

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA
DAN *TALENT MANAGEMENT* TERHADAP
PENGEMBANGAN KINERJA KARYAWAN DI BPRS
SURIYAH KCP KROYA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof K.H. Saifuddin
Zuhri
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Oleh:

NURINAWATI KURNIANINGSIH
NIM. 1717202037

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN PROF. K.H SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurinawati Kurnianingsih
NIM : 17172020237
Jenjang : S.1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja
Dan *Talent Management* Terhadap Pengembangan
Kinerja Karyawan Di BPRS Suriyah KCP Kroya**

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya penulis sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 1 Juli 2021

Saya yang menyatakan,



Nurinawati kurnianingsih
NIM. 17172020237



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.iainpurwokerto.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN
TALENT MANAGEMENT TERHADAP PENGEMBANGAN
KINERJAKARYAWAN DI BPRS SURIYAH KCP KROYA**

Yang disusun oleh Saudari **Nurinawati Kurnianingsih NIM. 1717202037**
Jurusan/Program Studi **Perbankan Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Jumat**
tanggal **23 Juli 2021** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh
gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

H. Sochim, Lc., M.Si.
NIP. 19691009 200312 1 001

Sekretaris Sidang/Penguji

Kholilur Rahman, Lc., M.A.
NIDN. 2016068203

Pembimbing/Penguji

Dr. Atabik, M.Ag.
NIP. 19651205 199303 1 004

Purwokerto, 26 Juli 2021

Mengetahui/Mengesahkan
Dekan



Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri
Di Purwokerto

Assalamu'alaikum wr.wb

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudari Nurinawati Kurnianingsih NIM. 17172020237 yang berjudul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN
TALENT MANAGEMENT TERHADAP PENGEMBANGAN KINERJA
KARYAWAN DI BPRS SURIYAH KCP KROYA**

Penulis berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Perbankan Syariah (S.E).

Wassalamu'alaikum wr.wb

Purwokerto, 2 Juli 2021

Pembimbing,



Dr. Atabik, M.Ag.

NIP. 19651205 199303 1 004

MOTTO

“Pendidikan mempunyai akar yang pahit, tapi buahnya manis”

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman dari kamu sekalian dan orang-orang yang berilmu beberapa derajat.”

~QS. Al Mujadalah 58:11



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN
TALENT MANAGEMENT TERHADAP PENGEMBANGAN KINERJA
KARYAWAN DI BPRS SURIYAH KCP KROYA**

NURINAWATI KURNIANINGSIH

NIM. 17172020237

Email : ririn742@gmail.com

Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui suatu organisasi atau perusahaan mampu memberikan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan *talent management* terhadap pengembangan kinerja karyawan di Bank Suriyah KCP Kroya sehingga dapat memberikan perubahan tentang kemajuan dan kesempatan kepada setiap karyawan untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik sehingga mencapai suatu keberhasilan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Di Bank Suriyah Kcp Kroya.

Berdasarkan hasil penelitian skripsi ini perlu mengingat pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan motivasi kerja dan *talent management* terhadap pengembangan kinerja karyawan dalam proses kerja Di Bank Suriyah Kcp Kroya. Dari prestasi yang didapatkan Di Bank Suriyah Kcp Kroya terjadinya naik turunnya pencapaian rata-rata petugas pemasaran yang meliputi tabungan, kredit dan deposito sehingga perusahaan tidak mampu mencapai target pada tahun 2020.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Talent Management, Pengembangan Karyawan.

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION
AND TALENT MANAGEMENT ON EMPLOYEE DEVELOPMENT AT
BPRS SURIYAH KCP KROYA

NURINAWATI KURNIANINGSIH

NIM. 17172020237

Email : ririn742@gmail.com

Islamic Banking Departement Faculty of Economics and Business Islam State
Islamic Institute (IAIN) Purwokerto

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out that an organization or company is able to influence leadership style, work motivation and talent management on employee development at Bank Suriyah KCP Kroya so that it can provide changes about progress and opportunities for each employee to advance to a higher and more level. well so as to achieve a success. This research uses quantitative research methods. The sample used is all employees at Bank Suriyah Kcp Kroya.

Based on the results of this thesis research, it is necessary to remember the importance of the influence of work motivation leadership style and talent management on employee development in the work process at Bank Suriyah Kcp Kroya. From the achievements obtained at Bank Suriyah Kcp Kroya, there are ups and downs in the average achievement of marketing officers including savings, credit and deposits so that the company is unable to reach the target in 2020.

Keywords : Leadership Style, Work Motivation, Talent Management, Employee Development.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam menyusun skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	h{a	h{	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er

ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	s}	es (dengan titik di bawah)
ض	d{ad	d{	de (dengan titik di bawah)
ط	t}a'	t}	te (dengan titik di bawah)
ظ	z{a'	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain'	koma terbalik keatas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Waw	W	W
هـ	ha'	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti bahasa Indonesia, terdiri dari vokal pendek, vokal rangkap dan vokal panjang.

1. Vokal Pendek

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harakat yang transliterasinya dapat diuraikan sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	<i>Fath{ah</i>	fath{ah	A
إ	<i>Kasrah</i>	Kasrah	I
و	<i>d{amah</i>	d{amah	U

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap Bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antaraharakat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut :

Nama	Huruf Latin	Nama	Contoh	Ditulis
<i>Fath{ah</i> danya'	Ai	a dan i	بَايَ بَاعَ	<i>Bay'a</i>
<i>Fath{ah</i> dan <i>Wawu</i>	Au	a dan u	رَا	<i>Riba></i>

3. Vokal Panjang

Maddah atau vocal panjang yang lambing nya berupa harakat dan huruf,transliterasinya sebagai berikut:

<i>Fath{ah</i> + alifditulis ā	Contoh حَارَةٌditulistija>rah
<i>Fath{ah</i> + ya' ditulis ā	Contoh نَسَاءٌditulistansā
Kasrah + ya' matiditulis ī	Contoh اَمْشِرْكِنِي ditulis <i>al-musyriki>na</i>
<i>d{ammah</i> + wawumatiditulis ū	Contoh اَمْظُرَاditulisyuzahiru>

C. Ta' Marbūṭah

1. Bila dimatikan, ditulis h:

الْبَاحَةِ	Ditulisal-iba>hah
مَعَامِلَةٌ	Ditulismu'a>malah

2. Bila dihidupkan karena berangkat dengan kata lain, ditulis t:

نعمة اهليل	Ditulisni 'matullāh
------------	---------------------

3. Bila *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al*, sertabacaan kedua kata itu terpisah maka ditransliterasikan dengan *h* (h).

املص لحة	Ditulis <i>Al-Mas{lah}ah</i>
----------	------------------------------

D. Syaddah (Tasydīd)

Untuk konsonan rangkap karena syaddah ditulis rangkap:

اللّه	Ditulis <i>inalla>ha</i>
الذّبن	Ditulis <i>al-laz{i>na</i>

E. Kata Sandang Alif + Lām

1. Bila diikuti huruf *Qamariyah*

المؤقني	Ditulis <i>al-muttaqi>na</i>
المشركني	Ditulis <i>al-musyriki>na</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah*

الصلح	Ditulis <i>as{-s}ulh{u</i>
-------	----------------------------

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang sangat dalam atas segala nikmat dan karunia yang Allah SWT berikan, karya skripsi ini akan penulis persembahkan kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kehidupan, hidayah, serta kesempatan kepada penulis untuk terus belajar mengembangkan diri.
2. Untuk Bapak dan Ibuku tercinta atas segala pintu doamu. Aku berdiri dalam wujud kedewasaan dan keberhasilan yang tak terlepas dari segala kasih penulismu padaku.
3. Dan semua yang telah memberikan dukungan, bantuan dan motivasi dalam pengerjaan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan kalian semua.
4. Beberapa perasaan yang begitu menghangatkan hati penulis ketika: cinta, inspirasi dan syukur, sungguh senyum simpul ini tercipta kepada kalian yang telah banyak memberiku warna-warni hingga perjuanganku masih berlanjut ditemani semangat teman-teman semuanya. Terimakasih atas segala yang memberi kritikan dan saran.
5. Teruntuk dosen pembimbing yang begitu hebat tanpa ditemani hingga akhir ini, penulis tidak akan sampai pada tujuan ini. terimakasih Bapak Atabik, M.Ag.
6. Teruntuk segala sahabat seperjuangan Perbankan Syariah A Angkatan 2017 sukses untuk impian kalian.
7. Teruntuk teman penulis: Nahdatul Devi, Afrianto, Aristia, Soni, Khairy, Krisna, Mas Sri, Mba Tria dan Zaenita kalian motivasi terbesar buat penulis menghargai waktu dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Teruntuk teman organisasi Dema Febi 2018 dan 2019, Komunitas CEO, Genbi Purwokerto 2020, Sekolah Sastra Peradaban Purwokerto 2017, PMII Komisariat Walisongo Purwokerto kalian teman pengalaman terhebat dalam perkuliahan di kampus.

9. Dan banyak terimakasih atas segala doa-doa kalian semua. Penulis meminta maaf tidak bisa menyebutkan siapa saja dalam kata persembahan skripsi ini. mudah-mudahan segala kebaikan kalian menyertaimu juga kawan.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah Swt yang telah memberikan rahmat, hidayah dan karuniaNya. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi akhir zaman Nabi Muhammad SAW, kepada para sahabat dan tabi'in, semoga kita senantiasa mengikuti semua ajarannya dan kelak kita mendapat syafaatnya di hari akhir.

Semoga dengan selesainya penulisan skripsi ini membawa berkah dan manfaat untuk kemaslahatan bersama. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag., selaku rektor UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. Fauzi, M.Ag., Wakil Rektor I UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Wakil Rektor II UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Dr. H. Sulkhan Chakim, S.Ag. M.M., Wakil Rektor III UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si., selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Dr. Atabik, M.Ag. selaku dosen pembimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi. Terima kasih penulis ucapkan atas segala bimbingan, arahan, masukan motivasi dan kesabarannya demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini. Semoga Allah senantiasa selalu memberikan perlindungan dan membalas semua kebaikan bapak.

8. Segenap dosen dan staf Administrasi UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
10. Untuk Bapak dan Ibuku tercinta, terimakasih segala pintu doa dan kasih penulisngmu.
11. Teruntuk teman penulis: Nahdatul Devi, Afrianto, Aristia, Soni, Khairy, Krisna, Mas Sri, Mba Tria dan Zaenita teman organisasi Dema Febi 2018 dan 2019, Komunitas CEO, Genbi Purwokerto 2020, Sekolah Sastra Peradaban Purwokerto 2017, PMII Komisariat Walisongo Purwokerto kalian teman pengalaman terbaik dalam perkuliahan di kampus.
12. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan moril maupun materil dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Untuk itu, kritik dan saran yang bersifat membangun selalu penulis harapkan. Semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat untuk penulis dan pembaca. Semoga Allah SWT membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Aamiin.

Purwokerto, 1 Juli 2021



Nurinawati Kurnianingsih
NIM. 17172020237

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PEDOMAN LITERASI	viii
PERSEMBAHAN	xiii
KATA PENGANTAR	xv
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Sistematika Pembahasan	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kajian Pustaka	9
B. Kerangka Teori	14
1. Gaya Kepemimpinan	14
2. Motivasi Kerja	17
3. <i>Talent Management</i>	21
4. Pengembangan Karyawan	22
C. Kerangka Pemikiran	24
D. Rumusan Hipotesis	25
E. Landasan Teologis	26
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	28
C. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel	28

1. Populasi	28
2. Sampel.....	29
D. Variabel dan Indikator Penelitian	29
E. Sumber Data	32
F. Metode Pengumpulan Data.....	32
1. Wawancara	32
2. Kuisisioner	33
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian	34
1. Uji Validitas	34
2. Uji Reliabilitas	35
H. Teknik Analisis Data.....	36
1. Uji Korelasi Rank Spearman.....	36
2. Analisis Regresi Ordinal	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	38
1. Sejarah BPRS Suriyah.....	38
2. Visi dan Misi BPRS Suriyah.....	40
3. Struktur Organisasi BPRS Suriyah KCP Kroya.....	40
B. Karakteristik Responden	41
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	43
1. Uji Validitas	43
2. Uji Reliabilitas	49
D. Hasil Perhitungan Uji Korelasi Rank Spearman.....	50
E. Hasil Perhitungan Analisis Regresi Ordinal.....	54
E. Pembahasan dan hasil penelitian	59
BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

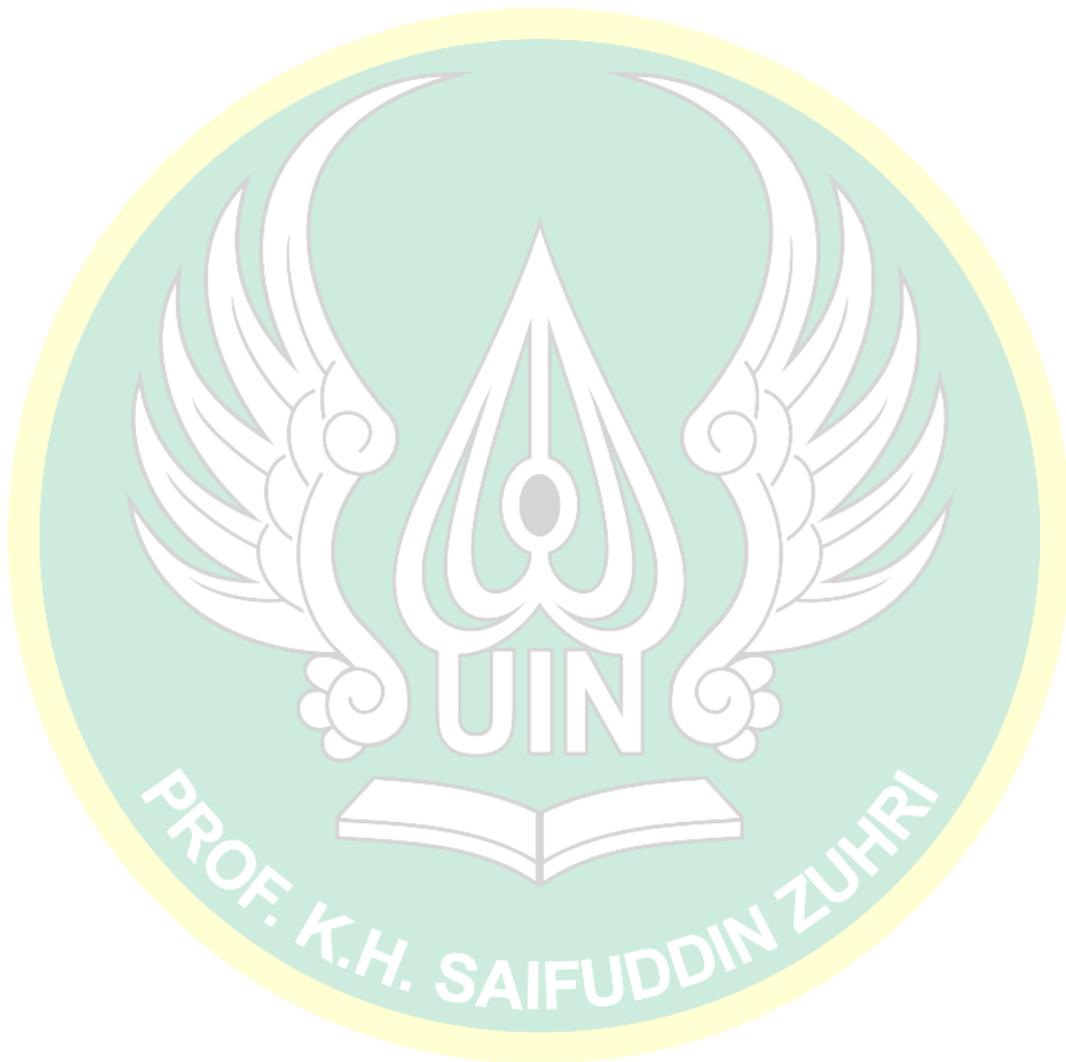
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Akumulasi pendapatan <i>funding officer</i> dan <i>account officer</i>
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu
Tabel 3.1	Indikator Penelitian
Tabel 3.2	Variabel Dan Indikator Penelitian
Tabel 3.3	Pemberian Nilai Skor Berdasarkan Skala Likert
Tabel 4.1	Tabel Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Tabel 4.2	Tabel Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia
Tabel 4.3	Tabel Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Talent Management</i>
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karyawan
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas
Tabel 4.9	Hasil Uji <i>Rank Spaermen</i> Hipotesis Pertama
Tabel 4.10	Hasil Uji <i>Rank Spaermen</i> Hipotesis Kedua
Tabel 4.11	Hasil Uji <i>Rank Spaermen</i> Hipotesis Ketiga
Tabel 4.12	Hasil Uji F (Simultan)



DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPRS Suriyah KCP Kroya



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	: Kuisisioner Penelitian
Lampiran	2	: Surat Keterangan Telah Penelitian
Lampiran	3	: Tabulasi Jawaban Responden
Lampiran	4	: Hasil Uji Validitas
Lampiran	5	: Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran	6	: Hasil Uji Analisis Rank Spearman
Lampiran	7	: Uji F (Simultan)
Lampiran	8	: Tabel Uji F (Simultan)
Lampiran	9	: Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank syariah merupakan bank yang dalam menjalankan usahanya berdasarkan pada prinsip-prinsip syariah Islam dengan tidak mengandalkan pada bunga, dan produknya dikembangkan berlandaskan Al-Qur'an dan Hadits (Sulhan & Siswanto, 2008:125). Bank syariah terdiri dari Bank Umum Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS) maupun Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Menurut (Ghufron, 2005:36) Perbankan syari'ah dikenal sebagai bank yang tidak menerapkan sistem bunga seperti bank konvensional lainnya, melainkan "bagi hasil" yang tidak saja berdimensi materiil belaka tetapi juga dituntut unsur materiilnya. Hal terakhir inilah yang menjadi ciri utama dalam pengelolaan keuangan syari'ah ini, karena akan berdampak pada pertanggungjawaban seseorang didunia dan diakhirat kelak. Oleh karena itu, dalam pengelolaan ekonomi syari'ah kita mengenal beberapa sifat atau karakter yang harus dimiliki oleh seorang yang diberi amanah, yaitu; shiddiq, tabligh, amanah, istiqamah, dan fathanah.

Perkembangan perbankan syari'ah ini juga tentunya harus didukung sumber daya insan yang memadai, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Namun, realitas yang ada menunjukkan bahwa masih banyak sumber daya insani yang selama ini terlibat di institusi syari'ah tidak memiliki pengalaman akademis maupun praktis di bidang perbankan syari'ah. Tentunya kondisi ini cukup signifikansi mempengaruhi produktifitas dan profesionalisme perbankan syari'ah itu sendiri. Inilah yang memang harus mendapat perhatian dari kita semua, yakni mencetak sumber daya insani yang mampu mengamalkan ekonomi syari'ah di semua ini karena sistem

yang baik tidak mungkin dapat berjalan bila tidak di dukung oleh sumber daya insani yang baik pula.

Sudah cukup lama umat Islam di Indonesia menginginkan sistem perekonomian yang berbasis nilai-nilai dan prinsip syari'ah (*Islamic Economic System*) untuk dapat diterapkan dalam segenap aspek kehidupan bisnis dan transaksi umat. Keinginan ini didasari oleh satu kesadaran untuk menerapkan Islam secara utuh dan total (Syafi'i Antonio, 2001). Keinginan ini telah banyak terwujud saat ini seiring dengan terpuruknya ekonomi Indonesia karena banyaknya lembaga-lembaga keuangan non syari'ah khususnya perbankan non syari'ah yang di likuidasi. Di saat perbankan non syari'ah hancur terhantam krisis, perbankan syari'ah muncul sebagai alternatif bagi ekonomi nasional. Pada saat itulah gencar didirikannya bank-bank dengan konsep dan operasional sistem lembaga alternatif yaitu perbankan syari'ah. Perkembangan perbankan syari'ah di Indonesia telah menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syari'ah. Terbukti, krisis 1998 telah menenggelamkan bank-bank konvensional dan banyak yang dilikuidasi karena kegagalan sistem bunganya. Berbanding terbalik dengan bank muamalat yang justru mampu bertahan dari badai krisis tersebut dan menunjukkan kinerja yang meningkat.

Manajemen dalam melakukan tugasnya memiliki beberapa fungsi utama, yaitu fungsi perencanaan, fungsi pengendalian, fungsi pengorganisasian. Fungsi perencanaan menekankan tanggungjawab manajemen untuk membuat rencana masa mendatang bagi perusahaan yang kemudian akan rinci lagi menjadi suatu anggaran perusahaan. Fungsi pengendalian merupakan suatu fungsi untuk memastikan bahwa unit atau bagian perusahaan melakukan kegiatan sesuai perencanaan dan memastikan bahwa tujuan dalam perusahaan tercapai. Fungsi pengorganisasian yang menyangkup fungsi pengarahan dan memotivasikan yang mengatur agar

manajemen mendapat mengorganisasi unit-unit dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Wirawan, 2004: 12). Dalam fungsi pengorganisasian pemimpin harus mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan benar. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Pemimpin harus bisa memberikan wawasan, membangkitkan, kebanggaan serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari karyawannya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. (Fatul Aminudin Aziz, 2012: 38).

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu, sangat penting untuk disadari, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan. Ardana (2015:193) mengatakan bahwa dengan “memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan”, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kinerja yang maksimal (Ardana et al., 2015: 193). Selain motivasi kerja, manajemen talenta merupakan serangkaian inisiatif yang dilakukan perusahaan melalui proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang bertalenta untuk menyelaraskan karyawan yang tepat dengan pekerjaan dan waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis perusahaan dan prioritas kegiatan perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja karyawan bertalenta sehingga tercipta keunggulan bisnis dan tercapainya visi perusahaan. Terdapat 7 elemen yang dapat dianalisis sebagai bentuk investasi SDM sebagaimana disebutkan oleh Stahl (2007:8) sebagai berikut : *Recruitment and Selection, Succession Planning, Training and Development, Performanc*

management, Compensation, Retention, Employer branding.

Manajemen talenta memiliki beberapa hambatan dalam pelaksanaannya, yaitu berkaitan dengan komitmen manajemen, konsistensi penerapan, serta pengembangan pegawai yang acapkali belum sesuai dengan sistem yang diterapkan oleh perusahaan. Selain itu, hal ini juga dapat dipengaruhi oleh hal-hal yang berkaitan dengan karakteristik responden, seperti pembatasan jenis kelamin, umur dan dalam beberapa bidang yang masih didominasi oleh pria, dalam hal ini jika perusahaan membuka peluang bagi wanita untuk turut berkarya, bukan tidak mungkin justru wanita juga memiliki talenta yang bisa diperhitungkan sebagai investasi SDM untuk menduduki jabatan-jabatan struktural dan menciptakan perubahan maupun peningkatan kinerja perusahaan.

Bank Syariah Suriyah mulai beroperasi menjalankan kegiatan usaha dibidang perbankan syariah sejak tanggal 1 April 2005 setelah mendapat Salinan Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 7/14/KEP.GBI/2005 tanggal 21 Maret 2005 tentang Pemberian Izin Usaha PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriyah. Setelah beroperasi selama lama, per Desember 2020 asset BPRS Suriyah telah mencapai Rp 21,86 Miliar Informasi keuangan di atas telah disusun untuk memenuhi Peraturan OJK No.35/POJK.03/ 2019 tanggal 18 Desember 2019 tentang Transparansi Kondisi Keuangan BPRS dan Surat Edaran OJK No.30/SEOJK.03/2019 tanggal 26 Desember 2019 tentang Laporan Tahunan dan Laporan Keuangan Publikasi BPRS Peningkatan asset ini dikarenakan pertumbuhan Dana Pihak Ketiga (simpanan) cukup 16 besar dan didukung jaringan kantor yang banyak. Saat ini BPRS Suriyah memiliki kantor 6 kas dan 5 kantor cabang meliputi: Kantor Kas di Pasar Kroya, Payment Point di RSI Fatimah, Kantor Kas di Sidareja, Kantor kas Majenang kantor Cabang baru di Semarang yaitu di Jl Indraprasta No. 39 Semarang dan Kantor Kas Semarang,

kantor cabang slawi, kodus dan pekalongan.

Diantara kantor cabang lain, potensi kekuatan terbesar adalah wilayah cilacap . yang berada di Kroya yang di pimpin Bapak Suprayitno Namun pada tahun 2020 pendapatan funding officer maupun di pembiayaan mengalami penurunan. Naik turunnya pencapaian rata rata petugas pemasaran meliputi tabungan, kredit dan deposito tidak mampu mencapai target tahun sampai dengan tahun 2020.

Tabel 1.1
Akumulasi Pendapatan *Funding Officer & Account Officer*
BPRS Suriyah KCP Kroya

Bulan dan Tahun	Pendapatan Tabungan dan Deposito	Pendapatan Pembiayaan	Target OJK	Target BPRS Suriyah
Juni 2020	Rp1.000.000.000	Rp2.000.000.000.000	Rp 10.000.000.000.000	Rp12.000.000.000.000
September 2020	Rp700.000.000	Rp1.000.000.000.000		
Desember 2020	Rp600.000.000	Rp1.000.000.000.000		

Sumber: BPRS Suriyah 2020

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada bulan Juni 2020, pendapatan tabungan dan deposito mencapai Rp 1.000.000.000 sedangkan untuk pendapatan pembiayaan mencapai Rp 2.000.000.000.000. lalu pada bulan september untuk pendapatan tabungan dan deposito mencapai Rp 700.000.000 sedangkan untuk pendapatan pembiayaan mencapai Rp 1.000.000.000.000. lalu pada bulan desember untuk tabungan dan deposito mencapai Rp 600.000.000 sedangkan pembiayaan mencapai Rp 1.000.000.000.000.

prestasi yang didapatkannya tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti variabel-variabel di atas untuk diketahui variabel mana saja yang berpengaruh terhadap pengembangan kinerja karyawan sehingga memicu kemajuan prestasi BPRS Suriyah KCP Kroya

dibanding dengan kantor cabang pembantulainnya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan latar belakang masalah dari penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan *Talent Management* Terhadap Pengembangan Kinerja Karyawan Di BPRS Suriyah KCP Kroya.**



B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas dapat di ambil rumusan masalah yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pengembangan kinerja karyawan di BPRS Suriyah KCP Kroya ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan kinerja karyawan di BPRS Suriyah KCP Kroya ?
3. Apakah *talent management* berpengaruh terhadap pengembangan kinerja karyawan di BPRS Suriyah KCP Kroya ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan *talent management* berpengaruh secara stimultan terhadap pengembangan kinerja karyawan ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Sesuai dengan rumusan masalah yang disebutkan dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan *Talent Management* Terhadap Pengembangan kinerja Karyawan di BPRS Suriyah KCP Kroya.

2. Manfaat

- a. Untuk peneliti dapat mengembangkan pola fikir terkait sebab akibat terjadinya suatu peristiwa, dan menambah keilmuan terkait analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan bank.
- b. Untuk industri perbankan, penelitian ini berguna Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi BPRS Suriyah KCP Kroya dan pihak-pihak yang berkepentingan didalam Bank dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk

menetapkan kebijakan Bank tentang kepemimpinan terhadap pengembangan karyawan.

- c. Untuk pembaca pada umumnya, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan keilmuan di bidang perbankan khususnya perbankan syariah di Indonesia yang berkaitan dengan pengembangan kinerja karyawan di BPRS Suriyah KCP Kroya.

D. Sistematika pembahasan

Sistematika yang penulis gunakan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab dan terbagi lagi menjadi beberapa sub bab. Adapun sistematika penelitian ini, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Menguraikan tentang landasan teori dari penelitian yang diteliti yaitu mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan *talent management* di BPRS Suriyah KCP Kroya.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, sumber data, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang analisis data serta hasil dari pembahasan yang dilakukan sesuai dengan alat analisis yang digunakan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah yang telah dibahas sebelumnya, saran-saran dan penutup.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Kajian pustaka berisi tentang teori-teori yang didapatkan dari berbagai sumber atau referensi yang berkaitan dan mendukung penelitian yang akan dilakukan. Penelaahan teori dimaksudkan untuk membandingkan teori dengan realita yang ada, apakah sesuai atau tidak.

Penelitian ini yang berawal dari latar belakang masalah yang telah diungkapkan diatas, juga telah dibahas pada penelitian-penelitian sebelumnya. Peneliti menemukan beberapa jumlah karya yang meneliti tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap pengembangan karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengambil beberapa penelitian terdahulu untuk dijadikan referensi dalam penelitian yang berhubungan dengan masalah yang telah disebutkan diatas.

Penelitian yang ditulis oleh Regina Aditya Reza (2015) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”. Adapun perbedaan penelitian mengemukakan bahwa Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu membahas tentang Disiplin kerja. Sedangkan persamaan peneltiannya adalah untuk meningkatkan produktivitas kinerja.

Penelitian yang ditulis oleh Nina Zahra (2015) yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui aspek kepuasan kerja karyawan dan kepercayaan pada sektor perbankan”. Memiliki perbedaan penelitian mengemukakan bahwa Perbedaannya yaitu fokus terhadap komitmen organisasi sedangkan penulis fokus terhadap pengembangan karyawan. Sedangkan persamaan peneltiannya adalah Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penulis menekankan adanya pengaruh antara motivasi kerja, *talent*

mangement terhadap pengembangan karyawan.

Penelitian yang ditulis oleh Woro Juni Diastuti (2014) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pt Sarinah (Persero) Jakarta”. Adapun perbedaan penelitian mengemukakan bahwa Perbedaannya yaitu terletak pada perbedaan lokasi. Sedangkan persamaan penelitiannya adalah Membahas tentang kepuasan kerja karyawannya sedangkan peneliti mengembangkan pengaruh besar terhadap pengembangan karyawan.

Penelitian Faiz Hamdani (2019) dalam jurnal EMBA yang berjudul “GayaKepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada BMT Dinar Rahmat Ihsani Muamalat KCP Margasari-Tegal)”, menyimpulkan bahwa hasil dari penelitian tersebut adalah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Bryan Johannes Tampi (2014) dalam jurnal Acta Diurna yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BNI, TBK (Regional Sales Manado)”, menyimpulkan bahwa hasil penelitian tersebut adalah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Gunawan Lialisa (2018), dalam jurnal Ekonomi dan Bisnis yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara”, menyimpulkan bahwa dari hasil penelitian tersebut adalah Gaya Kepemimpinan Dmokratis, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara.

Penelitian yang ditulis oleh Endah Susetyo Indriati (2017) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Islami Pada BMT

Beringharjo Yogyakarta”. Adapun perbedaan penelitian mengemukakan bahwa Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu membahas tentang disiplin tidak berpengaruh terhadap pemahaman etika kerja islam sedangkan penelitian sekarang membahas pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dan *talent mangement* dalam pengembangan karyawan. Sedangkan persamaan penelitiannya adalah mengenai faktor keseluruhan gaya kepemimpinan. Persamaannya Motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap perusahaan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu.

No.	Nama	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Regina Aditiya Reza (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara	Persamaannya yaitu untuk meningkatkan produktivitas kinerja	Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu membahas tentang Disiplin kerja.
2	Nina Zahra (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui aspek kepuasan kerja karyawan dan kepercayaan pada sektor perbankan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penulis menekankan adanya pengaruh antara motivasi kerja, <i>talent mangement</i> terhadap	fokus terhadap komitmen organisasi sedangkan penulis fokus terhadap pengembangan karyawan.

			pengembangan karyawan.	
3	Woro Juni Diastuti (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pt Sarinah (Persero) Jakarta	Membahas tentang kepuasan kerja karyawannya sedangkan peneliti mengembangkan pengaruh besar terhadap pengembangan karyawan.	perbedaan lokasi penelitian
4	Faiz Hamdani (2019)	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan	Persamaan pertama terletak pada penggunaan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.	Perbedaan pertama terletak pada variable independen, penulis menambahkan Lingkungan kerja sebagai variable independen. Perbedaan kedua terletak pada lokasi penelitian yang berbeda.
5	Bryan Johannes Tampi (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan pertama terletak pada penggunaan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.	Perbedaan pertama terletak pada variable independen, penulis menambahkan Lingkungan kerja sebagai variable

				independen. Perbedaan kedua terletak pada lokasi penelitian yang berbeda.
6	Gunawan Laliasa (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara	Persamaan pertama terletak pada variabel independen yang digunakan yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja.	Perbedaan pertama terletak pada tempat penelitian yang berbeda. Perbedaan kedua terletak pada variabel independen Gaya Kepemimpinan Demokratis
7	Endah Susetyo Indriati(2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Islami Pada BMT Beringharjo Yogyakarta	mengenai faktor keseluruhan gaya kepemimpinan. Persamaannya Motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap perusahaan.	penelitian terdahulu membahas tentang disiplin tidak berpengaruh terhadap pemahaman etika kerja islam sedangkan penelitian sekarang membahas pengaruh gaya pemimpin dan motivasi kerja dan <i>talent mangement</i> dalam pengembangan karyawan

Sumber : Data yang diolah (2021)

Dari penelitian yang sudah dilakukan oleh para peneliti yang berkaitan dengan judul yang akan diambil dalam penelitian ini, maka ada beberapa hal yang akan diteliti berkaitan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini, peneliti akan lebih memfokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan *talent management* di BPRS Suriyah KCP Kroya.

B. Kerangka Teori

1. Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan konsep, sifat, sikap dan cara-cara pemimpin melakukan dan mengembangkan kegiatan kepemimpinan dalam lingkungan kerja yang dipimpinnya akan menimbulkan gaya dan tipe kepemimpinan yang berbeda antara satu pimpinan dengan yang lainnya. Dalam menjalankan kepemimpinannya seseorang memiliki gaya-gaya tersendiri. Gaya (*style*) adalah suatu cara berperilaku khas dari seorang pemimpin terhadap anggotanya.

Menurut Wirawan mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah cara atau seni yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengatur dan mengarahkan bawahannya dalam pencapaian visi atau tujuan bersama yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. (Wirawan, 2014: 402).

Ada (3) teori tentang lahirnya kepemimpinan menurut (Djalil Djanaid, 2001:21) yaitu :

- a. Teori Keturunan, bahwa pemimpin itu muncul karena sifat yang dibawanya sejak lahir. Ini berarti seseorang akan jadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan.
- b. Teori pengaruh Lingkungan, menurut teori ini pemimpin itu dibentuk karena lingkungan hidupnya bukan karena keturunan. Ini berarti setiap orang mampu jadi pemimpin apabila diberi kesempatan.
- c. Teori kelompok Campuran, menurut teori ini pemimpin berkembang melalui pendidikan dan pengalaman terutama dalam

berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Kartini (1994 : 81) gaya kepemimpinan ada beberapa indikator tolak ukur seseorang dalam memimpin bawahannya yaitu :

- a. Kemampuan, yaitu upaya yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan dan mendorong serta memotivasi karyawan dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai.
- b. Kepribadian, merupakan sikap tegas, berani, dan agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin.
- c. Pengalaman, merupakan kondisi dimana pimpinan menunjukkan kinerja yang dimiliki, dengan memberikan petunjuk terhadap pekerjaan seperti melakukan pembicaraan terhadap hal-hal yang mendesak.
- d. Intelektual, merupakan kemampuan pimpinan didalam melakukan komunikasi dengan karyawan terhadap tugas yang diberikan masing-masing.
- e. Lingkungan kerja, yaitu kemampuan menciptakan lingkungan kerja oleh pemimpin dalam mengorganisir situasi pekerjaan yang dihadapi karyawan di dalam maupun di lapangan.

Gaya Kepemimpinan memiliki fungsi menjalin hubungan langsung yang erat kaitanya dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam situasi tersebut. Menurut Veithzal Rivai (2004: 53-56) terdapat lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

- a. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

b. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

d. Fungsi Delegasi

Pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan. Dalam bukunya Pandi (2018 : 115-116) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- a. Kematangan emosional adalah stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu-buru dalam pengambilan keputusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang belum jelas kebenarannya.
- b. Komunikatif adalah berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata-kata yang baik dan tepat sehingga orang yang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan oleh pimpinan.
- c. Memberi keputusan yaitu berani mengambil suatu keputusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pimpinan.

- d. Mengawasi yaitu turun ke lokasi kerja karyawan atau pegawai, melihat, menanyakan, atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.
- e. Evaluasi yaitu menilai hasil kerja pegawai dan memutuskan masa depan atau karir pegawai.
- f. Disiplin yaitu pimpinan yang taat aturan akan menjadi contoh bagi bawahan.
- g. Motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang optimal.
- h. Visi dan misi yaitu harapan yang ingin dicapai dimasa mendatang sekaligus cara melaksanakan cita-cita tersebut.
- i. Tanggung jawab yaitu dapat dipercaya atau semua tindakan dan putusan yang telah dilakukan selama memimpin.

2. Motivasi Kerja

Menurut Maslow dan Abraham (1996:94) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk memenuhi kebutuhan dan melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah suatu keadilan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasikerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Malayu (2005: 143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan factor yang kehadirannya dapat menimbulkankepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan (Umar,1999).

Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan.

Para ahli dari berbagai disiplin ilmu merumuskan konsep atau teori tentang motivasi, diantara banyak konsep tentang motivasi dari berbagai ahli tersebut, di bawah ini penulis kemukakan beberapa konsep sebagai dasar motivasi kerja menurut susilo martoyo:

a. *Teori Herzberg*

Menurut *Herzberg* ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor yang memotivasi orang. Faktor pemeliharaan merupakan kondisi ekstrinsik dari karyawan yang akan menimbulkan ketidakpuasan dan motivator merupakan faktor yang menggerakkan tingkat motivasi. Adapun faktor intrinsik terdiri dari upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status prosedur perusahaan, dan lain-lain. Faktor ekstrinsik terdiri dari prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan untuk berkembang. Hal yang dapat digunakan sebagai alat memotivasi seseorang adalah faktor motivator saja, sedangkan faktor *hygiene* tidak. Studi *Herzberg* ini memperlihatkan bahwa ternyata kualitas kebutuhan yang lebih tinggi yang terkandung dalam kelompok motivatorlah yang mampu mendatangkan kepuasan, sedangkan keberadaan faktor *hygiene* hanya sekedar membawa pada tidak adanya ketidakpuasan (*no dissatisfaction*). Faktor-faktor *hygiene* dari *Herzberg* ini adalah antara lain kecukupan fisiologis, keselamatan, keamanan.

b. Teori Mc Clelland

Menurut Mc Clelland yang dikutip dan diterjemahkan oleh Sahlan Asnawi mengatakan bahwa dalam diri manusia ada dua motivasi atau motif, yakni motif primer atau motif yang tidak dipelajari dan motif sekunder atau motif yang dipelajari melalui pengalaman serta interaksi dengan orang lain. Oleh karena itu motif sekunder timbul karena interaksi dengan orang lain, maka motif ini sering juga disebut motif sosial. Motif primer atau motif yang tidak dipelajari ini secara alamiah timbul pada setiap manusia secara biologis. Motif ini mendorong seseorang untuk terpenuhinya kebutuhan biologisnya, makan, minum dan kebutuhan-kebutuhan biologis yang lain. Sedangkan motif sekunder adalah motif yang ditimbulkan karena dorongan dari luar akibat interaksi dengan orang lain atau interaksi sosial.

c. Teori hirerki kebutuhan Maslow Menurut Abraham Maslow dalam diri manusia ada lima jenjang kebutuhan:

1) Kebutuhan Fisiologi

Perwujudan paling nyata dari kebutuhan fisiologi adalah kebutuhan-kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan dan perumahan. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar bukan saja karena setiap orang membutuhkannya terus menerus sejak lahir hingga ajalnya, akan tetapi juga karena tanpa pemuasan berbagai kebutuhan tersebut seseorang tidak dapat dikatakan hidup secara normal.

2) Kebutuhan rasa aman

Antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. Kebutuhan akan keamanan tidak bisa dilihat dari segi fisik para pekerja saja. Segi-segi keamanan yang bersifat psikologis juga mutlak penting mendapat perhatian.

3) Kebutuhan sosialisasi atau afiliasi dengan orang lain

Mencakup kasih penulisan, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan. Perasaan diterima oleh orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi. Dengan perasaan demikian ia akan berperilaku positif yang biasanya tercermin dalam kemauan memberikan sumbangsih yang semakin besar kepada usaha organisasi untuk mencapai tujuan.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi dan faktor hormat eksternal seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian. Salah satu ciri manusia ialah bahwa dia mempunyai harga diri. Karena itu semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan status oleh orang lain.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Dorongan untuk menjadi apa yang dia mampu, mencakup pertumbuhan, mencapai potensial dan pemenuhan diri. Dewasa ini semakin disadari oleh berbagai kalangan yang semakin luas bahwa dalam diri setiap orang terdapat potensi kemampuan yang belum seluruhnya dikembangkan.

Menurut Maslow dalam perkembangan ilmu, kritik selalu terjadi dan Maslow adalah diantara yang mendapatkan kritikan tersebut. Teori ini mengelompokkan kebutuhan manusia dalam lima kelompok yang disusun berdasarkan hierarki. Hierarki paling bawah adalah kebutuhan dasar atau basic needs seperti makan, minum dan kebutuhan fisiologis lainnya. Jika kebutuhan ini telah terpuaskan barulah muncul kebutuhan berikutnya, yaitu keselamatan dan keamanan. Keselamatan dan keamanan terpenuhi baru muncul kebutuhan pada pengaruh sosial. Social needs terpenuhi baru muncul harga diri (ego) dan kemudian terakhir kebutuhan untuk aktualisasi diri. Jadi, manajer harus jeli melihat kebutuhan mana dari

karyawannya yang belum terpenuhi, kemudian beranjak dari situlah ia memberikan motivasi

3. *Talent Management*

Menurut Groves (2007) *talent management* secara umum berkaitan dengan pelatihan mengenai strategi pengembangan, mengidentifikasi *talent gaps*, *succession planning*, serta merekrut, menyeleksi, mendidik, memotivasi, dan memelihara karyawan yang memiliki *talent* melalui berbagai inisiatif. Perusahaan-perusahaan yang menggunakan *talent management* sebagai salah satu strategi pengelolaan sumber daya manusia berusaha seoptimal mungkin mengaitkan proses pencarian, pemikatan, pemilihan, pelatihan, pengembangan, pemeliharaan, promosi, dan pemindahan pegawai agar terkait dengan bisnis utama perusahaan.

Talent management tidak akan berhasil jika tidak ada sistem seleksi, yang salah satunya adalah sistem untuk mengidentifikasi hasil kinerja. Jika seorang pegawai memiliki kinerja yang dianggap rata-rata maka mereka harus dihargai atas kinerjanya, sedangkan yang berprestasi di perusahaan harus menerima imbalan yang lebih tinggi untuk menjaga motivasinya. *Talent management* yang efektif merupakan sesuatu yang krusial dalam persaingan bisnis. Hal ini dikarenakan SDM merupakan salah satu keunggulan kompetitif bagi setiap perusahaan. Dengan program *talent management* diharapkan perusahaan dapat menemukan dan meningkatkan bakatbakat dan keterampilan tenaga kerja sebagai salah satu sarana utama agar mereka tetap kompetitif. Tantangan paling utama pada *talent management* adalah untuk menemukan, menarik, membangun dan memelihara *talent* tersebut.

4. Pengembangan Karyawan

Yuniarsih (2008:133) mengemukakan bahwa pengembangan pegawai merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi. Lebih lanjut, Yuniarsih (2008:133) menjelaskan bahwa pengembangan pegawai dapat diwujudkan melalui pengembangan karier, serta pendidikan dan pelatihan. Organisasi yang berkualitas selalu berupaya menciptakan jenjang karier yang sesuai dengan kapasitas, kualitas dan dedikasi pegawai demi kontribusi dan prestasi kerja yang prima. Dalam kaitan ini, perlu ditegaskan bahwa karier merupakan bagian dari perjalanan dan tujuan hidup seseorang.

Pengembangan karier merupakan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan di masa yang akan datang. Dengan pengembangan karier tersebut tercakup pengertian bahwa organisasi atau perusahaan atau pimpinan telah menyusun perencanaan tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier pegawai selama ia bekerja. Pengembangan karier seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya hari ini, tetapi juga mengharapkan adanya perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap orang akan merasa bosan bekerja pada tempat yang itu-itu saja, ia selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa ia dari waktu ke waktu mendapat pengakuan yang lebih besar dari perusahaan atau organisasi lingkungan kerjanya.

Hasibuan (2005:72) mengemukakan bahwa pengembangan pegawai meliputi:

- a. Pengembangan secara informal, yaitu karyawan/pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi organisasi karena prestasi kerja karyawan semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.
- b. Pengembangan secara formal, yaitu karyawan/pegawai ditugaskan organisasi untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan organisasi karena tuntutan organisasi saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan

Selanjutnya dijelaskan pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia. Menurut Samsudin, Sadali (2010:137) Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan atau pembangunan manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

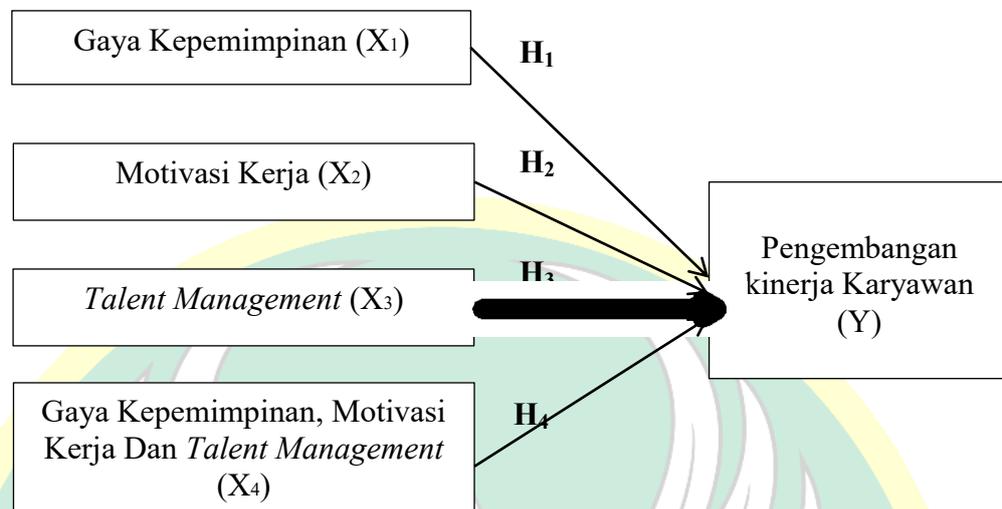
C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah narasi (uraian) atau pernyataan (proposisi) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan, kerangka berfikir atau pemikiran dalam sebuah penelitian kuantitatif, sangat menentukan dan validitas proses penelitian secara keseluruhan (Arif, Sukuryadi, & Fatimaturrahmi, 2017).

Uraian dalam kerangka berfikir harus mampu menjelaskan dan menegaskan secara komprehensif asal-usul variabel yang diteliti, sehingga variabel-variabel yang tercantum di dalam rumusan masalah dan identifikasi masalah semakin jelas asal-usulnya (Arif, Sukuryadi, & Fatimaturrahmi, 2017). Kerangka teori dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



D. Rumusan Hipotesis

Menurut (Lind, 2007: 376) hipotesis adalah suatu pernyataan tentang sebuah parameter populasi yang harus diverifikasi. Dan menurut (Mc Clave, 2011: 399) dalam hipotesis terdapat hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Hipotesis nol (H₀) adalah hipotesis yang akan diterima kecuali datanya dapat memberikan bukti yang meyakinkan mengenai kesalahannya atau tidak memenuhi spesifikasi. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) adalah hipotesis yang akan diterima hanya jika datanya dapat memberikan bukti yang meyakinkan mengenai kebenarannya atau memenuhi spesifikasi. Berdasarkan rumusan masalah, definisi operasional dan tinjauan teoretis, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pengembangan karyawan
H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap pengembangan kinerja karyawan.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap pengembangan karyawan
H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan kinerja karyawan

3. Pengaruh *Talent Management* terhadap pengembangan karyawan
H₃ : *Talent Management* berpengaruh positif terhadap pengembangan kinerja karyawan
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan *Talent Management* terhadap pengembangan kinerja karyawan
H₄ : Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan *talent management* berpengaruh positif terhadap pengembangan kinerja karyawan

E. Landasan Teologis

Dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang artinyawakil. Penggunaan kata khalifah setelah Rasulullah SAW sama artinya yangterkandung dalam perkataan “amir” atau pengusaha. Oleh karena itu kedua istilahdalam bahasa Indonesia disebut sebagai pemimpin formal. Selain kata khalifahdisebut juga Ulil Amri yang satu akar dengan kata amir sebagaimana di atas. Kata Ulil Amri berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Sebagaimanafirman Allah SWT dalam Surat An Nisa ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ع

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”

Kepemimpinan dalam Islam adalah suatu proses atau kemampuan orang untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan Al-Qur'an dan hadits untuk mencapai

tujuan yang diinginkan bersama. Pemimpin dan kepemimpinan dalam Islam punya rujukan naqliyah, artinya ada isyarat- isyarat al-Qur'an yang memperkuat perlu dan pentingnya kepemimpinan dalam sistem sosial. Dalam kepemimpinan ini ada prinsip-prinsip yang harus dilakukan. Setiap pemimpin dituntut mampu mempengaruhi dan mengarahkan karyawan mencapai tujuan sesuai kebijakan kepemimpinannya. Oleh karena itu, pemimpin harus berperilaku bijak dalam memimpin agar visi, misi, dan tujuan organisasi di bawah kepemimpinannya berhasil mencapai sasaran (Gatot dan Martono, 2014:223).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Disebut penelitian kuantitatif karena penelitian ini berupa angka-angka atau besaran tertentu yang bersifat pasti. Sehingga data tersebut memungkinkan untuk dianalisis menggunakan pendekatan statistik. Dengan metode kuantitatif ini, diharapkan dapat menganalisis pengaruh antar variabel dengan teliti.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilakukan di BPRS Suriyah KCP Kroya. di Jalan Ahmad Yani, Kecamatan Kroya, Kabupaten Cilacap, Kode Pos 53282. Penentuan lokasi penelitian didasarkan atas pertimbangan bahwa Suriyah KCP Kroya merupakan bank yang bergerak kegiatan usaha dibidang perbankan syariah mempunyai wewenang dan tugas dalam proses pelaksanaas pembiayaan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan mulai dilaksanakan pada bulan Januari 2021 sampai dengan Maret 2021.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:80). Sedangkan pengertian populasi (*universe*) adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Bank Suriyah Kcp kroya yang diambil sebanyak 11 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sekaran (2007:123) sampel adalah sub kelompok atau sebagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Dalam penentuan sampel yang akan digunakan, peneliti akan memilih secara acak individu dari populasi yang digunakan, dimana individu yang diharapkan tersebut dapat mewakili populasi yang diuji (Sugiyono, 2010:81).

Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 11 karyawan maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

Menurut (Syaiful, 2018:129) variabel adalah sesuatu yang mempunyai nilai dan dapat diukur, baik berwujud (*tangible*) maupun tidak berwujud (*intangible*). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen, sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen ialah tipe variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain (Syaiful, 2008: 130). Variabel independen pada penelitian ini antara lain :

- a. Gaya Kepemimpinan (X_1)
- b. Motivasi Kerja (X_2)
- c. *Talent Management* (X_3).
- d. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan *Talent Management* (X_4)

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang keberadaannya dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dinamakan variabel dependen karena kondisi atau variasinya terikat atau dipengaruhi oleh variasi variabel lain, yaitu dipengaruhi variabel bebas (Syaiful, 2008:130). Dalam penelitian ini menggunakan variabel dependen (Y) Pengembangan kinerja karyawan BPRS Suriyah KCP Kroya.

3. Indikator Penelitian

Indikator yaitu bagian dari variabel yang dapat diukur. Indikator inilah yang dijadikan item-item pernyataan dalam kuisioner.

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Pengembangan kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	-Kualitas Kerja -Sistem Kerja - Pemahaman terhadap tugas
2.	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengatur, mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.	-Ketrampilan -Sikap -Strategi

3	Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.	<ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan - Pendorong - Tujuan
4	<i>Talent Management</i> (X ₃)	Talent management adalah suatu upaya dalam pengelolaan SDM demim menarik sekaligus mempertahankan talented people atau karyawan-karyawanyang berbakat sekaligus terdidik di perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> - kualitas, - produktivitas - kapabilitas

E. Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi diluar peneliti, walaupun yang dikumpulkan itu merupakan data asli. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

F. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan *Talent Management* terhadap pengembangan Karyawan. Sesuai permasalahan dalam penelitian ini, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Alat ukur penelitian ini berupa kuisioner. Adapun teknik pengumpulan data, peneliti gunakan untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Hartono, 2004). Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada masalah, tujuan, dan hipotesis penelitian. Ciri utama wawancara adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi.

Untuk memperoleh informasi yang tepat dan objektif, setiap pewawancara harus mampu menciptakan hubungan baik dengan responden (Hadi, 2005). Teknik wawancara yang dipakai dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, dimana peneliti telah menyiapkan pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan.

2. Kuisioner

Menurut (Suliyanto, 2006:140) Kuesioner atau angket merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan angket dengan memberi daftar pernyataan yang diukur dengan menggunakan persepsi responden atas pernyataan yang diajukan oleh peneliti.

Angket berupa pernyataan yang memiliki alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden. Bentuk angket yang digunakan adalah skalalinkert yang berbentuk *checklist*. Skala *linkert* untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *linkert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan. Jawaban dari setiap instrumen yang berupa pernyataan tersebut diberi skor atau nilai sebagai berikut 1 sampai 5.

Sangat Setuju (SS)	: diberikan skor 5
Setuju (S)	: diberikan skor 4
Netral	: diberikan skor 3
Tidak Setuju (TS)	: diberikan skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: diberikan skor 1

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang terdiri atas beberapa pertanyaan agar nantinya dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, peneliti memberikan kuesioner kepada karyawan BPRS Suriyah KCP Kroya yang berjumlah 11 orang.

G. Uji Validitas Dan Reliabilitas Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2010). Uji validitas diperoleh dengan cara mencari korelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05, karena taraf signifikan 0,05 mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan nasabah untuk mendapatkan persepsi konsumen terhadap kualitas layanan bank syari'ah.

Menurut Lind (2007) pada umumnya tingkat signifikansi 0,05 dipilih untuk proyek-proyek penelitian konsumen, 0,01 untuk jaminan mutu dan 0,1 untuk poling politik. Taraf signifikansi (α) = 5% dalam pengujian validitas kuesioner dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. Bila probabilitas dalam kolerasi kurang dari 0,05 (5%) maka instrumen tersebut dikatakan valid. Pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* yaitu dengan cara mengkorelasikan butir-butir item dengan skor totalnya. Syarat untuk dianggap valid adalah nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Korelasi *product moment* dihitung dengan rumus seperti yang dikemukakan oleh Faisal (2007)

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

X = Skor variabel bebas

Y = Skor variabel terikat

n = jumlah responden

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2009), reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Uji kepercayaan merupakan tingkat kemampuan suatu alat ukur yang memberikan hasil yang sama jika alat ukur itu digunakan program komputer SPSS 22, dengan tingkat signifikansi 0,05 sehingga bila probabilitas r hitung \geq 0,6 berarti item tersebut telah reliabel. Pengujian menggunakan *cronbach's alpha* dengan rumus :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ_b^2 = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varian total

H. Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam menganalisis data penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memiliki kaidah-kaidah ilmiah yaitu kongkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2017:7). Sesuai dengan jenis atau metode penelitiannya, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ordinal. Analisis data dilakukan dengan aplikasi komputer, yaitu program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 22*. SPSS merupakan sebuah software komputer yang salah satu fungsinya adalah untuk menghitung data statistik. Dengan menggunakan program ini analisis yang dilakukan akan lebih efektif dan efisien.

1. Uji Korelasi Rank Spearman

Korelasi Rank Spearman mempunyai kegunaan untuk mencari korelasi di antara 2 variabel (hubungan *bivariate*) di mana kedua variabel yang dikorelasikan berskala ordinal sehingga memungkinkan untuk diberi jenjang (*ranking*). Teknik statistika ini termasuk dalam kelompok statistika nonparametik. Korelasi Rank Spearman juga bisa digunakan untuk mengukur asosiasi antara 2 variabel yang berskala ordinal, di mana sumber data kedua variabel yang dikorelasikan bisa berasal dari sumber yang tidak sama dan data tidak harus membentuk distribusi normal.

Rumus korelasi Rank Spearman :

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum_{t=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

Keterangan:

ρ (rho) : Koefisien korelasi Rank Spearman

N : Jumlah sampel

d_i^2 : Perbedaan antara ranking pada X dan Y yang telah dikuadratkan

2. Analisis Regresi Ordinal

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ordinal. Merupakan analisis regresi yang digunakan bila data yang dianalisis memiliki variabel dengan skala pengukuran minimal ordinal. Tujuan analisis dengan menggunakan regresi ordinal adalah sebagaimana analisis regresi yang lain yakni mendapatkan model terbaik dan sederhana yang menggambarkan pengaruh antara variabel independen (*predictor*) dengan variabel dependen (*outcome*). Pada analisis regresi ordinal, variabel independen dapat berupa faktor (variabel kategori) atau kovariat (variabel kontinyu). Persamaan matematika regresi ordinal dijelaskan oleh Ghazali (2006) sebagai berikut :

$$\text{Logit}(p_1) = \text{Log} \frac{p_1}{1 - p_1} = a_1 + Q'3$$

$$\text{Logit}(p_1 + p_2) = \text{Log} \frac{p_1 + p_2}{1 - p_1 - p_2} = a_1 + Q'3$$

$$\text{Logit}(p_1 + p_2 + \dots + p_k) = \text{Log} \frac{p_1 + p_2 + \dots + p_k}{1 - p_1 - p_2 - \dots - p_k} = a_1 + Q'3$$

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu menerima atau menolak hipotesis (Hasan, 2004:34). Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui hubungan dari variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis F (simultan).

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi

variabel dependen (Bawono, 2006: 91). Uji F digunakan untuk menguji hubungan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan *talent management* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengembangan kinerja karyawan. Menurut Suliyanto (2006:198) Kriteria pengujian hipotesis diterima apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $sig \leq 0,05$.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) H_0 = artinya variabel independen secara serempak atau bersama-sama (gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan *talent management*) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (pengembangan kinerja).
- 2) H_a = artinya variabel independen secara serempak atau bersama-sama (gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan *talent management*) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (pengembangan kinerja).

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersamasama terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersamasama terhadap variabel dependen.

Disamping dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} untuk menentukan H_0 diterima atau tidak dapat dengan melihat nilai signifikansinya apakah lebih atau kurang dari 5% (Bawono, 2006:92).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah BPRS Suriyah

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah adalah Bank Islam yang tidak menyediakan layanan dalam lalu lintas pembayaran. PT. BPRS Suriyah adalah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan syariah di Jawa Tengah. BPRS Suriyah pertama kali didirikan di Cilacap di wilayah barat daya Jawa Tengah yang menjadi kantor pusat.

BPRS Suriyah Cilacap juga merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang-bidang BPRS seperti melakukan kegiatan dalam bentuk penghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan berdasarkan prinsip wadiah dan atau mudharabah dan deposito berjangka berdasarkan prinsip mudharabah atau bentuk lain yang menggunakan prinsip wadiah atau mudharabah, penyaluran dana dalam bentuk pembiayaan jual beli berdasarkan prinsip murabahah, istishna atau salam, transaksi leasing berdasarkan prinsip ijarah, pembiayaan bagi hasil berdasarkan prinsip mudharabah dan atau musyarakah dan pembiayaan berdasarkan pada prinsip *qard*.

BPRS Suriyah didirikan dengan Akta Notaris Naimah, SH, MH, Nomor 3 tanggal 6 Januari 2005 dan telah disetujui oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor C-02469 HT.01.01 tahun 2005 tanggal 31 Januari 2005, dan dimasukkan dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2005, tambahan nomor 8311. PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriyah mulai beroperasi menjalankan bisnisnya sejak 1 April 2005 yaitu setelah memperoleh salinan Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 7/14/KEP.GBI/2005 tentang Pemberian Izin Usaha PT. BPRS Suriyah.

Pada 2015 anggaran dasar diubah oleh Akta Nomor 03 notaris Sumardi, SH, tanggal 3 Juni 2015, dan telah disetujui oleh Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia No. AHU-0936644.AH.01.02, 2015 tanggal 5 Juni 2015. Pada tahun 2016 akta notaris diganti dengan Akta Notaris No.33, 28 November 2016 yang dibuat dihadapan Notaris Sumardi, SH, di Cilacap dan diterima oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia nomor AHU-AH.01.03-0103170 tanggal 29 November 2016. Juga akta notaris terakhir nomor 7, tanggal 21 Juli 2017 dibuat dihadapan Notaris Umi Palupi, SH, Notaris di Semarang dan disetujui oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU-0016951.AH.01.02 tanggal 18 Agustus 2017 tentang perubahan modal dasar dan tambahan modal.

Kantor Pusat PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriyah terletak di Jalan DI Panjaitan Nomor 47A Cilacap. Sebagai tambahan dari kantor pusat, hingga 31 Desember 2018 BPRS Suriyah memiliki 5 kantor cabang, yaitu Kantor Cabang Semarang yang mulai beroperasi pada 16 Oktober 2010, Kantor Cabang Kudus yang mulai beroperasi pada Juni 2013, Kantor Cabang Slawi Tegal yang mulai beroperasi pada bulan Januari 2015, Kantor Cabang Pekalongan mulai beroperasi pada 25 Januari 2015, dan Kantor Cabang Salatiga mulai beroperasi pada 25 Januari 2017.

Selain itu, saat ini BPRS Suriyah memiliki 6 kantor kas: Kantor Kas di Pasar Kroya yang mulai beroperasi pada 7 Desember 2006, Kantor Kas di Sidareja yang mulai beroperasi pada 25 Agustus 2008, Kantor Kas Majenang yang mulai beroperasi pada tanggal 27 Juni 2009, Kantor Kas Semarang Timur, Kantor Kas Gumilir, Payment Point untuk RSI Fatimah Cilacap, dan Mobile Cash Around yang mulai operasi pada 2017 di wilayah Cilacap.

Prestasi yang diraih BPRS Suriyah Cilacap adalah sebagai yang terbaik di BSM UMKM Award 2010, mendapatkan penghargaan di

BSM UMKM Award 2011, Excellent BPRS dari Majalah Info Bank 2012, Predikat BPRS Unggul dari Majalah Info Bank 2015, Excellent BPRS dari Majalah Info Bank 2016, Predikat BPRS Unggul dari Majalah Info Bank 2017, Predikat BPRS Unggul dari Majalah Info Bank 2018. (Sri Rakhmawati, wawancara 2021)

2. Visi, Misi dan Slogan BPRS Suriyah Cilacap

a. Visi BPRS Suriyah

- 1) Menjadi BPRS yang kompetitif, efisien dan memenuhi prinsip kehati-hatian.
- 2) Mampu mendukung sektor riil secara signifikan melalui aktivitas pembiayaan berbasis bagi hasil dan transaksi riil dalam rangka keadilan, tolong menolong, menuju kebaikan dan kemaslahatan umat.
- 3) Memperluas jaringan layanan.
- 4) Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional dan memiliki integritas.

b. Misi BPRS Suriyah

- 1) Menyediakan produk perbankan syariah yang mampu mendorong masyarakat untuk melakukan bisnis secara produktif, efisien dan bertanggungjawab.
- 2) Pertumbuhan bank yang optimal.
- 3) Menjaga hubungan kerja yang baik.
- 4) Berpartisipasi dalam membangun ekonomi umat.

c. Slogan BPRS Suriyah

“Maju Bersama dalam Usaha Sesuai Syariah”

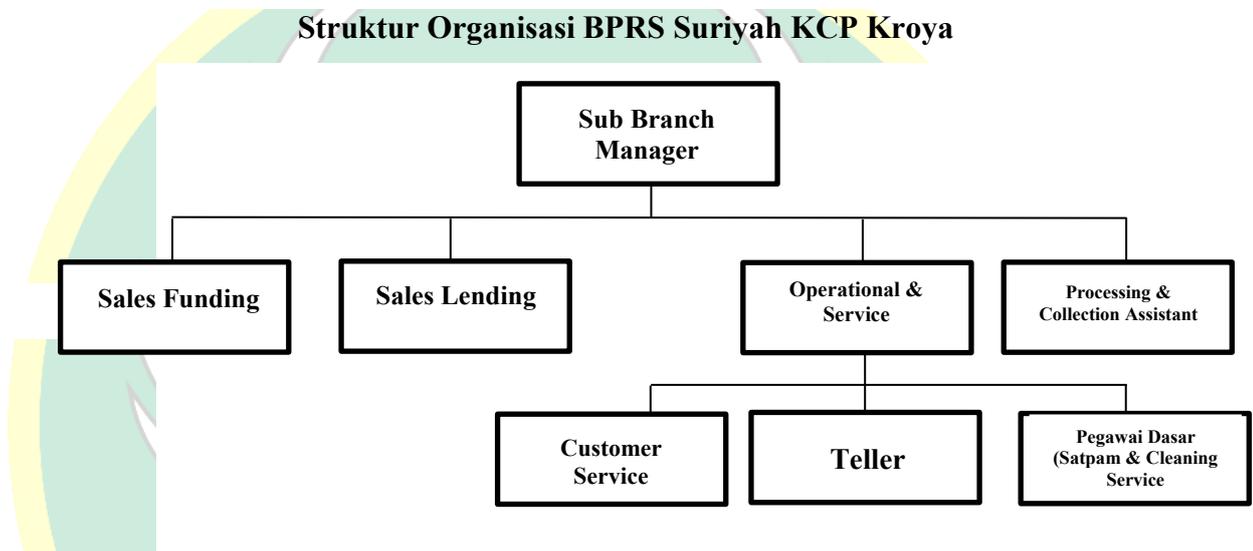
3. Struktur organisasi BPRS Suriyah KCP Kroya

- | | |
|-------------------------------------|------------------------------|
| a. Sub Branch Manager | : Suprayitno |
| b. Operational & Service | : Ginalia Rifana L. |
| c. Processing & Colection Assistant | : Daeng Efendi |
| d. Sales Funding | : Iska Asabiq
Ludi Afrian |

- | | |
|---------------------|------------------------------|
| e. Sales Lending | : Eko Ratoyo
Thoifurohman |
| f. Customer Service | : Ratna Sofiana M. |
| g. Teller | : Iska Azizah |
| h. Security | : M. Mukhlisin |
| i. Cleaning Service | : Reva Haryanto |

Gambar 4.1

Struktur Organisasi BPRS Suriyah KCP Kroya



B. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 11 responden. Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan BPRS Suriyah KCP Kroya. Gambaran umum responden menjelaskan karakter responden berdasarkan jenis kelamin. Karakteristik responden diperoleh dari jawaban responden dari kuesioner yang telah disebarakan kepada mahasiswa (responden). Gambaran umum responden dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Karakteristik Responden	Klasifikasi	Jumlah	
			Angka	Presentase
1	Jenis Kelamin	Pria	7	64%
		Wanita	4	36%

Sumber : Data Primer diolah

Data penelitian diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada seluruh responden yang berjumlah 11 orang. Hasil kuesioner dapat dilihat pada tabel. Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa responden laki-laki lebih banyak dibanding perempuan. Responden laki-laki sebanyak 64%, sedangkan responden perempuan sebanyak 36%.

Tabel 4.2
Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	
		Responden	Presentase
1	<25 Tahun	-	-
2	>25-30 Tahun	3	28%
3	>30-40 Tahun	3	28%
4	>40-50 Tahun	5	44%
Jumlah		11	100%

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan keterangan tabel 4.2 diketahui bahwa responden yang dijadikan subjek penelitian terdiri dari berbagai macam usia, yaitu usia 25 – 30 tahun sebanyak 3 orang atau 28%, usia > 30 – 40 tahun sebanyak 3 orang atau 28%, dan usia > 40 - 50 tahun sebanyak 5 orang atau 44%. Hasil di atas memberikan informasi bahwa mayoritas karyawan pada BPRS Suriyah KCP Kroya adalah usia > 40 – 50 tahun atau 44%.

Tabel 4.3
Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Responden	Presentase
1	SMA/K sederajat	2	18,19%
2	Diploma 3	4	36,36%
3	Strata 1	5	45,45%
Jumlah		11	100%

Sumber : data yang diolah

Berdasarkan keterangan tabel 4.3 diketahui bahwa responden yang dijadikan subjek penelitian terdiri dari berbagai macam latar belakang pendidikan, yaitu SMA/ sederajat sebanyak 2 orang atau 18,19% , Diploma berjumlah 36,36% dan S1 sebanyak 5 orang atau 45,45%. Hasil di atas memberikan informasi bahwa pendidikan mayoritas karyawan pada BPRS Suriyah KCP Kroya adalah S1 (Strata 1) atau 45,45%.

C. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2005), uji validitas digunakan untuk mengukur validitas suatu kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur tersebut untuk mengukur sesuatu yang diukur. Hal ini dilakukan dengan cara mengujinya dengan mengkorelasikan tiap-tiap atribut terhadap total seluruh atribut yang ada. Apabila secara statistik signifikan maka atribut tersebut valid dan sebaliknya jika signifikan maka atribut tersebut tidak digunakan dalam penelitian atau tidak valid (Ghozali, 2005). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam pengujian validitas ini, yang menjadi dasar pengambilan keputusan adalah dengan cara membandingkan

koefisien korelasi r hitung dengan rtabel. Untuk *degree of freedom* (df)= N-2, kemudian dalam hal ini (N) adalah jumlah sampel (Imam Ghozali, 2018). Suatu indikator dikatakan valid jika, $df = N - 2$, $df = 11 - 2 = 9$ dengan tingkat signifikan (α) = 5, maka df ke-9 didapat nilai rtabel = 0.602 dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai r hitung > rtabel, dan nilainya positif maka instrumen pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.
- 2) Jika nilai r hitung < rtabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

Untuk menguji validitas kuesioner dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment*. Analisis validitas kuesioner meliputi variabel Gaya kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), *Talent Management* (X_3), dan Pengembangan kinerja karyawan (Y). Adapun hasil uji validitas dapat diketahui pada tabel berikut ini :

1) Gaya kepemimpinan (X_1)

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

No.	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Nilai r-tabel N=11, $\alpha=5\%$	Keterangan
1	Pemimpin mampu mengambil keputusan sesuai dengan kebutuhan perusahaan	0,878	0,602	Valid
2	Pemimpin mendiagnosis masalah berdasarkan gejala-gejala yang terlihat dan diketahui	0,473	0,602	Tidak Valid
3	Pemimpin mampu menginspirasi karyawan oleh motivasi yang telah diberikan	0,471	0,602	Tidak Valid
4	Pemimpin menjadi sosok penyemangat ketika karyawan mengalami kesulitan dalam sebuah pekerjaan	0,620	0,602	Valid
5	Pemimpin memiliki	0,729	0,602	Valid

	kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional yang stabil			
6	Kesanggupan pemimpin dalam menanggung segala resiko yang sedang terjadi dalam perusahaan	0,690	0,602	Valid
7	Pemimpin mengapresiasi ketika karyawan berhasil menyelesaikan target yang diberikan	0,815	0,602	Valid
8	Pemimpin mampu mencari alternatif solusi dalam pemecahan masalah	0,478	0,602	Tidak Valid

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel: 0,602 (nilai r tabel untuk $N = 11$). Lalu ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih kecil dari r tabel: 0,602 (nilai r tabel untuk $N = 11$). Sehingga indikator penelitian ini adalah sebagian besar valid.

2 Motivasi kerja (X_2)

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

No.	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai r-tabel	Keterangan
		(r-hitung)	$N=11, \alpha=5\%$	
1	Gaji yang terima saat ini sudah sangat memuaskan.	0,527	0,602	Tidak Valid
2	karyawan diperlakukan secara wajar dan adil di perusahaan ini	0,492	0,602	Tidak Valid
3	karyawan merasa mudah dalam bekerja karena peralatannya sangat	0,637	0,602	Valid

	mendukung			
4	Tempat kerja diperusahaan ini sangat baik	0,819	0,602	Valid
5	karyawan merasa nyaman dalam bekerja	0,688	0,602	Valid

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel: 0,602 (nilai r tabel untuk N = 11). Lalu ada dua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih kecil dari r tabel: 0,602 (nilai r tabel untuk N = 11) . Sehingga indikator penelitian ini adalah sebagian besar valid.

3 *Talent management* (X₃)

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel *Talent Management* (X₃)

No.	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai r-tabel	Keterangan
		(r-hitung)	N=11, α=5%	
1	Jumlah karyawan yang ada sesuai dengan kebutuhan perusahaan.	0,501	0,602	Tidak Valid
2	Adanya jumlah karyawan yang yang sesuai dengan kebutuhan dapat menaikkan keuntungan	0,637	0,602	Valid
3	Karyawan cakap dalam menguasai bidang pekerjaannya	0,624	0,602	Valid
4	Pekerjaan yang karyawan lakukan sudah memenuhi target yang ditentukan perusahaan	0,558	0,602	Tidak Valid
5	Hasil kerja karyawan sudah memenuhi standar kualitas	0,746	0,602	Valid

yang ditetapkan oleh perusahaan			
---------------------------------	--	--	--

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *talent management* yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel: 0,602 (nilai r tabel untuk N = 11). Lalu ada dua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *talent management* yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih kecil dari r tabel: 0,602 (nilai r tabel untuk N = 11) . Sehingga indikator penelitian ini adalah sebagian besar valid.

4 Pengembangan kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Pengembangan kinerja karyawan (Y)

No.	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai r-tabel	Keterangan
		(r-hitung)	N=11, $\alpha=5\%$	
1	karyawan merasa mudah dalam bekerja karena peralatannya sangat mendukung	0,603	0,602	Valid
2	Hasil kerja karyawan sudah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan	0,420	0,602	Tidak Valid
3	Karyawan mampu menggunakan dengan baik fasilitas dan peralatan yang diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan.	0,643	0,602	Valid
4	karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari orang lain	0,617	0,602	Valid
5	karyawan memiliki komitmen dan	0,298	0,602	Tidak Valid

	tanggungjawab terhadap perusahaan.			
6	karyawan selalu mengkomunikasikan persoalan pekerjaan dengan atasan	0,630	0,602	Valid

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa ada empat indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pengembangan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel: 0,602 (nilai r tabel untuk $N = 11$). Lalu ada dua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pengembangan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih kecil dari r tabel: 0,602 (nilai r tabel untuk $N = 11$). Sehingga indikator penelitian ini adalah sebagian besar valid.

Berdasarkan pada tabel uji validitas di atas, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan uji validitas masing-masing item pernyataan mempunyai r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Dari hasil tersebut, bahwa data pada variabel X dan variabel Y dinyatakan valid, maka kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi dari alat ukur yang digunakan atau sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan. Untuk menguji keadaan (reliabel) suatu pernyataan dengan menggunakan teknik uji *Cronbach Alpha* (α) untuk tiap atribut melalui program SPSS, dengan derajat signifikansi 95% ($\alpha = 5$), dan $df = N - 2$, maka kriteria pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat dikatakan reliabel.
- 2) Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka dapat dikatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.8
Data Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Hitung	Nilai rtabel	Keterangan
		Cronbach's Alpha		
1	Gaya Kepemimpinan	0,716	0,602	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,74	0,602	Reliabel
3	<i>Talent Management</i>	0,735	0,602	Reliabel
4	Pengembangan Kinerja Karyawan	0,66	0,602	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Dari hasil pengujian realibilitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), *Talent Management* (X_3) dan Pengembangan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Karena berdasarkan keterangan masing-masing atribut nilai r alpha > nilai r tabel, sehingga seluruh atribut penelitian dinyatakan reliabel.

D. Analisis Rank Spearman

Korelasi *Rank Spearman* mempunyai kegunaan untuk mencari korelasi di antara 2 variabel (hubungan *bivariate*) di mana kedua variabel yang dikorelasikan berskala ordinal sehingga memungkinkan untuk diberi jenjang (*ranking*). Teknik statistika ini termasuk dalam kelompok statistika nonparametik. Korelasi Rank Spearman juga bisa digunakan untuk mengukur asosiasi antara 2 variabel yang berskala ordinal, di mana sumber data kedua variabel yang dikorelasikan bisa berasal dari sumber yang tidak sama dan data tidak harus membentuk distribusi normal. Rumus korelasi *Rank Spearman* :

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum_{t=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

Keterangan:

ρ (rho) : Koefisien korelasi *Rank Spearman*

N : Jumlah sampel

d_i^2 : Perbedaan antara ranking pada X dan Y yang telah dikuadratkan.

Untuk menguji hipotesis penelitian, apakah H_0 diterima atau ditolak, dibandingkan dengan nilai sig. (2-tailed) dengan (0,05). Dimana jika probabilitasnya lebih kecil dari sama dengan (0,05) maka H_0 diterima, dan jika probabilitasnya kurang dari (0,05) maka H_0 ditolak. Hasil dari pengujian rank spearman dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Tabel 4.9
Hasil Uji Rank Spearman Hipotesis Pertama

			Correlations	
			Gaya Kepemimpiann	Pengembangan Karyawan
Spearman's rho	Gaya Kepemimpiann	Correlation Coefficient	1,000	-,026
		Sig. (2-tailed)	.	,941
		N	11	11
	Pengembangan Karyawan	Correlation Coefficient	-,026	1,000
		Sig. (2-tailed)	,941	.
		N	11	11

Dari tabel 4.9 diatas, menunjukkan hasil uji korelasi rank spearman hubungan gaya kepemimpinan (X_1) dengan pengembangan kinerja karyawan (Y) pada kolom di atas tampak 3 nilai, yaitu 0,941**, -0,26 dan 11. Nilai 11 menunjukkan jumlah sampel (N) penelitian, yakni 11 responden. Nilai 0,941** menunjukkan koefisien korelasi rho spearman antara gaya kepemimpinan (X_1) dengan pengembangan kinerja karyawan (Y). Koefisien korelasi sebesar 0,941** tersebut

menunjukkan adanya korelasi sangat kuat antara kepemimpinan (X_1) dengan pengembangan kinerja karyawan (Y), dengan arah positif. Artinya semakin besar kepemimpinan (X_1) semakin meningkat pula pengembangan kinerja karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis hubungan kepemimpinan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar -0,026. Karena nilai sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 maka keputusan uji adalah H_1 diterima, sehingga disimpulkan terdapat hubungan kepemimpinan dengan pengembangan karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Tabel 4.10
Hasil Uji Rank Spearman Hipotesis Kedua

			Correlations	
			Motivasi Kerja	Pengembangan Karyawan
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,675*
		Sig. (2-tailed)	.	,023
		N	11	11
	Pengembangan Karyawan	Correlation Coefficient	,675*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,002	.
		N	11	11

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

Dari tabel 4.10 diatas, menunjukkan hasil uji korelasi rank spearman hubungan motivasi kerja (X_2) dengan pengembangan kinerja karyawan (Y) pada kolom di atas tampak 3 nilai, yaitu 0,675**, 0,02 dan 11. Nilai 11 menunjukkan jumlah sampel (N) penelitian, yakni 11 responden. Nilai 0,675** menunjukkan koefisien korelasi rho spearman antara motivasi kerja (X_2) dengan pengembangan kinerja karyawan (Y). Koefisien korelasi sebesar 0,675** tersebut menunjukkan adanya korelasi kuat antara motivasi kerja (X_2) dengan pengembangan kinerja karyawan (Y), dengan arah positif. Artinya semakin besar motivasi

kerja (X_2) semakin meningkat pula pengembangan kinerja karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis hubungan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,002. Karena nilai sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 maka keputusan uji adalah H_1 diterima, sehingga disimpulkan terdapat hubungan kepemimpinan dengan pengembangan karyawan.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Tabel 4.11
Hasil Uji Rank Spearman Hipotesis Ketiga

			Correlations	
			Talent Management	Pengembangan Karyawan
Spearman's rho	Talent Management	Correlation Coefficient	1,000	-,403
		Sig. (2-tailed)	.	,220
		N	11	11
	Pengembangan Karyawan	Correlation Coefficient	,403	1,000
		Sig. (2-tailed)	,002	.
		N	11	11

Dari tabel 4.11 diatas, menunjukkan hasil uji korelasi rank spearman hubungan *talent management* (X_3) dengan pengembangan kinerja karyawan (Y) pada kolom di atas tampak 3 nilai, yaitu 0,403**, 0,002 dan 11. Nilai 11 menunjukkan jumlah sampel (N) penelitian, yakni 11 responden. Nilai 0,403** menunjukkan koefisien korelasi rho spearman antara *talent management* (X_3) dengan pengembangan kinerja karyawan (Y). Koefisien korelasi sebesar 0,403** tersebut menunjukkan adanya korelasi kuat antara *talent management* (X_3) dengan pengembangan kinerja karyawan (Y), dengan arah positif. Artinya semakin besar *talent management* (X_3) semakin meningkat pula pengembangan kinerja karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis hubungan *talent management* (X_3) dengan kinerja karyawan (Y)

diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,002. Karena nilai sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 maka keputusan uji adalah H_1 diterima, sehingga disimpulkan terdapat hubungan kepemimpinan dengan pengembangan karyawan

E. Analisis Regresi Ordinal

Analisis regresi ordinal merupakan analisis regresi yang digunakan jika data yang dianalisis memiliki variabel dengan skala pengukuran minimal ordinal. Tujuan analisis dengan menggunakan regresi ordinal adalah sebagaimana analisis regresi yang lain yakni mendapatkan model terbaik dan sederhana yang menggambarkan pengaruh antara variabel independent (*predictor*) dengan variabel dependen (*outcome*). Pada analisis regresi ordinal, variabel independen dapat berupa faktor (variabel kategori) atau kovariat (variabel kontinyu). Hasil pengujian regresi ordinal dalam penelitian ini sebagai berikut:

Warnings

There are 6 (50,0%) cells (i.e., dependent variable levels by observed combinations of predictor variable values) with zero frequencies.

The log-likelihood value is practically zero. There may be a complete separation in the data. The maximum likelihood estimates do not exist.

The PLUM procedure continues despite the above warning(s). Subsequent results shown are based on the last iteration. Validity of the model fit is uncertain.

Berdasarkan output di atas dapat diketahui ada 5 bagian output analisis regresi ordinal. Output atau bagian pertama dari analisis regresi ordinal adalah peringatan atau warnings dari program SPSS bahwa ada 6 sel pada tabulasi silang antara gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) dengan pengembangan kinerja karyawan (Y) yang frekuensinya nol.

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
Pengembangan Karyawan	Setuju	5	45,5%
	sangat setuju	6	54,5%
Gaya Kepemimpinan	Setuju	6	54,5%
	Sangat Setuju	5	45,5%
Motivasi Kerja	Setuju	2	18,2%
	sangat setuju	9	81,8%
Talent Management	Setuju	4	36,4%
	sangat setuju	7	63,6%
	Valid	11	100,0%
	Missing	0	
	Total	11	

Bagian yang kedua adalah *case processing summary*. Bagian ini menjelaskan bahwa banyaknya data yang dianalisis adalah 11, dan semuanya dapat terolah karena tidak ada yang masuk kategori missing. Berdasarkan data dari 11 responden, diketahui bahwa pengembangan kinerja karyawan (Y) dengan kategori STS sebanyak 0 orang atau 0%, dengan kategori TS sebanyak 0 orang atau 0%, dengan kategori N sebanyak 0 orang atau 0%, dengan kategori S sebanyak 5 orang atau 45,5%, dan SS sebanyak 6 orang atau 54,5%. Sedangkan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan kategori STS sebanyak 0 orang atau 0%, dengan kategori STS sebanyak 0 orang atau 0%, dengan kategori TS sebanyak 0 orang atau 0%, dengan kategori N sebanyak 0 orang atau 0%, dengan kategori S sebanyak 6 orang atau 54,5%, dan dengan kategori SS sebanyak 5 orang atau 45,5%.

Sedangkan pada variabel motivasi kerja (X_2) dengan kategori STS sebanyak 0 orang atau 0,0%, dengan kategori TS sebanyak 0 orang atau 0%, dengan kategori N sebanyak 0 orang atau 0%, dengan kategori S sebanyak 2 orang atau 18,2%, dan dengan kategori SS sebanyak 9 orang atau 81,8%. Sedangkan pada variabel *talent management* (X_3) dengan kategori STS sebanyak 0 orang atau 0%, dengan kategori TS sebanyak 0 orang atau 0%, dengan kategori N sebanyak 0 orang atau 0%, dengan kategori S sebanyak 4 orang atau 36,4%, dan dengan kategori SS sebanyak 7 orang atau 63,6%.

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	15,158			
Final	,000	15,158	3	,002

Link function: Logit.

Tabel model *fitting information* diatas menunjukkan bahwa nilai *-2log likelihood* awal tanpa memasukkan variabel independen (*intercept only*) nilainya sebesar 15,158. Sedangkan nilai *-2log likelihood* dengan memasukkan variabel independen ke model (*final*) terjadi penurunan nilai menjadi 0,000. Perubahan nilai ini merupakan nilai *chi-square* yaitu 15,158 dan pada kolom sig. Apabila nilai sig. $\leq (0,05)$ berarti model signifikan. Nilai kolom sig. pada model *fitting information* sebesar 0.002 sehingga model signifikan.

Goodness-of-Fit			
	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	,000	2	1,000
Deviance	,000	2	1,000

Link function: Logit.

Tabel *goodness-of-fit* menunjukkan uji kesesuaian model dengan data. Nilai *pearson* sebesar 0,000 dengan signifikansi 1.000 ($\geq 0,05$) dan *deviance* sebesar 0,000 dengan signifikansi 1000 ($> 0,05$). Hal ini berarti model sesuai dengan data empiris atau model layak digunakan.

Pseudo R-Square	
Cox and Snell	,748
Nagelkerke	1,000
McFadden	1,000

Link function: Logit.

Bagian output Pseudo R-Square menjelaskan variasi tingkat pengembangan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independennya, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan *talent management* yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independennya yakni variabel pengembangan karyawan. Untuk mengetahui hal tersebut, pada baris ketiga atau *McFadden* yang menunjukkan bahwa variasi pengembangan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan *talent management* adalah sebesar 100%.

Parameter Estimates

		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
							Threshold [Y = 4]	-21,465
Location	[X1=4]	-81,595	,000	.	1	.	-81,595	-81,595
	[X1=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[X2=4]	40,223	,000	.	1	.	40,223	40,223
	[X2=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[X3=4]	39,814	,000	.	1	.	39,814	39,814
	[X3=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Pada bagian Parameter *Estimates*, menjelaskan pengaruh masing-masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak, dengan ketentuan jika nilai pada kolom sig. $\leq \alpha(0,05)$ berarti signifikan. Tampak pada kolom sig. bahwa nilai sig. Pada gaya kepemimpinan $\leq \alpha(0,05)$, yang berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variable pengembangan karyawan. Kesimpulannya adalah semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan pengembangan karyawan, sebaliknya semakin buruk gaya kepemimpinan maka akan menurunkan pengembangan karyawan.

Pada bagian Parameter *Estimates*, menjelaskan pengaruh masing-masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak, dengan ketentuan jika nilai pada kolom sig. $\leq \alpha(0,05)$ berarti signifikan. Tampak pada kolom sig. bahwa nilai sig. pada motivasi seluruhnya $\leq \alpha(0,05)$, berarti variable motivasi kerja berpengaruh terhadap variable pengembangan karyawan. Kesimpulannya adalah semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin menurunkan pengembangan karyawan, sebaliknya semakin tinggi motivasi maka akan meningkatkan pengembangan karyawan.

Pada bagian Parameter *Estimates*, menjelaskan pengaruh masing-masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak, dengan ketentuan jika nilai pada kolom sig. $\leq \alpha(0,05)$ berarti signifikan. Tampak pada kolom sig. bahwa nilai sig. pada *talent management* terdapat nilai sig. $\leq \alpha(0,05)$, berarti variabel *talent management* berpengaruh terhadap variabel pengembangan karyawan. Kesimpulannya adalah semakin baik *talent management* maka akan semakin meningkatkan pengembangan karyawan, sebaliknya semakin buruk *talent management* maka akan menurunkan pengembangan karyawan.

F. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu menerima atau menolak hipotesis (Hasan, 2004:34). Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui hubungan dari variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis F (Simultan).

Uji F digunakan untuk menguji hubungan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan *talent management* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian hipotesis diterima apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel Y . Sebaliknya pengujian hipotesis ditolak apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan $sig > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh variabel x secara simultan terhadap variabel Y .

Tabel 4.12**Hasil Uji F (Simultan)**

$$F \text{ tabel} = F(k; n-k) = f(2;11) = 3,98$$

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,353	3	4,784	2,301	,164 ^b
	Residual	14,556	7	2,079		
	Total	28,909	10			

a. Dependent Variable: Pengembangan_Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Talent_Management, Motivasi_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

Berdasarkan output pada tabel 4.12 diketahui nilai signifikansi (sig) untuk pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,164 lebih besar dari 0,05 dan nilai f hitung (F) 2,301 lebih kecil dari f tabel 3,98. Sehingga dapat disimpulkan bahwa X_1 (gaya kepemimpinan), X_2 (motivasi kerja) dan X_3 (*talent management*) tidak berpengaruh simultan terhadap Y (pengembangan kinerja karyawan).

G. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan *talent management* memiliki pengaruh terhadap pengembangan kinerja karyawan di BPRS Suriyah KCP Kroya.

1. Gaya kepemimpinan terhadap pengembangan kinerja karyawan di BPRS Suriyah KCP Kroya.

Setelah dilakukan perhitungan antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu pengembangan kinerja karyawan pada PT. BPRS Suriyah KCP Kroya, memiliki hasil pengujian korelasi Rank Spearman menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel gaya kepemimpinan dengan

pengembangan kinerja karyawan sebesar 0,941** tersebut menunjukkan adanya korelasi sangat kuat antara gaya kepemimpinan (X_1) dengan pengembangan kinerja karyawan (Y), dengan arah positif. Yang memiliki arti semakin besar gaya kepemimpinan (X_1) semakin meningkat pula pengembangan kinerja karyawan (Y). Selanjutnya untuk menguji hipotesis hubungan kepemimpinan (X_1) dengan pengembangan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar -0,026. Karena nilai sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 maka keputusan uji adalah H_1 diterima, sehingga disimpulkan terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan pengembangan karyawan.

Selanjutnya pada perhitungan regresi ordinal, pada bagian *Parameter Estimates*, menjelaskan pengaruh masing-masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak, dengan ketentuan jika nilai pada kolom sig. $\leq \alpha$ (0,05) berarti signifikan. Tampak pada kolom sig. bahwa nilai sig. Pada kepemimpinan $\leq \alpha$ (0,05) berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel pengembangan karyawan. Kesimpulannya adalah semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan pengembangan karyawan, sebaliknya semakin buruk gaya kepemimpinan maka akan menurunkan pengembangan karyawan. Jadi, pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan pengembangan kinerja karyawan di BPRS Suriyah KCP Kroya. Jadi, harus diperhatikan oleh pemimpin untuk mengarahkan sumber daya manusia dalam hal ini mendorong pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Motivasi kerja terhadap pengembangan kinerja karyawan di BPRS Suriyah KCP Kroya.

Setelah dilakukan perhitungan antara variabel bebas yaitu motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu pengembangan kinerja karyawan pada PT. BPRS Suriyah KCP Kroya, memiliki hasil pengujian korelasi Rank Spearman menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel motivasi kerja dengan pengembangan kinerja karyawan sebesar 0,675** tersebut menunjukkan adanya korelasi kuat antara motivasi kerja (X_2) dengan pengembangan kinerja karyawan (Y), dengan arah positif. Yang memiliki arti semakin besar motivasi kerja (X_2) semakin meningkat pula pengembangan kinerja karyawan (Y). Selanjutnya untuk menguji hipotesis hubungan motivasi kerja (X_2) dengan pengembangan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,002. Karena nilai sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 maka keputusan uji adalah H_2 diterima, sehingga disimpulkan terdapat hubungan motivasi kerja dengan pengembangan karyawan.

Selanjutnya pada perhitungan regresi ordinal, pada bagian *Parameter Estimates*, menjelaskan pengaruh masing-masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak, dengan ketentuan jika nilai pada kolom sig. $\leq \alpha$ (0,05) berarti signifikan. Tampak pada kolom sig. bahwa nilai sig. Pada motivasi kerja $\leq \alpha$ (0,05) berarti variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel pengembangan karyawan. Kesimpulannya adalah semakin baik motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan pengembangan karyawan, sebaliknya semakin buruk motivasi kerja maka akan menurunkan pengembangan karyawan. Jadi, pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan pengembangan kinerja karyawan di BPRS Suriyah KCP Kroya. Jadi, pemimpin harus memperhatikan untuk mengarahkan sumber daya manusia dalam hal ini mendorong pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

3. *Talent management* terhadap pengembangan kinerja karyawan di BPRS Suriyah KCP Kroya.

Setelah dilakukan perhitungan antara variabel bebas yaitu *talent management* terhadap variabel terikat yaitu pengembangan kinerja karyawan pada PT. BPRS Suriyah KCP Kroya, memiliki hasil pengujian korelasi Rank Spearman menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel motivasi kerja dengan pengembangan kinerja karyawan sebesar 0,403** tersebut menunjukkan adanya korelasi kuat antara *talent management* (X_3) dengan pengembangan kinerja karyawan (Y), dengan arah positif. Yang memiliki arti semakin besar *talent management* (X_3) semakin meningkat pula pengembangan kinerja karyawan (Y). Selanjutnya untuk menguji hipotesis hubungan *talent management* (X_3) dengan pengembangan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,002. Karena nilai sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 maka keputusan uji adalah H_3 diterima, sehingga disimpulkan terdapat hubungan *talent management* dengan pengembangan karyawan.

Selanjutnya pada perhitungan regresi ordinal, pada bagian *Parameter Estimates*, menjelaskan pengaruh masing-masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak, dengan ketentuan jika nilai pada kolom sig. $\leq \alpha$ (0,05) berarti signifikan. Tampak pada kolom sig. bahwa nilai sig. Pada *talent management* $\leq \alpha$ (0,05) berarti variabel *talent management* berpengaruh terhadap variabel pengembangan karyawan. Kesimpulannya adalah semakin baik *talent management* maka akan semakin meningkatkan pengembangan karyawan, sebaliknya semakin buruk *talent management* maka akan menurunkan pengembangan karyawan. Jadi, pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *talent management* dengan pengembangan kinerja karyawan di BPRS Suriyah KCP Kroya. Jadi, pemimpin harus memperhatikan untuk mengarahkan sumber daya manusia dalam hal ini mendorong

pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan *Talent Management* terhadap pengembangan kinerja karyawan di BPRS Suriyah KCP Kroya.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel bebas yakni gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan *talent management* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan kinerja karyawan. Hal itu diketahui dari nilai signifikansi yang telah dilakukan menggunakan uji hipotesis secara simultan yaitu nilai signifikansi (sig) 0,164 yang mengandung arti lebih besar dari 0,05 dan hasil *f* hitung (*F*) lebih kecil dari *f* tabel yaitu $2,301 < 3,98$. Hasil penghitungan ke arah negatif menunjukan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan *talent management* tidak berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja.

Artinya, semakin besar nilai negatif yang diberikan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan *talent management* semakin kecil kinerja yang akan dihasilkan. Sehingga hipotesis yang berbunyi “gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan *talent management* tidak berpengaruh terhadap kinerja”, ditolak.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan pengembangan kinerja karyawan di PT. BPRS Suriyah KCP Kroya.

Setelah dilakukan perhitungan parameter *estimates*, menjelaskan pengaruh masing masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak, dengan ketentuan jika nilai pada kolom sig. $\leq \alpha(0,05)$ berarti signifikan. Tampak pada kolom sig. bahwa nilai sig. Pada gaya kepemimpinan $\leq \alpha(0,05)$, berarti variable gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap variable pengembangan karyawan.

2. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan pengembangan kinerja karyawan di PT. BPRS Suriyah KCP Kroya.

Setelah dilakukan perhitungan parameter *estimates*, menjelaskan pengaruh masing masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak, dengan ketentuan jika nilai pada kolom sig. $\leq \alpha(0,05)$ berarti signifikan. Tampak pada kolom sig. bahwa nilai sig. pada motivasi seluruhnya $\leq \alpha(0,05)$, berarti variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap variable pengembangan karyawan.

3. Terdapat Pengaruh antara *talent management* terhadap pengembangan kinerja karyawan di PT BPRS Suriyah KCP Kroya.

Setelah dilakukan perhitungan parameter *estimates*, menjelaskan pengaruh masing masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak, dengan ketentuan jika nilai pada kolom sig. $\leq \alpha(0,05)$ berarti signifikan. Tampak pada kolom sig. bahwa nilai sig. pada *talent management* seluruhnya $\leq \alpha(0,05)$, berarti variabel *talent management* memiliki pengaruh terhadap variabel pengembangan karyawan.

4. Hasil pengujian secara bersama-sama atau secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan *talent management* tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel pengembangan kinerja karyawan. Diketahui dari hasil penelitian nilai signifikansinya (sig) adalah 0,164 dan nilai f hitung (F) 2,301. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi (sig) sebesar 0,164 lebih besar dari 0,05 dan nilai f hitung (F) 2,301 lebih kecil dari f tabel 3,98 sehingga dapat disimpulkan variabel bebas tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

B. Saran

1. Variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan *talent management* memiliki pengaruh terhadap pengembangan kerja. Maka harus dipertahankan atau ditingkatkan karena variabel tersebut juga berpengaruh untuk pengembangan kinerja karyawan menurut pendapat sumatur misalnya dengan meningkatkan fasilitas kerja yang ada dan memberikan gaji/tunjangan yang sesuai demi meningkatkan kualitas kinerja setiap karyawannya.
2. Bagi peneliti yang akan datang diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini misalnya kompensasi, budaya organisasi dan lain sebagainya. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan penelitian yang bermanfaat bagi orang banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, Muhammad Syafi'i. 2001. *Bank Syariah dari Teri ke Praktik, cet. Ke-I*. Jakarta: Gema Insani Press
- Ardana, et al. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arif, Sukuryadi, & Fatimaturrahmi. 2017. *Pengaruh Ketersediaan Sumber Belajar di Perpustakaan Sekolah terhadap Motivasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran IPS Terpadu SMP Negeri 1 Praya Barat*. JISIP Vol. 1 No 2
- Aziz, Fatul Aminudin. 2012. *Dalam Perspektif Islam*. Pustaka El Bayan: Cilacap.
- Bawono, A. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS*. (Semarang: Badan Penerbit Universita Diponegoro)
- Ghufron, Sofiniyah. 2005. *Konsep dan Implementasi Bank Syari 'ah*. Jakarta: Renaisan.
- Groves, K.S. (2007). *Integrating Leadership Development and Succession Planning Best Practices*. *Journal of Management Development*. 26, (3), 239-260.
- Hadi, Amirul. 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hartono, Jogiyanto. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis (Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Dasar-dasar Perbankan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartini, K. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada)
- Laliasa, Gunawan: 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 1.
- Lind, Marchal, dan Wathen. 2007. *Teknik-teknik statistika dalam Bisnis dan Ekonomi Menggunakan Kelompok Data Global, edisi 13*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- McClave, Benson, dan Sincich. 2011. *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta:

Penerbit Erlangga

Samsudin, Sadali, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (edisi ketiga). Bandung: PT. Pustaka.

Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sekaran, Uma. 2008. *Metode penelitian untuk Bisnis (Edisi 4 Jilid 2)*. Jakarta: Salemba Empat.

Stahl, Gunter K. 2007. *Global Talent Management: How Leading Multinationals Build and Sustain Their Talent Pipeline*. Insead Business School for the World. Fontainebleau.

Sugiyono. 2010. *Metode Pendekatan Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cet. 9. Bandung: Alfabeta.

Sulhan, M & Siswanto Ely. (2008). *Manajemen Bank Konvensional dan Syariah*. UIN Malang Press.

Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi offset.

Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan*. Jurnal Acta Diurna. Vol III. No 4.

Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan, 2014, *Kepemimpinan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran I :

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN *TALENT MANAGEMENT* TERHADAP PENGEMBANGAN KINERJA KARYAWAN DI BPRS SURIYAH KCP KROYA.

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara
Karyawan BPRS Suriyah KCP Kroya
Assalam 'alaikum Wr Wb.

Dengan hormat,

Penulis Nurinawati Kurnianingsih mahasiswa semester VIII Program Studi Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri memohon kesediaan Sudara/I untuk mengisi kuesioner ini guna mengumpulkan data penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir skripsi di Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, jurusan Perbankan Syari'ah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan *Talent Management* Terhadap Pengembangan kinerja karyawan Di BPRS Suriyah KCP Kroya. Untuk itu penulis mengharapkan ketulusan dan kerelaan Saudara/I untuk menjawab pernyataan dalam kuesioner ini. Atas kesediaan dan partisipasi Saudara/I dalam mengisi kuesioner ini penulis mengucapkan terima kasih.

Waassalamu 'alaikum Wr. Wb

Hormat Penulis,

Nurinawati Kurnianingsih
NIM. 1717202037

***Wajib Diisi**

A. Identitas Diri

1. Nama* : _____
2. Jenis Kelamin* : Laki-laki / Perempuan
3. Usia* : _____
4. Pendidikan Terakhir* : _____
5. Lama bekerja* : _____

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- 1) Mohon dengan hormat, bantuan dan kesediaan teman-teman untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini.
- 2) Berilah tanda centang (✓) pernyataan berikut yang sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada kolom yang tersedia.

Keterangan :

- 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)**
- 2 : Tidak Setuju (TS)**
- 3 : Netral (N)**
- 4 : Setuju (S)**
- 5 : Sangat Setuju (SS)**

Pertanyaan	Tingkat Kepentingan (<i>Importance</i>)				
	STS	TS	N	S	SS
Variabel Gaya Kepemimpinan					
1. Pemimpin mampu mengambil keputusan sesuai dengan kebutuhan perusahaan*					
2. Pemimpin mendiagnosis masalah berdasarkan gejala-gejala yang terlihat dan diketahui*					
3. Pemimpin mampu menginspirasi karyawan oleh motivasi yang telah diberikan*					
4. Pemimpin menjadi sosok penyemangat ketika karyawan mengalami kesulitan dalam sebuah pekerjaan*					
5. Pemimpin memiliki kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional yang stabil					

6. Kesanggupan pemimpin dalam menanggung segala resiko yang sedang terjadi dalam perusahaan					
7. Pemimpin mengapresiasi ketika karyawan berhasil menyelesaikan target yang diberikan					
8. Pemimpin mampu mencari alternatif solusi dalam pemecahan masalah					
Variabel Motivasi Kerja					
1. Gaji yang terima saat ini sudah sangat memuaskan.*					
2. karyawan diperlakukan secara wajar dan adil di perusahaan ini *					
3. karyawan merasa mudah dalam bekerja karena peralatannya sangat mendukung*					
4. Tempat kerja diperusahaan ini sangat baik *					
5. karyawan merasa nyaman dalam bekerja*					
Variabel Talent Management					
1. Jumlah karyawan yang ada sesuai dengan kebutuhan perusahaan.*					
2. Adanya jumlah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dapat menaikkan keuntungan .*					
3. Karyawan cakap dalam menguasai bidang pekerjaannya *					
4. Pekerjaan yang karyawan lakukan sudah memenuhi target yang ditentukan perusahaan *					
5. Hasil kerja karyawan sudah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan *					
Variabel Pengembangan Karyawan					
1. karyawan merasa mudah dalam bekerja karena peralatannya sangat mendukung*					
2. Hasil kerja karyawan sudah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan					
3. Karyawan mampu menggunakan dengan baik fasilitas dan peralatan yang diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan.*					
4. karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari orang lain.*					
5. karyawan memiliki komitmen dan tanggungjawab terhadap perusahaan.*					
6. karyawan selalu mengkomunikasikan persoalan pekerjaan dengan atasan.*					

Lampiran 2 :

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

SURAT KETERANGAN
Nomor: *030-2 / BPRS-Suriyah/Jul/2021*

Bersama ini saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : *Suprafitno*
Jabatan : *Pimpinan BPRS KCP Kroya*

Menerangkan bahwa yang namanya dibawah ini :

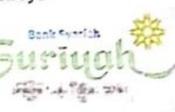
Nama : Nurinawati Kurnianingsih
NIM : 1717202037
Program Studi/Tingkat : Perbankan Syariah/S I
Tempat, Tanggal Lahir : Cilacap, 22 Juli 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Pekerjaan : Mahasiswa "Institut Agama Islam Negeri Purwokerto".
Alamat Rumah : Jl. Kepodang RT 001/RW 006 Desa Bajing Kulon, Kecamatan Kroya, Kabupaten Cilacap.
Alamat Kampus : Jalan Ahmad Yani Nomor 40A Purwokerto, Banyumas, Jawa Tengah

Mahasiswa tersebut benar-benar telah melaksanakan Penelitian di BPRS Suriyah KCP Kroya dari Bulan Januari 2021 s/d Maret 2021 dengan judul Skripsi atau Tugas Akhir "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan *Talent Management* Terhadap Pengembangan Karyawan Di BPRS Suriyah KCP Kroya"

Demikian Surat Keterangan ini kami berikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 16 Juli 2021
Pimpinan BPRS Suriyah KCP Kroya


Suprafitno
(Nama Pimpinan)



Lampiran 3:

TABULASI DATA

Resp	Gaya Kepemimpinan (X1)								Total	Motivasi Kerja (X2)					Total	Talent Management (X3)					Total	Pengembangan kinerja karyawan (Y)						Total
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6	
1	5	5	4	5	4	5	5	5	38	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	3	4	27
2	4	5	5	3	4	5	4	4	34	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	3	3	5	5	26
3	4	5	4	5	4	5	5	3	35	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	3	3	5	5	26
5	4	5	5	4	4	5	5	5	37	5	5	4	4	5	23	4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	5	5	28
6	3	5	5	4	3	4	3	5	32	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	5	3	3	5	5	26
7	4	5	4	5	4	5	5	3	35	5	3	5	5	5	23	5	5	5	3	4	22	5	5	3	3	5	5	26
8	5	5	4	5	4	5	5	5	38	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	5	5	28
9	4	5	5	3	4	5	4	4	34	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	5	5	29
10	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	4	4	5	5	23	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	5	5	28



Lampiran 4:

UJI VALIDITAS PENELITIAN

1. Uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X₁)

		Correlations								
		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	skor total
item_1	Pearson Correlation	1	,140	-,188	,556	,782**	,028	,757**	,365	,878**
	Sig. (2-tailed)		,682	,579	,076	,004	,935	,007	,270	,000
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
item_2	Pearson Correlation	,140	1	,346	,149	,056	,418	,263	,149	,473
	Sig. (2-tailed)	,682		,297	,662	,870	,200	,434	,662	,141
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
item_3	Pearson Correlation	-,188	,346	1	-,516	,161	-,311	-,354	,430	,047
	Sig. (2-tailed)	,579	,297		,104	,635	,353	,285	,186	,892
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
item_4	Pearson Correlation	,556	,149	-,516	1	,375	-,134	,686*	,083	,620*
	Sig. (2-tailed)	,076	,662	,104		,256	,695	,020	,808	,042
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
item_5	Pearson Correlation	,782**	,056	,161	,375	1	-,234	,662*	,146	,729*
	Sig. (2-tailed)	,004	,870	,635	,256		,489	,027	,669	,011
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
item_6	Pearson Correlation	,028	,418	-,311	-,134	-,234	1	,341	-,379	,069
	Sig. (2-tailed)	,935	,200	,353	,695	,489		,305	,251	,840
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
item_7	Pearson Correlation	,757**	,263	-,354	,686*	,662*	,341	1	-,033	,815**
	Sig. (2-tailed)	,007	,434	,285	,020	,027	,305		,924	,002
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
item_8	Pearson Correlation	,365	,149	,430	,083	,146	-,379	-,033	1	,478
	Sig. (2-tailed)	,270	,662	,186	,808	,669	,251	,924		,137
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11
skor_t otal	Pearson Correlation	,878**	,473	,047	,620*	,729*	,069	,815**	,478	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,141	,892	,042	,011	,840	,002	,137	
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11

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

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

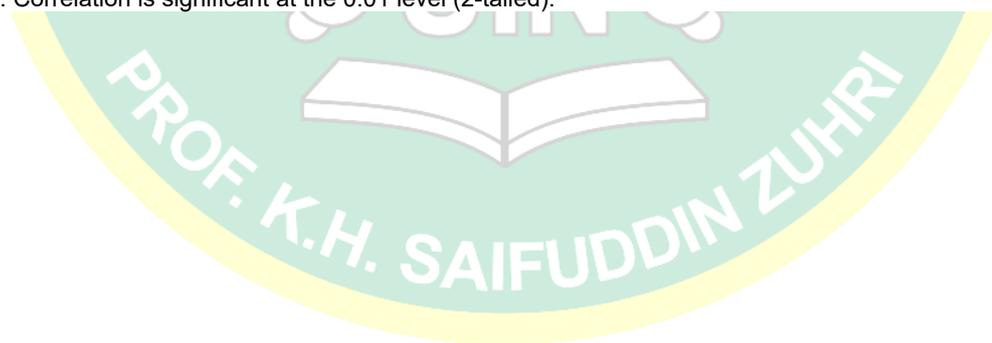
2. Uji validitas variabel Motivasi Kerja (X₂)

Correlations

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	skor total
item_1 Pearson Correlation	1	-,052	,069	,386	,386	,527
Sig. (2-tailed)		,878	,840	,241	,241	,096
N	11	11	11	11	11	11
item_2 Pearson Correlation	-,052	1	,076	,113	,113	,492
Sig. (2-tailed)	,878		,824	,740	,740	,125
N	11	11	11	11	11	11
item_3 Pearson Correlation	,069	,076	1	,671*	,261	,637*
Sig. (2-tailed)	,840	,824		,024	,438	,035
N	11	11	11	11	11	11
item_4 Pearson Correlation	,386	,113	,671*	1	,542	,819**
Sig. (2-tailed)	,241	,740	,024		,085	,002
N	11	11	11	11	11	11
item_5 Pearson Correlation	,386	,113	,261	,542	1	,688*
Sig. (2-tailed)	,241	,740	,438	,085		,019
N	11	11	11	11	11	11
skor_t Pearson Correlation	,527	,492	,637*	,819**	,688*	1
otal Sig. (2-tailed)	,096	,125	,035	,002	,019	
N	11	11	11	11	11	11

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

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



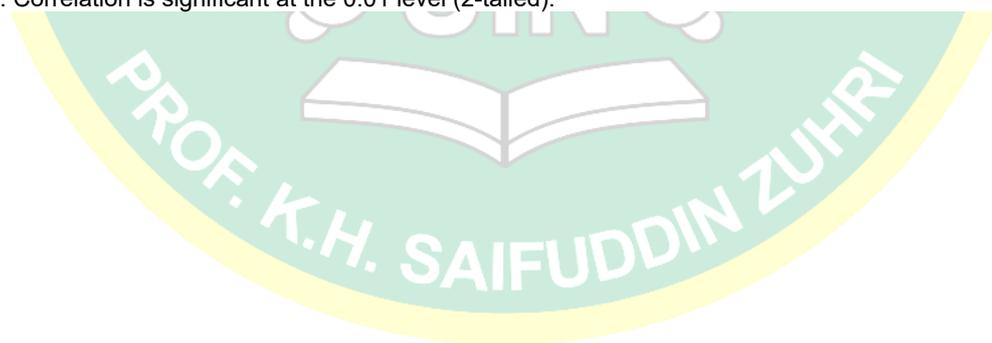
3. Uji validitas variabel *Talent Management* (X_3)

Correlations

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	skor total
item_1	Pearson Correlation	1	,386	,214	-,134	,214	,501
	Sig. (2-tailed)		,241	,527	,695	,527	,116
	N	11	11	11	11	11	11
item_2	Pearson Correlation	,386	1	,386	-,029	,386	,637*
	Sig. (2-tailed)	,241		,241	,933	,241	,035
	N	11	11	11	11	11	11
item_3	Pearson Correlation	,214	,386	1	,160	,214	,624*
	Sig. (2-tailed)	,527	,241		,638	,527	,040
	N	11	11	11	11	11	11
item_4	Pearson Correlation	-,134	-,029	,160	1	,454	,558
	Sig. (2-tailed)	,695	,933	,638		,160	,074
	N	11	11	11	11	11	11
item_5	Pearson Correlation	,214	,386	,214	,454	1	,746**
	Sig. (2-tailed)	,527	,241	,527	,160		,008
	N	11	11	11	11	11	11
skor_total	Pearson Correlation	,501	,637*	,624*	,558	,746**	1
	Sig. (2-tailed)	,116	,035	,040	,074	,008	
	N	11	11	11	11	11	11

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

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



4. Uji validitas Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan *Talent Management* (X₄)

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Skor Total
Item_1	Pearson Correlation	1	,333	-,241	,783**
	Sig. (2-tailed)		,317	,475	,004
	N	11	11	11	11
Item_2	Pearson Correlation	,333	1	-,086	,671*
	Sig. (2-tailed)	,317		,802	,024
	N	11	11	11	11
Item_3	Pearson Correlation	-,241	-,086	1	,240
	Sig. (2-tailed)	,475	,802		,477
	N	11	11	11	11
Skor_Total	Pearson Correlation	,783**	,671*	,240	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,024	,477	
	N	11	11	11	11

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

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



5. Uji validitas variabel Pengembangan kinerja karyawan (Y)

Correlations

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	skor total
item_1	Pearson Correlation	1	,418	-,036	,032	,373	,671*	,603*
	Sig. (2-tailed)		,200	,916	,926	,259	,024	,050
	N	11	11	11	11	11	11	11
item_2	Pearson Correlation	,418	1	-,087	-,554	-,028	,134	,042
	Sig. (2-tailed)	,200		,800	,077	,935	,695	,902
	N	11	11	11	11	11	11	11
item_3	Pearson Correlation	-,036	-,087	1	,776**	-,423	-,351	,643*
	Sig. (2-tailed)	,916	,800		,005	,195	,289	,033
	N	11	11	11	11	11	11	11
item_4	Pearson Correlation	,032	-,554	,776**	1	-,283	-,214	,617*
	Sig. (2-tailed)	,926	,077	,005		,399	,527	,043
	N	11	11	11	11	11	11	11
item_5	Pearson Correlation	,373	-,028	-,423	-,283	1	,938**	,298
	Sig. (2-tailed)	,259	,935	,195	,399		,000	,374
	N	11	11	11	11	11	11	11
item_6	Pearson Correlation	,671*	,134	-,351	-,214	,938**	1	,463
	Sig. (2-tailed)	,024	,695	,289	,527	,000		,152
	N	11	11	11	11	11	11	11
skor_total	Pearson Correlation	,603*	,042	,643*	,617*	,298	,463	1
	Sig. (2-tailed)	,050	,902	,033	,043	,374	,152	
	N	11	11	11	11	11	11	11

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

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



Lampiran 5:

UJI RELIABILITAS PENELITIAN

1. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,716	9

2. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,740	6

3. Uji Reliabilitas Variabel *Talent Management* (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,735	6

4. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan *Talent Management* (X_4)

5. Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan kinerja karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,622	7

Lampiran 6 :

ANALISIS RANK SPEARMEN

1. Uji Rank Spearman Hipotesis Pertama

			Correlations	
			Gaya Kepemimpiann	Pengembangan Karyawan
Spearman's rho	Gaya Kepemimpiann	Correlation Coefficient	1,000	-,026
		Sig. (2-tailed)	.	,941
		N	11	11
	Pengembangan Karyawan	Correlation Coefficient	-,026	1,000
		Sig. (2-tailed)	,941	.
		N	11	11

2. Uji Rank Spearman Hipotesis Kedua

			Correlations	
			Motivasi Kerja	Pengembangan Karyawan
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,675*
		Sig. (2-tailed)	.	,023
		N	11	11
	Pengembangan Karyawan	Correlation Coefficient	,675*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,002	.
		N	11	11

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

3. Uji Rank Spearman Hipotesis Ketiga

Correlations

			Talent Management	Pengembangan Karyawan
Spearman's rho	Talent Management	Correlation Coefficient	1,000	-,403
		Sig. (2-tailed)	.	,220
		N	11	11
	Pengembangan Karyawan	Correlation Coefficient	,403	1,000
		Sig. (2-tailed)	,002	.
		N	11	11



Lampiran 7:

UJI F (SIMULTAN)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,353	3	4,784	2,301	,164 ^b
	Residual	14,556	7	2,079		
	Total	28,909	10			

a. Dependent Variable: Pengembangan_Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Talent_Management, Motivasi_Kerja, Gaya_Kepemimpinan



Lampiran 8:

TABEL UJI F (SIMULTAN)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98

Lampiran 9 :

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Nurinawati Kurnianingsih
2. NIM : 17171202037
3. Tempat/Tanggal Lahir : Cilacap, 22 Juli 1999
4. Alamat : Jl. Kepodang RT 01 RW 06 Desa Bajing
Kulon Kecamatan Kroya
5. Nama Ayah : Tapsuri
6. Nama Ibu : Eliyah

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SD : SDN 01 Bajing Kulon
 - b. SMP : SMPN 05 Kroya
 - c. MA : MAN 03 Cilacap
 - d. S.1 (2017) : UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri
2. Pendidikan Non Formal

C. Pengalaman Organisasi

1. PMI Komisariat Walisongo Purwokerto
2. SKSP Purwokerto Tahun 2017
3. Dema FEBI Periode 2018/2019
4. Dema FEBI Periode 2019/2020
5. Komunitas CEO FEBI Periode 2019/2020
6. SKSP Purwokerto Tahun 2017
7. IBIL Periode 2019/2020
8. GENBI Tahun 2020
9. KSP Dana Graha Sejahtera Tahun 2020

Purwokerto, 1 Juli 2021



Nurinawati Kurnianingsih