (Chandra, dkk. 2018). (Sucahyowati dan Hendrawan, 2020), dan (Noviardy, 2020) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini etos kerja diukur menggunakan indikator disiplin, sikap, dan kebiasaan kerja yang terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik etos kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar. Semakin baik etos kerja yang dimiliki oleh karyawan tentunya akan lebih

dihargai, karena bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Menurut Somantri (2019:10) menjelaskan bahwa etos kerja menunjukkan bahwa antara satu dengan yang lainnya memberikan pengertian yang berbeda namun pada prinsipnya mempunyai tujuan yang sama yakni terkonsentrasi pada sikap dasar manusia. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan etos kerja yang baik, maka karyawan tersebut cenderung memiliki komitmen yang tinggi, bertanggung jawab, dan menghargai waktu. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja di suatu perusahaan.

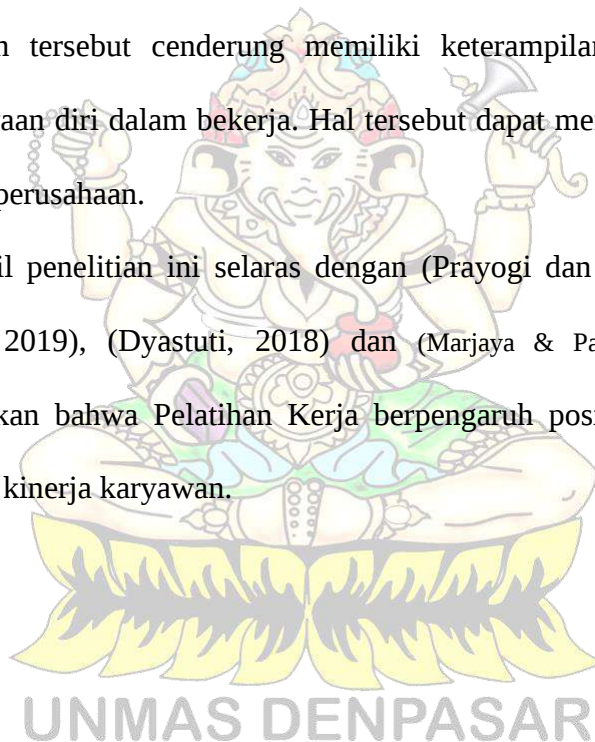
Hasil penelitian ini selaras dengan (Simanjuntak, 2020), (Yantika, dkk. 2018), (Sukmawati,dkk. 2020), dan (Lawu, dkk. 2019) yang menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini pelatihan kerja diukur menggunakan indikator tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta dan kualifikasi pelatih yang terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik pelatihan kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar. Semakin baik pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan maka karyawan diharapkan agar bisa bekerja secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut (Dessler, 2020) menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang pernah mengikuti pelatihan kerja, maka karyawan tersebut cenderung memiliki keterampilan dan menambah kepercayaan diri dalam bekerja. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja di suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan (Prayogi dan Nursidin , 2018), (Safitri, 2019), (Dyastuti, 2018) dan (Marjaya & Pasaribu, 2019) yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB VI

PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis terbukti kebenarannya. Hal ini berarti bahwa semakin baik *employee engagement* yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar.
2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis terbukti kebenarannya. Hal ini berarti bahwa semakin baik etos kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar.
3. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis terbukti kebenarannya. Hal ini berarti bahwa semakin baik pelatihan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar.

6.2 Keterbatasan dan Saran

6.2.1 Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Ruang lingkup penelitian ini hanya di PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi untuk responden perusahaan yang sejenis.

2. Oleh karena penelitian ini hanya menghubungkan variabel bebas *employee engagement*, etos kerja dan pelatihan kerja saja yang dihubungkan dengan kinerja karyawan maka nampaknya keterbatasan ini tidak bisa memperluas dan memperdalam penelitian dibidang lainnya.

6.2.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan *Employee Engagement*, maka pimpinan PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar hendaknya selalu memberikan saran dan masukan, memberikan kesempatan untuk berpendapat, dan menyediakan infrastruktur yang memadai.
2. Dalam rangka meningkatkan Etos Kerja, maka pimpinan PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar hendaknya harus menciptakan sebuah persaingan yang sifatnya positif untuk memacu semangat dan gairah kerja karyawan, salah satunya dengan pemberian reward.
3. Dalam rangka meningkatkan Pelatihan Kerja, maka pimpinan PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar hendaknya memperhatikan materi yang akan diadakan saat pelatihan. Materi yang diberikan pada saat pelatihan harus sejalan dengan bidang pekerjaan karyawan, dengan tujuan pelatihan kerja dapat berjalan secara efektif dan efisien.
4. Dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan, maka pimpinan PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar hendaknya memperhatikan kuantitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kuantitas ini bisa dilihat dari hasil kinerja para pegawai dalam

kurun waktu tertentu dan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

5. Bagi peneliti selanjutnya, berdasarkan nilai koefisien determinasi terdapat 13,2% dipengaruhi faktor lain, sehingga kedepannya bagi yang melakukan penelitian di bidang yang sama dapat menambahkan variasi variabel seperti gaya kepemimpinan, *skill*, *sharing knowledge* dan yang lainnya, serta jumlah sampel pengamatan yang lebih banyak dan relevan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel *employee engagement*, etos kerja, dan pelatihan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja*. Penerbit Gava Media.
- Chandra C, & Remiasa M. (2018). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT Intiland Grande. *AGORA*, 6, 1–5.
- Dessler. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Dyastuti, I. A. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada karyawan Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah)* SKRIPSI (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Elliott, G., & Corey, D. (2018). *Build it The Rebel Playbook for World-Class Employee Engagement* (Vol. 4). Sussex: Wiley.
- Gafur. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*. Nizamia Learning Center.
- Gazali. (2019). *Kajian Potensi Ketersediaan Air pada Embung Rantau Baru Guna Kebutuhan Air Irigasi di Sub Daerah Aliran Sungai Tapin*.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. . Badan Penerbit Universitas Diponorogo.
- Gobbins. (2018). *Employee Engagement A Review of Current Research and Its Implication*. The Conference Board.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.

- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Deepublish.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Kristianto, & Handoyo. (2020). *Pengaruh Employer Branding Terhadap Employee Retention Dengan Employee Engagement Sebagai Mediator Pada Generasi Milenial Di Industri E-Commerce*.
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA CABANG PEMUDA JAKARTA TIMUR. In *Penelitian Ilmu Manajemen* (Vol. 2, Issue 1).
- Lilyana, & dkk. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selara. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 163–170.
- Locke, E. (1968). *Toward a Theory of Tasks Motivation and Incentives: Vol. No. 3:157-89*. American Institutes for Research.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mundiri, & Jailani. (2019). *Kepemimpinan dan Etos Kerja di Lembaga Pendidikan Islam*. Duta Media Publishing.
- Noviardy Andrian, & Aliya sabeli. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan

- Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). *Journal Management, Business, and Accounting*, 19, 258–272.
- Octavianus Wungow Raymond, & Adolfina. (2018). PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA CABANG MANADO THE INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE AND JOB TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. TELKOM INDONESIA MANADO BRANCH. In *Pengaruh Pengalaman..... 1758 Jurnal EMBA* (Vol. 6, Issue 3).
- Pratama, & Mukzam. (2018). Pengaruh Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri). . *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|*, 62(2), 1–10.
- Prayogi Muhammad Andi, & Nursidin M. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Priansa. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Rachmawati. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1–16.
- Rosmawati Sri, & Ade Jermawinsyah. (2018). PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP

- KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS ARO KECAMATAN MUARA BULIAN. *EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9, 153–160.
- Safitri, D. E. (2019). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN THE EFFECT OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *DIMENSI*, 8(2), 240–248.
- Sari, M. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Rawat Jalan Rsud H. Abdul Manap Kota Jambi . (*Doctoral Dissertation, Magister Manajemen Sumber Daya Manusia*).
- Schaufeli, W. B., Consiglio, C., Borgogni, L., & Di Tecco, C. (2021). What makes employees engaged with their work? The role of self-efficacy and employee's perceptions of social context over time. *Career Development International*, 21(2), 125–143. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2015-0045>
- Setiawan, N. A. (2017). Pengaruh pelatihan penetapan tujuan (goal setting) untuk meningkatkan motivasi belajar agama islam pada mahasiswa. *Journal Al-Adyan*, 12(1), 1–21.
- Silalahi, M. (2021). *Organisasi dan Manajemen*. (A. Karim & J. Simarmata, Ed.). Yayasan Kita Menulis. .
- Simanjuntak, P. A. (2020). PENGARUH ETOS KERJA, KEPUASAN KERJA, SIKAP KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN POLONIA. *Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 2(1).
- Sucahyowati, H., Hendrawan, A., & Nusantara, A. M. (2020). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PADA PT MK SEMARANG. In *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim* (Vol. 2, Issue 2).

Sugiyono. (2018). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA.

Sugiyono. (2020). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Sukmawati, E., & Langgeng Ratnasari, S. (2020). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMMUNICATION, TRAINING, WORK ETHOS, AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON EMPLOYEES PERFORMANCE. *DIMENSI*, 9(3), 461–479.

Sulistyawati. (2020). Perceived Organization Support Towards Employee Engagement and The Impact of Employee Job Satisfaction. . *International Journal of Social Science and Business*, 4(4), 513–518.

Supomo, & Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.

Suratman, A. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Grandkeisha Hotel by Horison Yogyakarta*.

Suwatno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta.

Wahyuningsih. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 91–96.

Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi

Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 10(2), 133–146.

Yantika, Y., Herlambang, T., Rozzaid, Y., Ekonomi, F., & Muhammadiyah Jember, U. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ETOS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PEMKAB BONDOWOSO) THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK ETHOS, AND WORK DISCIPLINE TO EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY ON PEMKAB BONDOWOSO). In *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* (Vol. 4, Issue 2).





Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/I Responden
di-
PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar

Dengan hormat,
Bersama ini saya:
Nama : Dwi Anom Payana
NIM : 2002612010428
Program Studi : Manajemen (Konsentrasi Sumber Daya Manusia)

Saya adalah mahasiswa Universitas Mahasaraswati Denpasar yang sedang mengadakan penelitian dengan judul skripsi “Pengaruh *Employee Engagement*, Etos Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar”. Untuk keperluan tersebut, saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban melalui kuesioner ini. Data yang diperoleh hanya akan dipergunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak untuk digunakan sebagai evaluasi/penilaian kinerja ditempat Bapak/Ibu/Saudara/i bekerja. Semua informasi yang diperoleh akan disimpan kerahasiaannya. Peneliti sangat berharap kepada semua pihak yang terpilih sebagai responden dalam penelitian ini dapat bekerjasama dalam memberikan informasi serta jawaban atas pertanyaan secara jujur dan objektif. Demikian permohonan saya ini, saya ucapkan terimakasih atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I dalam membantu kelancaran penelitian ini.

Denpasar, 21 Agustus 2023

UNMAS DENPASAR Peneliti,

Dwi Anom Payana
NIM: 2002612010428

Petunjuk Pengisian 1

Pada pengisian di bawah ini, Bapak/Ibu/Saudara/I dimohon untuk menjawab sesuai dengan keadaan atau kondisi yang sebenarnya.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin

☐ Laki-laki ☐ Perempuan

2. Umur

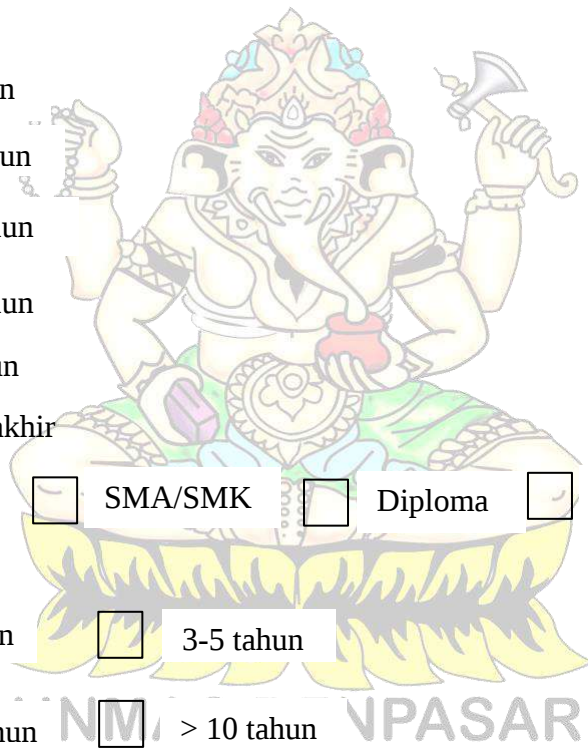
☐ < 20 tahun
☐ 20-29 tahun
☐ 30-39 tahun
☐ 40-49 tahun
☐ > 50 tahun

3. Pendidikan terakhir

☐ SMP ☐ SMA/SMK ☐ Diploma ☐ Sarjana

4. Lama bekerja

☐ < 3 tahun ☐ 3-5 tahun
☐ 5-10 tahun ☐ > 10 tahun



Petunjuk Pengisian 2

1. Berilah tanda centang (✓) pada kotak di bawah sesuai dengan keadaan/kondisi yang Bapak/Ibu/Saudara/I alami di tempat kerja saat ini. Pendapat anda dinyatakan, memiliki makna sebagai berikut:

- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

- Tidak Setuju (TS) = 2

- Kurang Setuju (KS) = 3

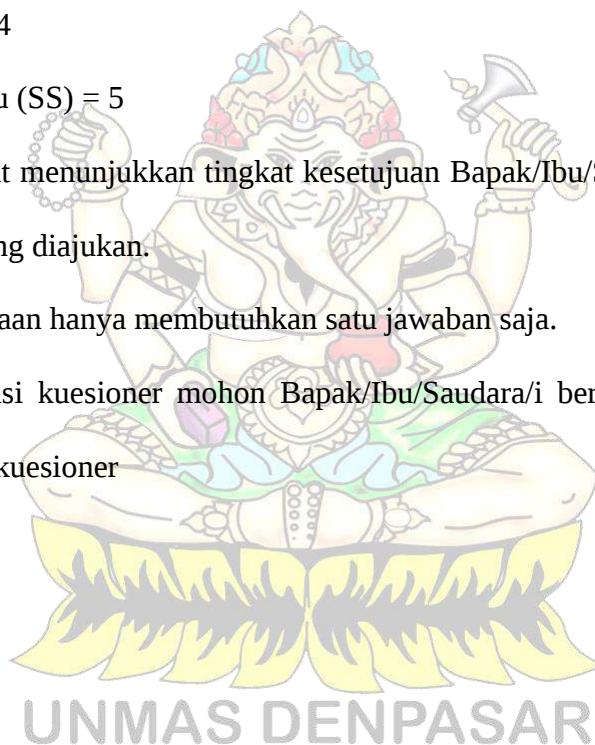
- Setuju (S) = 4

- Sangat Setuju (SS) = 5

2. Angka tersebut menunjukkan tingkat kesetujuan Bapak/Ibu/Saudara/I terhadap pertanyaan yang diajukan.

3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu/Saudara/i berikan kepada yang menyerahkan kuesioner



NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
KINERJA KARYAWAN (Y)		STS	TS	KS	S	SS
Kualitas (Y.1)						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan.					
Kuantitas (Y.2)						
2.	Saya mampu mencapai hasil kerja sesuai dengan ketentuan yang diharapkan.					
Waktu (Y.3)						
3.	Saya mampu mencapai target kerja sesuai dengan periode waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.					
Penekanan Biaya (Y.4)						
4.	Saya mampu melaksanakan tugas sesuai dengan biaya yang sudah dianggarkan.					

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
EMPLOYEE ENGAGEMENT (X1)		STS	TS	KS	S	SS
Vigor (X1.1)						
1.	Saya selalu bersemangat ketika bekerja.					
Dedication (X1.2)						
2.	Saya merasa pekerjaan yang dilakukan sangat bermakna.					
Absorption (X1.3)						
3.	Karyawan mampu berkonsentrasi dalam bekerja.					

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
ETOS KERJA (X2)		STS	TS	KS	S	SS
Disiplin (X2.1)						
1.	Saya selalu disiplin dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.					
Sikap (X2.2)						
2.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.					
Disiplin Kerja (X2.3)						
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
PELATIHAN KERJA (X3)		STS	TS	KS	S	SS
Tujuan Pelatihan (X3.1)						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah setelah mengikuti pelatihan.					
Materi (X3.2)						
2.	Saya merasa materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan.					
Metode yang Digunakan (X3.3)						
3.	Saya merasa metode pelatihan yang diberikan oleh perusahaan menarik.					

Kualifikasi Peserta (X3.4)						
4.	Saya mengikuti pelatihan memang direkomendasikan oleh pimpinan perusahaan.					
Kualifikasi Pelatih (X3.5)						
5.	Saya merasa pelatih yang memberikan pelatihan harus menguasai materi kepada peserta pelatihan.					

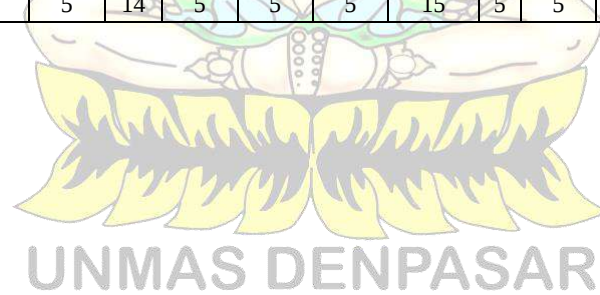


Lampiran 2 Tabulasi Data

Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	X1.1	X1.2	X1.3	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y
1	3	3	2	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
1	4	2	2	5	4	5	14	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	18
1	3	2	3	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
1	2	3	1	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
1	2	4	1	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
2	3	4	3	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17
2	3	4	1	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	19
1	2	3	1	5	4	5	14	4	5	5	14	4	5	5	4	4	22	4	4	5	5	18
2	3	4	1	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
2	3	4	2	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
2	3	3	2	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	16
1	4	3	1	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
1	4	3	3	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	18
2	3	3	2	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17
1	4	4	3	5	4	5	14	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	18
2	4	3	2	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17
2	3	3	2	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
1	4	3	3	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16



2	2	4	1	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	19
1	3	4	1	5	4	5	14	5	5	5	15	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	20
2	4	3	3	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
1	5	4	3	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
1	4	4	2	5	4	5	14	5	5	5	15	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	20
2	2	4	1	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17
2	2	4	1	4	4	4	12	5	5	4	14	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	17
1	3	3	3	5	4	4	13	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17
2	2	4	1	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	5	5	5	23	5	4	4	5	18
1	2	4	1	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
2	2	4	1	5	4	5	14	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17
1	2	4	1	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20
2	3	3	3	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
2	3	4	2	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
2	3	4	1	5	4	5	14	5	3	5	13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
2	3	3	3	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
2	2	3	2	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20



Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas dan Realibilitas Variabel *Employee Engagement* (X1)

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.603**	.867**	.960**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.603**	1	.427*	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000		.010	.000
	N	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.867**	.427*	1	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010		.000
	N	35	35	35	35
X1	Pearson Correlation	.960**	.737**	.905**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35

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

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

		Case Processing Summary	
		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.842	3

2. Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Etos Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.663**	.453**	.854**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.000
	N	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.663**	1	.376*	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000		.026	.000
	N	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.453**	.376*	1	.748**
	Sig. (2-tailed)	.006	.026		.000
	N	35	35	35	35
X2	Pearson Correlation	.854**	.844**	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

UNMAS DENPASAR

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.743	3

3. Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Pelatihan Kerja (X3)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.475**	.514**	.578**	.578**	.731**
	Sig. (2-tailed)		.004	.002	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X3.2	Pearson Correlation	.475**	1	.836**	.720**	.720**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X3.3	Pearson Correlation	.514**	.836**	1	.748**	.919**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X3.4	Pearson Correlation	.578**	.720**	.748**	1	.821**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X3.5	Pearson Correlation	.578**	.720**	.919**	.821**	1	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35
X3	Pearson Correlation	.731**	.860**	.925**	.891**	.932**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.917	5

4. Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.548**	.382*	.427*	.718**
	Sig. (2-tailed)		.001	.023	.011	.000
	N	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	.548**	1	.742**	.692**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	.382*	.742**	1	.691**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	.427*	.692**	.691**	1	.849**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35
Y	Pearson Correlation	.718**	.896**	.847**	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.844	4

Lampiran 4 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	16	45.7	45.7	45.7
	Perempuan	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	11	31.4	31.4	31.4
	30-39 tahun	15	42.9	42.9	74.3
	40-49 tahun	8	22.9	22.9	97.1
	> 50 tahun	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	2	5.7	5.7	5.7
	Diploma	15	42.9	42.9	48.6
	Sarjana	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

LamaBekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 3 tahun	15	42.9	42.9	42.9
	3-5 tahun	10	28.6	28.6	71.4
	5-10 tahun	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Lampiran 5 Deskripsi Variabel Penelitian

1. Variabel *Employee Engagement* (X1)

		Statistics		
		Vigor	Dedication	Absorption
N	Valid	35	35	35
	Missing	0	0	0
Mean		4.3714	4.1429	4.3143
Median		4.0000	4.0000	4.0000
Std. Deviation		.49024	.35504	.47101

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	62.9	62.9	62.9
	Sangat Setuju	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	30	85.7	85.7	85.7
	Sangat Setuju	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	68.6	68.6	68.6
	Sangat Setuju	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

2. Variabel Etos Kerja (X2)

		Statistics		
		Disiplin	Sikap	Kebiasaan Kerja
N	Valid	35	35	35
	Missing	0	0	0
Mean		4.7143	4.6571	4.4571
Median		5.0000	5.0000	4.0000

Std. Deviation	.45835	.53922	.50543
----------------	--------	--------	--------

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	10	28.6	28.6	28.6
	Sangat setuju	25	71.4	71.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Setuju	10	28.6	28.6	31.4
	Sangat setuju	24	68.6	68.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	54.3	54.3	54.3
	Sangat setuju	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

3. Variabel Pelatihan Kerja (X3)**Statistics**

		Tujuan Pelatihan	Materi	Metode yang Digunakan	Kualifikasi Peserta	Kualifikasi Pelatih
N	Valid	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.2286	4.1714	4.2286	4.2000	4.2000
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Std. Deviation		.42604	.38239	.42604	.40584	.40584

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	77.1	77.1	77.1
	Sangat setuju	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	29	82.9	82.9	82.9
	Sangat setuju	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	77.1	77.1	77.1
	Sangat setuju	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	80.0	80.0	80.0
	Sangat setuju	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	80.0	80.0	80.0
	Sangat setuju	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**Statistics**

		Tujuan Pelatihan	Materi	Metode yang Digunakan	Kualifikasi Peserta
N	Valid	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.5714	4.2857	4.3429	4.3714
Median		5.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Std. Deviation		.50210	.45835	.48159	.49024

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	42.9	42.9	42.9
	Sangat setuju	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	71.4	71.4	71.4
	Sangat setuju	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	65.7	65.7	65.7
	Sangat setuju	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	62.9	62.9	62.9
	Sangat setuju	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

UNMAS DENPASAR

Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.08662266
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.128
	Negative	-.073
Test Statistic		.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.155 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.197	3.083		.713	.481		
Employee Engagement	-.194	.180	-.149	-1.083	.287	.790	1.265
Etos Kerja	.331	.170	.254	1.940	.061	.874	1.144
Pelatihan Kerja	.632	.117	.703	5.397	.000	.882	1.133

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.490	1.845		.068
	Employee Engagement	-.184	.119	-.302	.132
	Etos Kerja	.037	.103	.067	.719
	Pelatihan Kerja	-.040	.070	-.103	.577

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan Kerja, Etos Kerja, Employee Engagement ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.880	.868	.459

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Etos Kerja, Employee Engagement

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	47.782	3	15.927	.000 ^b
	Residual	6.520	31	.210	
	Total	54.303	34		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Etos Kerja, Employee Engagement

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.080	1.252		.064	.949
	Employee Engagement	.298	.081	.265	3.698	.001
	Etos Kerja	.179	.070	.173	2.573	.015
	Pelatihan Kerja	.532	.048	.747	11.142	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

