

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SAGITARUS ANGGADA HUTAMA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

Lina Fitriyana
NIM : 2015511282

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2019**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Allah SWT, karena hanya atas izin dan karunia-Nya maka skripsi ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya. Puji syukur yang tak terhingga pada Tuhan penguasa alam yang meridhoi dan mengabulkan segala doa.
2. Kedua Orang Tua, Bapak Marsus dan Ibu Rokhayati yang selalu memberikan doa serta semangat dan tak pernah lelah mendidik untuk mencari ilmu, belajar, bekerja, berdoa dan ibadah. Ucapan terimakasih saja takkan pernah cukup untuk membalas kebaikan orang tua, karena itu terimalah persembahan bakti ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen pembimbing, penguji dan pengajar, yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan, memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya, untuk menjadi lebih baik.
4. Sahabat-sahabat, yang selalu mendukung, membantu dan memberikan semangat dalam pembuatan skripsi ini. Sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

MOTTO :

- ✓ ***Man Jadda Wa jadda :***
Siapa yang bersungguh-sungguh pasti berhasil.
- ✓ ***Man Shabara Zhafira :***
Siapa yang bersabar pasti beruntung.
- ✓ ***Man Sara Ala Darbi Washala:***
Siapa yang menapaki jalan-Nya akan sampai ke tujuan.
- ✓ “Semua yang tidak mungkin adalah mungkin bagi orang yang percaya”.
- ✓ “Jangan ingat lelahnya belajar, tapi ingat buah manisnya yang bisa dipetik ketika sukse

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Lina Fitriyana

Nim : 2015511282

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karna itu pertanggungjawabannya berada dipundak saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta 10 Agustus 2019



Lina Fitriyana
NIM : 2015511282

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa :Lina Fitriyana
NIM :2015511282
Judul Proposal :Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja
Karyawan PT. Sagitarus Anggada Utama

Jakarta, 10 Agustus 2019

Dosen Pembimbing



Susilowati Budiningsih SH, MM

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SAGITARUS ANGGADA HUTAMA**



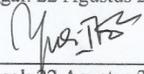
Lina Fitriyana
NIM : 2015511282

Telah dipertahankan di depan Dewan Peguji
pada hari tanggal 22 bulan Agustus tahun 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen- Program Studi Manajemen

1. **Ir. Jen Z.a Hans, MSc, Ph.D**
Ketua


Tanggal: 22 Agustus 2019

2. **Dra Yuli Triastuti, MM**
Anggota


Tanggal: 22 Agustus 2019

3. **Susilowati Budiningsih, SH, MM**
Anggota


Tanggal: 22 Agustus 2019

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWJIA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,



Dr. Susanti Widvastuti, SE, MM
Tanggal 22 Agustus 2019

ABSTRAK

Kepemimpinan dan pelatihan merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sagitarus Anggada Utama. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sagitarus Anggada Utama.

Penelitian dilakukan di PT. Sagitarus Anggada Utama dengan mengambil 30 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total populasi 120 karyawan pada margin 10%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi.

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $Y = 26.149 + 0.105X_1 + 0.315X_2$ dengan hasil data R^2 sebesar 0,222% hal ini menunjukkan bahwa sebesar 22,2% variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel pelatihan (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). sedangkan sisanya 77,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan faktor lainnya. Penelitian ini juga menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu 1.) Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t sig $0.347 > 0.05$. 2) Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t $0.005 < 0.05$.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki kepemimpinan dan pelatihan

Kata kunci: Kepemimpinan, Pelatihan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Leadership and training are two of several factors that are thought to be relatively large in influencing the performance of employees of PT. SagitarusAnggadaHutama. To prove the influence of both, this research was conducted with the aim to determine the effect of leadership and work environment on the performance of employees of PT. SagitarusAnggadaHutama.

The research was conducted at PT. SagitarusAnggadaHutama by taking 30 employees as a research sample calculated using the Slovin formula of a total population of 120 employees at a margin of 10%. Data retrieval is done by questionnaire instruments covered by five rating scales from strongly disagree to strongly agree. The research was conducted quantitatively, namely by describing the research data and conducting inference analysis.

The study produced a multiple linear regression equation model $Y = 26.149 + 0.105X_1 + 0.315X_2$ with the results of R^2 data of 0.222%. This shows that 22.2% of leadership variables (X_1) and training variables (X_2) simultaneously influence employee performance (Y). while the remaining 77.8% is influenced by other factors not examined in this study such as work motivation, work environment, compensation and other factors. This study also produced two main findings in accordance with the hypothesis proposed, namely

1.) Leadership does not have a significant effect on employee performance with the results of the t test sig $0.347 > 0.05$. 2) Training has a significant influence on employee performance with t test results $0.005 < 0.05$.

Based on these findings, it is recommended that efforts to improve employee performance be made to improve leadership and training

Keywords: Leadership, Training, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum. Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat, karena atas lindungan-Nya maka skripsi dengan judul “**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SAGITARUS ANGGADA HUTAMA**” ini dapat diselesaikan tepat waktu.

Skripsi ini juga tidak lepas dari adanya campur tangan pihak lain yang dengan tulus ikhlas dan rela mengorbankan waktu dan pikiran untuk membimbing penulis sampai penulisan laporan skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Susilowati Budiningsih, SH, MM, selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, MM, selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, MAk., selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan Staff karyawan PT. SAGITARUS ANGGADA HUTAMA yang telah membantu kelancaran penelitian.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff STIE IPWIJA yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat selesai.
6. Kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan moril maupun materil.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana STIE IPWIJA yang telah membantu dan mendukung dalam penyusunan skripsi ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang juga turut membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan penulisan ilmiah ini.

Semoga segala amal dan kebaikan mereka mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Namun penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, meskipun penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya, untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga hasil skripsi ini dapat memberi manfaat bagi penulis sendiri dan pihak lain yang membutuhkannya.

Wassalamualaikum.wr.wb

Jakarta, 10 Agustus2019

Penulis

(Lina Fitriyana)

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persembahan	ii
Halaman Orisinalitas	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iv
Halaman Pengesahan Skripsi	v
Abstrak	vi
<i>Abstract</i>	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	9
2.2 Penelitian Terdahulu	30
2.3 Kerangka Pemikiran	34
2.4 Hipotesis	36
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.2 Desain Penelitian	37
3.3 Operasionalisasi Variabel	39
3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling	41
3.5 Metode Pengumpulan Data	42

3.6 Uji Validitas dan Reabilitas	43
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	44
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	52
4.2 Pembahasan Penelitian	83
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 PenelitianTerdahulu	30
Tabel 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	39
Tabel 3.3 Rentang Nilai	44
Tabel 4.1 Deskripsi Responden.....	60
Tabel 4.2 Uji Validitas Kepemimpinan.....	62
Tabel 4.3Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan.....	63
Tabel 4.4 Uji Validitas Pelatihan.....	64
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan.....	65
Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kepemimpinan	68
Tabel 4.9 Output Deskriptive Frequencies	69
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Pelatihan.....	70
Tabel 4.11 Output Deskriptive Frequencies.....	71
Tabel 4.12 Deskripsi Variabel KinerjaKaryawan.....	72
Tabel 4.13 Output Deskriptive Frequencies.....	73
Tabel 4.14 HasilUjiNormalitas Data.....	74
Tabel 4.15 Hasil Uji AsumsiMultikolinearitas.....	75
Tabel 4.16 Hasil Uji AsumsiAutokorelasi.....	76
Tabel 4.17 Model Summary.....	78
Tabel 4.18Anova.....	79
Tabel 4.19 Koefisien.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Pencapaian Target Produksi	3
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar 3.3 Rencana Penelitian	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	55
Grafik 4.2 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan	69
Grafik 4.3 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pelatihan	70
Grafik 4.4 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	72
Grafik 4.5 Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas	74
Grafik 4.6 Hasil Uji Asumsi Heteroskedasitas	77
Grafik 4.7 Rangkuman Hasil Analisis	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	89
Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Kuesioner.....	94
Lampiran 3. Hasil Olah Data SPSS.....	100
Lampiran 4. Daftar Riwayat Hidup.....	106
Lampiran 5. Kartu Bimbingan.....	107

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah yang banyak dihadapi bangsa di dunia termasuk Indonesia saat ini adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia pada manusia dasarnya merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun perusahaan. Untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur sumber daya tersebut secara efektif dan efisiensi, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Jumlah sumber daya manusia yang besar dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan rasional yang berkelanjutan. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga, tujuan dapat tercapai.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai dengan maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Sesuai kenyataan bahwa tinggi rendahnya kinerja seorang akan sangat tergantung pada kepemimpinan dalam perusahaan. Dalam suatu organisasi kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam kepentingan perusahaan dan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan seorang pemimpin harus dapat menggunakan seluruh sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan secara efektif dan efisien sehingga dapat memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Kedudukan sumber daya manusia di suatu lembaga organisasi tidak lagi hanya sebagai pelengkap untuk pencapaian tujuan saja, tetapi sudah harus menjadi faktor penentu keberhasilan aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Seorang pemimpin adalah salah satu unsur yang menentukan dalam pengembangan perusahaan untuk menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan, banyak ditentukan oleh seorang pemimpin.

Hampir setiap perusahaan memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak terutama untuk perusahaan yang sudah maju dan berkembang, dan di antara karyawan itu pasti memiliki latar belakang sosial dan pendidikan yang berbeda maupun tingkatan ekonominya. Dilihat dari hal tersebut, maka menuntut perusahaan untuk memiliki pemimpin yang memahami segala sesuatu yang menyangkut keinginan dan kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

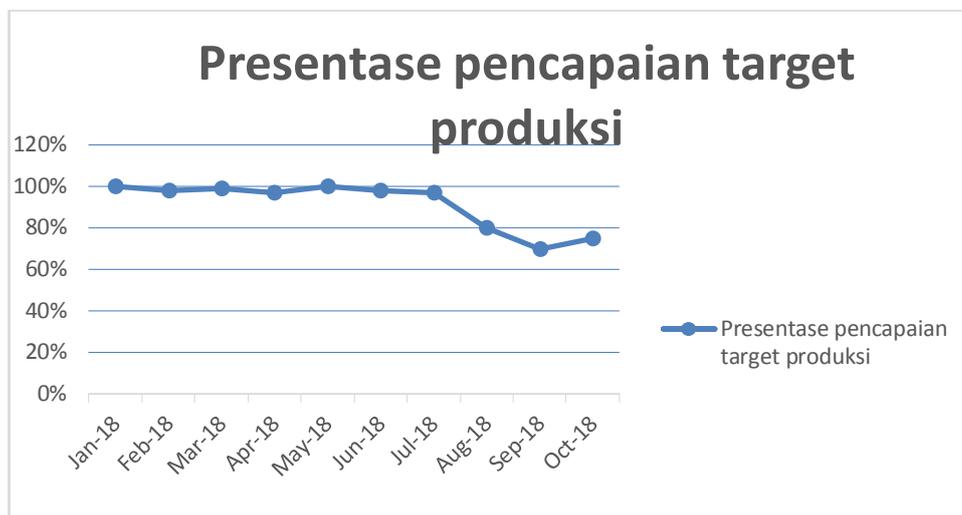
Tugas pemimpin di dalam perusahaan adalah mengelola sumber daya manusia, di mana seorang pemimpin harus menyadari bahwa karyawan adalah

aset yang penting bagi perusahaan. Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan masalah pokok dalam perusahaan dan sangat menentukan berhasil tidaknya kegiatan manajemen. Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin membawa pengaruh besar terhadap kegiatan dan kelangsungan perusahaan dan juga terhadap kinerja dari karyawan.

Dari hasil dokumentasi yang dilakukan, PT. Sagitarus Anggada Utama telah mengalami penurunan kinerja. Penurunan kinerja tersebut merujuk pada kenyataan bahwa pencapaian produksi tidak sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan. Berikut ini merupakan data pencapaian target produksi selama bulan Januari-Oktober pada PT. Sagitarus Anggada Utama.

Gambar 1.1

Grafik Pencapaian Target Produksi PT. Sagitarus Anggada Utama Jan-Okt 2018



Sumber : Divisi Personalia dan Produksi (Jan-Okt 2018)

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah produksi PT. Sagitarus Anggada Utama mengalami penurunan pada bulan Agustus s.d Oktober

2018. Tidak tercapainya target perusahaan selama bulan terakhir menunjukkan penurunan pada kinerja perusahaan tersebut.

Kinerja perusahaan dapat dilihat dari tingkat pencapaian target kerja perusahaan secara keseluruhan, di mana pencapaian target kerja perusahaan tersebut sangat dipengaruhi oleh pencapaian target kerja karyawan, sehingga apabila karyawan mampu mencapai target kerja yang dimilikinya maka pencapaian target kerja perusahaan dapat dicapai. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan sehingga kinerja karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Dalam hal ini kepemimpinan merupakan salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan.

Selain dengan kepemimpinan, pelatihan juga sangat dibutuhkan untuk karyawan baru atau pun karyawan sudah lama, agar karyawan tersebut dapat bekerja menjadi lebih baik dan bekerja sesuai standar yang telah diberikan oleh perusahaan tersebut. Pelatihan yang diberikan yaitu dengan pendidikan, melalui pendidikan bisa meningkatkan keterampilan karyawan dengan mempelajari pengetahuan yang ada di perusahaan lewat prosedur yang sistematis dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Tapi perlu diperhatikan sudah membuat karyawan berprestasi atau malah sebaliknya. Manfaat pelatihan dapat mengembangkan karyawan menjadi pribadi yang lebih berkompetensi dan layak menjadi sumber daya manusia (SDM) yang profesional dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Menurut **Jiwo Wungu** dan **Brotoharsojo** dalam **Windi Mahastuti** (2014) pelatihan pegawai (training) adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill) dan sikap-sikap kerja (attitudes) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.

Pelatihan (training) suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas (**Eskula E Andrew dalam Mangkunegara 2013 :44**). Artinya program pelatihan karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai yang diharapkan. Melalui pelatihan, karyawan terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat, meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja terdapat tiga komponen yaitu diantaranya kualitas, kuantitas, dan efektifitas dimana ketiga komponen ini tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu kinerja karyawan dapat dilihat dari sudut pandang kualitas, kuantitas, dan efektifitas.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sagitarus Anggada Utama”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan umum penelitian ini adalah Apakah terdapat Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sagitarus Anggada Utama. Permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sagitarus Anggada Utama?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sagitarus Anggada Utama?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sagitarus Anggada Utama. Tujuan tersebut selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sagitarus Anggada Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sagitarus Anggada Utama.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penulisan ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanan ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dibidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, pelatihan dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang dihubungkan dengan kepemimpinan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sagitarus Anggada Utama.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan proposal penelitian ini terdiri atas 5 (lima) bab, dengan sistematika berikut :

Bab 1 pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

Bab 2 pada bab ini membahas tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis dimana landasan

teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup grand teori dan teori mengenai kualitas kepemimpinan, pelatihan dan kinerja karyawan.

Bab 3 pada bab ini membahas tentang metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

Bab 4 pada bab ini membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum PT. Sagitarus Anggada Utama, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

Bab 5 pada bab ini merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia harus dikelola dan dikembangkan hingga dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional hingga dapat memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab pegawai, akan tetapi merupakan tanggung jawab pemimpin perusahaan. Disamping itu manajemen sumber daya manusia juga merupakan rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber dayanya.

Menurut **Hasibuan (2014:10)**, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut **Mangkunegara (2013:2)** manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu karyawan dan dikembangkan secara maksimal

di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan kerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip

kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

2.1.2. Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013:67) mengartikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain, kinerja merupakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan untuk karyawan yang dikerjakan untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Suwatno dan Priansa (2011:196) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakan.

Mohammad Faisal Amir (2015:005) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi

tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output* dan bahan *outcome*

2.1.2.2 Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah pengukuran hasil kerja selama periode tertentu. Menurut **Mangkunegara (2013:69)** penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Penilaian kinerja juga harus dilaksanakan secara adil, yaitu penilaian harus dilaksanakan pada semua karyawan agar tercipta keadilan pada penilaian kinerja tersebut.

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan, jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan (**Mathis dan Jackson, dalam Priansa 2014:272**).

Berdasarkan dari beberapa pengertian mengenai penilaian kinerja dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses pengukuran atau penilaian hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang selanjutnya membandingkan hasil dari pekerjaan dengan standar pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dilaksanakan dalam suatu periode yang juga ditentukan.

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut **Mangkunegara (2013:67)** faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari potensi Intelegent Quotient (IQ), serta kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mengerjakan tugas, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Artinya, karyawan harus memiliki sikap mental yang siap, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja.

Sedangkan menurut **Simanjuntak (2011:11)** kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

1. Kemampuan dan keterampilan individu

Kemampuan dan keterampilan individu adalah kemampuan seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan dengan ide dan kreatifitas.

2. Faktor dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

3. Faktor psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

2.1.2.4 Indikator-indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut **Robert L. Mathis** dan **John H. Jackson (2006:378)** adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. **Sudarmanto (2009:14)** kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna sebesar-besarnya.

2.1.2.5. Tujuan Penilaian Kerja

Menurut **Werther** dan **Davis**, dalam **Priansa (2014:272)** menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, antara lain :

1. Peningkatan kinerja.
2. Penyesuaian kompensasi.
3. Keputusan penempatan.
4. Kebutuhan pengembangan dan pelatihan.
5. Perencanaan dan pengembangan karir.
6. Prosedur perekrutan.
7. Umpan balik bagi karyawan.

Dalam hal ini yang dijadikan sebagai pedoman definisi kinerja adalah definisi menurut **Mangkunegara (2013:67)**. Indikator kinerja yang digunakan berpedoman pada dimensi menurut **Robert L. Mathis** dan **John H. Jackson (2006:378)**.

2.1.3. Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*). Ada beberapa definisi menurut beberapa ahli mengenai kepemimpinan. Menurut **Kartono (2011:57)** kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar

mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan menurut **Anoraga** (dalam **Sutrisno, 2010:214**), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu.

Sedangkan menurut **Rivai** (dalam **Megawati, 2012:6**), pemimpin adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas-aktifitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Oleh karena itu, kepemimpinan pada hakekatnya adalah proses mempengaruhi atau memberi oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan seni mempengaruhi, mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.

2.1.3.2 Tipe Kepemimpinan

Menurut **Siagian (2002)** terdapat lima tipe kepemimpinan yang mempunyai ciri-ciri masing-masing, yaitu :

1. Tipe Otokratik

Dalam hal mengambil keputusan, seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada para bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusannya.

2. Tipe Paternalistik

Kepemimpinan Paternalistik adalah seorang pemimpin yang mempunyai ciri menggabungkan antara ciri negatif dan positif. Ciri-cirinya adalah :

- a) Bersikap selalu melindungi.
- b) Jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- c) Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- d) Sering menonjolkan sikap paling mengetahui.
- e) Melakukan pengawasan yang tertata, bersikap selalu melindungi.

3. Tipe Karismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu.

4. Tipe Laissez Faire Kepemimpinan

Laissez Faire adalah kepemimpinan yang gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadaannya dalam organisasi lebih bersifat suportif. Pemimpin ini tidak senang mengambil resiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo.

5. Tipe Demokratik

Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistik tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri. Pemimpin ini dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya.

2.1.3.3 Indikator Kepemimpinan

Menurut **Kartono (2008: 34)** menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka

pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Dalam variabel ini, yang dijadikan sebagai pedoman definisi kepemimpinan adalah definisi menurut **Kartono (2011:57)** sedangkan indikator yang akan digunakan berpedoman pada lima dimensi menurut **Kartono (2008: 34)**.

2.1.4. Pelatihan

2.1.4.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi. Ada dua tujuan diadakanya program pelatihan. Pertama pelatihan dilakukan untuk menutupi “gap” antara kecakapan atau kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan. Untuk memperoleh gambaran tentang pelatihan yang lebih jelas berikut ini disampaikan dari beberapa ahli:

Menurut **Rivai dan Sagala (2011:212)**, pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Menurut **Dessler** dalam **Agusta dan Sutanto (2013:1)** mendefinisikan “Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Sedangkan Menurut **Handoko** dalam **Hartatik (2014:88)**, pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin.

Menurut **Widodo (2015:82)**, pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan Pelatihan

Menurut **Carrel** dalam **Salinding (2011:15)** mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Meningkatkan ketrampilan karyawan\
- c. Menghindari keusangan manajerial
- d. Memecahkan permasalahan
- e. Orientasi karyawan

- f. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- g. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel
- h. Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut.

2.1.4.3 Manfaat Pelatihan

Menurut **Rivai dan Sagala (2011:217)**, adapun manfaaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu :

1. Manfaat untuk karyawan
 - a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif
 - b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan
 - c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
 - d. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustasi, dan konflik
 - e. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, ketrampilan komunikasi dan sikap.
 - f. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
 - g. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.

- h. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
- i. Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan

2. Manfaat untuk Perusahaan

- a. Mengarahkan untuk meningkatkan profabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
- b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
- c. Memperbaiki sumber daya manusia
- d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan
- e. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik
- f. Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan.
- g. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan
- h. Membantu pengembangan perusahaan
- i. Belajar dari peserta

3. Manfaat dalam hubungan sumber manusia, intra dan antar grup dan individu

- a. Meningkatkan komunikasi antar grup dan individu.
- b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan bagi karyawan baru dan karyawan dan transfer atau promosi
- c. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif.
- d. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional..

2.1.4.4 Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut **Widodo (2015:86)**, jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

- a. Pelatihan dalam kerja (on the job training)
- b. Magang (apprenticeahip)
- c. Pelatihan diluar kerja (of-thejob training)
- d. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (vestibule training)
- e. Simulasi kerja (job simulation)

2.1.4.5 Syarat-syarat Pelatihan

Menurut **Hasibuan (2016;74)**, pelatihan atau instruktur yang baik hendaknya memiliki syarat sebagai berikut:

a. Teaching Skills

Seorang pelatihan harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan.

b. Communication Skills

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif

c. Personality Authority

Seorang pelatih memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan

d. Social Skills

Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan

e. Technical Competent

Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoretis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.

f. Stabilitas Emosi

Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat kebapakan, keterbukaan, tidak pendendam serta memberikan nilai objektif.

2.1.4.6 Dimensi-dimensi Program Pelatihan

Menurut **Sofyandi** dalam **Noviantoro (2009:39)**, dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

- a. Materi Pelatihan (Isi Pelatihan) yaitu, apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan itu up to date.*
- b. Metode Pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan telah sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar beserta pelatihan.*
- c. Sikap dan Keterampilan Instruktur/Pelatih, apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.*

- d. Lama Waktu Pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- e. Fasilitas Pelatihan, apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah makanannya memuaskan.

2.1.4.7 Indikator-indikator Pelatihan

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

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2. Materi pelatihan

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

3. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran

(demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding)

4. Kualifikasi Peserta

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

5. Kualifikasi Pelatih (instruktur)

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Dimensi variabel ini, yang dijadikan sebagai pedoman definisi pelatihan adalah definisi **Kartono (2008: 34)** sedangkan indikator pelatihan yang digunakan berpedoman pada dimensi menurut **Mangkunegara (2013:62)**.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Peneliti	Analisis	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
Sri Partini dan Hartono (2013)	Kuantitatif (Regresi)	Pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas	Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika	Memasukan variabel kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.	Tidak memasukan variabel komunikasi dan kedisiplinan dalam rancangan penelitian yang akan dilakukan di PT.Sagitarus Anggada Hutama .

		komunikasi dan Informatika pemerintah Kota Surakarta.	Pemerintah Kota Surakarta.		
Harkemela Renat (2010)	Kuantitatif (Regresi)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Memasukan variabel kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen	Tidak memasukan variabel motivasi dalam rencana penelitian yang akan dilakukan di PT. Sagitarus Anggada Utama
Wiranata (2011)	Kuantitatif (Regresi)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Stres Karyawan (Studi Kasus : CV. Mertanadi)	Hasil penelitian yang telah dilakukan menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Memasukan variabel kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen	Tidak memasukan variabel Stres karyawan dalam rencana penelitian yang akan dilakukan di PT. Sagitarus Anggada Utama
Tatulus, et al (2015)	Kuantitatif (Regresi)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian yang telah dilakukan menyimpulkan bahwa	Memasukan variabel kepemimpinan sebagai variabel	Memasukan variabel Pelatihan dalam rencana penelitian yang akan dilakukan di PT. Sagitarus

		Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro	hubungan fungsional pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ialah positif	independen dan kinerja sebagai variabel dependen	Anggada Utama
Febriyanti, et al., (2013)	Kuantitatif (Regresi)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Lestari Nganjuk)	Hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa variabel pelatihan dan kompetensi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.	Memasukan variabel pelatihan sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.	Tidak memasukan variabel Kompetensi dalam rencana penelitian yang akan dilakukan di PT. Sagitarus Anggada Utama
Ismenia Boe (2014)	Kuantitatif (Regresi)	Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS Di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai.	Memasukan variabel pelatihan sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.	Tidak memasukan variabel motivasi dalam rencana penelitian yang akan dilakukan di PT. Sagitarus Anggada Utama.

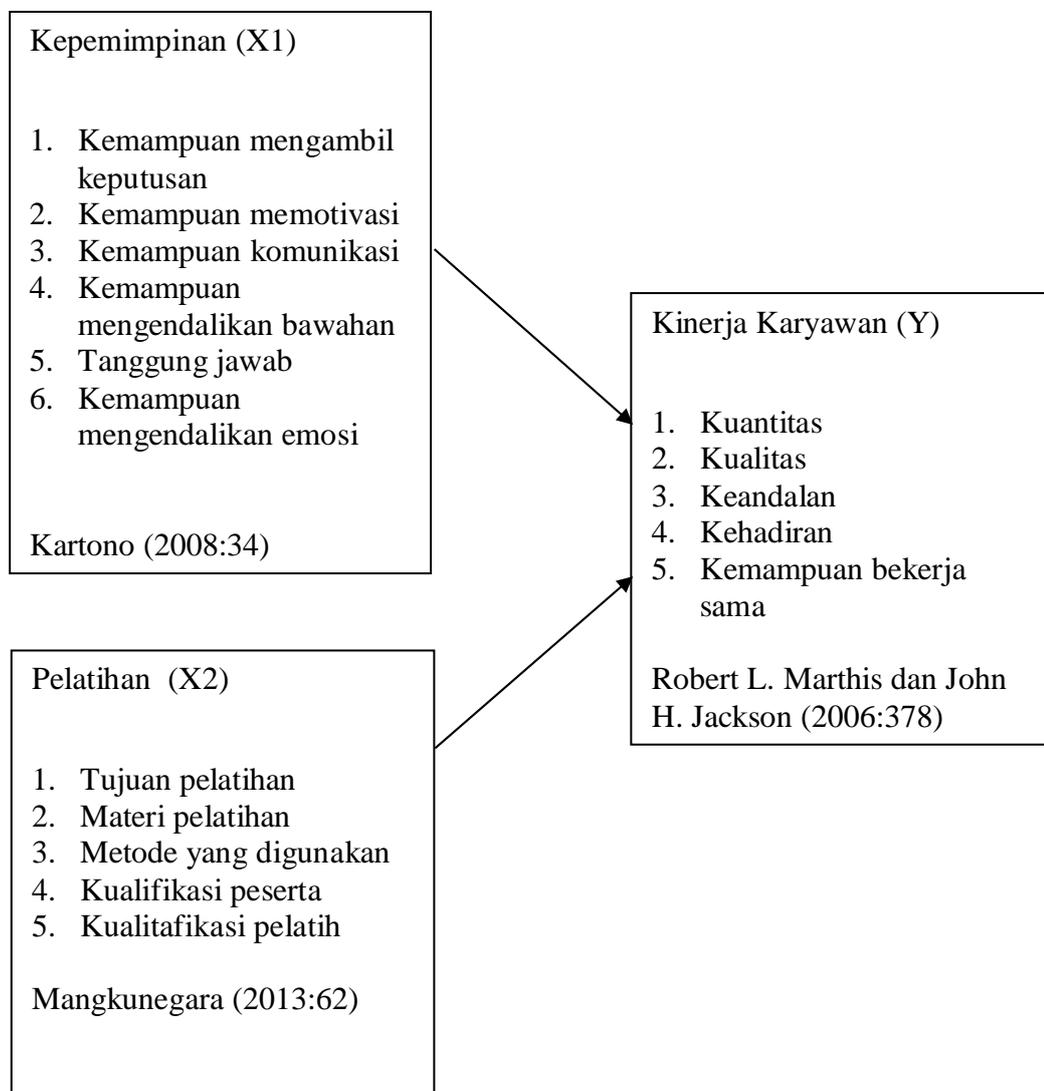
Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013)	Kuantitatif (Regresi)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Hargon Surabaya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan	Memasukan variabel pelatihan sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen	Tidak memasukan variabel motivasi dalam rencana penelitian yang akan dilakukan di PT. Sagitarus Anggada Utama.
Wenny Hariani B. Isyandi, dan Machsin (2015)	Kuantitatif (Regresi)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Refinery Unit II Dumai.	Hasil penelitian membuktikan secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari kompetensi, pelatihan dan motivasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memasukan variabel pelatihan sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen	Tidak memasukan variabel kompeten dan motivasi dalam rencana penelitian yang akan dilakukan di PT. Sagitarus Anggada Utama.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya, **(Siagian, 2003:3)**. Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Sedangkan Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan organisasi menjadi tugas dan tanggungjawabnya dimana tugas pegawai negeri adalah bersifat pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

2.5 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan karena pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat. **Menurut Siagian (2004)** keberhasilan pelatihan dalam suatu organisasi ditentukan dalam pengetahuan, kemampuan berfikir, sikap dan kecakapan karyawan. Dengan adanya pelatihan pra kerja bagi setiap calon pegawai pada PT. Sagitarus Anggada Utama membantu para pekerja untuk siap menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya dengan pelatihan kerja yang diselenggarakan turut membuka dan menciptakan sdm yang berkualitas dalam

dunia kerja sehingga pelatihan kerja yang diselenggarakan sangat membantu setiap calon pegawai untuk mempunyai tambahan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan berfikir dalam dunia kerja

2.6 Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, model penelitian layak untuk menjelaskan Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sagitarus Anggda Utama. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Sagitarus Anggada Utama yang beralamat di Jalan Griya Bukit Jaya No. 16 Tlajung Udik,, Gunung Putri, Bogor, Jawa Barat. Penelitian dilaksanakan selama (empat) bulan, sesuai tabel dibawah ini.

Tabel 3.1.

Rencana Penelitian (Tahun 2018-2019)

Kegiatan	November				Desember				Juni				Juli			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian pendahuluan																
Penyusunan Proposal																
Pengumpulan Data																
Analisis data																
Penyusunan Laporan																

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Menurut Nazir dalam **Narimawati (2010:30)** pengertian yang lebih sempit pengumpulan dan analisis data.

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut **Heru Mulyanto (2010:23)** penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang bersifat obyektif, menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan metode pengujian statistik.

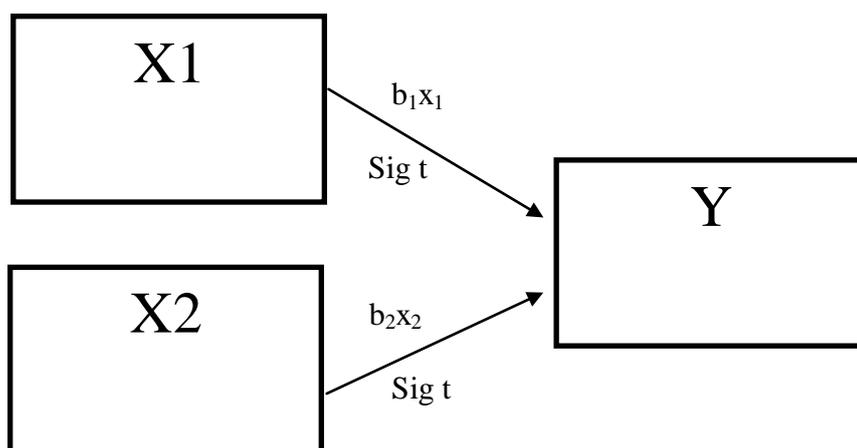
Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang lebih banyak menggunakan kualitas objektif, penelaahan dan pengungkapan berdasarkan permasalahan spesifik sehingga memiliki dimensi tunggal dan independen (keterlibatan dengan objek-objek yang diteliti rendah atau bahkan tidak ada).

Jenis hubungan yang menjadi dasar dalam penentuan data dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis hubungan kausal atau korelasional yang menjelaskan penyebab dari suatu atau beberapa masalah (hubungan satu arah).

3.2.2 Lingkup Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka pengaruh antar variabel Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2), terhadap Kinerja karyawan (Y) dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut

Gambar 3.1
Rencana Penelitian
R² (Sig)



Sumber : Data Penelitian Yang Diolah, 2018

3.3. Operasionalisasi Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2.

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang	<ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas. - Kualitas. - Keandalan. - Kehadiran. - Kemampuan bekerja sama. Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378)	Interval 1 –5	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10

	diberikan kepadanya. Mangkunegara (2013:67)			
Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kartono (2011:57)	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan mengambil keputusan. - Kemampuan memotivasi. - Kemampuan komunikasi. - Kemampuan mengendalikan bawahan. - Tanggung jawab. - Kemampuan mengendalikan emosional. 	Interval 1 –5	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10
		Kartono (2008: 34).		
Pelatihan (X ₂)	Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Rivai dan Sagala (2011)	<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan pelatihan - Materi pelatihan - Metode yang digunakan - Kualifikasi peserta - Kualifikasi pelatih. 	Interval 1 – 5	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9
		Mangkunegara (2013:62)		

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1 Populasi penelitian

Menurut Sugiyono (2014:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sagitarus Anggada Utama berjumlah 120 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 120 pegawai PT. Sagitarus Anggada Utama Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 103) dengan margin error 10% yaitu sebagai berikut:

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

$$n = \frac{120}{1 + (120 \cdot 0.1^2)} = 54.5$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

e = Margin Error 10%

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 60 pegawai.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yang didasarkan pada pendapat **Husein Umar (2004:49)**, yaitu sebagai berikut :

a. Observasi

Melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas pegawai baik di kantor PT. Sagitarus Anggada Utama maupun pelaksanaan tugas di lapangan yang berhubungan dengan responden.

b. Angket (Kuesioner)

Menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu kepemimpinan, pelatihan dan kinerja karyawan. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumen variabel berupa kuesioner tertutup. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang berisi 5 (lima) tingkat preferensi jawaban. Pengukuran dimulai dengan nilai 1 sampai nilai 5 dimana nilai 1 menunjukkan tidak setuju dan nilai 5 menunjukkan sangat setuju.

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (**Ghozali, 2005: 41**).

Data penelitian diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner yang diberikan. Kuesioner disusun atas dasar indikator yang telah ditetapkan dalam operasionalisasi variabel sehingga hasil kuesioner diharapkan mampu mewakili variabel yang diteliti. Sebelum analisis dan pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap variabel penelitian sehingga metode analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut (perhitungan dengan menggunakan SPSS) :

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dengan r_{tabel} (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai korelasi (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) $> 0,2542$ (rumus $df = n - 2 = 0,2542$).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Rumus yang dipakai untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah *Cronbach Alpha* yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara r_{alpha} dan r_{tabel} . Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda dilakukan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (interval atau rasio).

Analisis deskriptif dilakukan dengan menkonversi data hasil kuesioner yang telah valid dengan 5 skala penilaian menjadi 5 kategori yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3

Rentang Nilai

NO	Rentang	Kepemimpinan	Pelatihan	Kinerja Karyawan
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
2	1,81 – 2,60	Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Setuju
3	2,61 – 3,40	Kurang Setuju	Kurang Setuju	Kurang Setuju
4	3,41 – 4,20	Setuju	Setuju	Setuju
5	4,21 – 5,00	Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju

Sebelum analisis regresi linier ganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (**Mulyanto dan Wulandari**, 2010:181) :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan untuk analisis berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas harus terpenuhi karena analisis regresi linier ganda merupakan analisis inferensi sehingga data penelitian seharusnya berasal dari data yang berdistribusi normal. Deteksi normalitas data pada analisis regresi linier ganda dapat dilakukan sebagai berikut :

1.) Analisis Grafi

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot (Normal P-P Plot) yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan polting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

2.) Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati, secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh karena itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi uji statistik. Uji statistik yang dilakukan dengan program SPSS pada statistik non parametrik kolmogorof-smirnov (K-S) Test terhadap nilai observasi dan nilai prediksi variabel independen terhadap variabel dependen. Normalitas terpenuhi apabila probabilitas hitung hasil uji lebih besar daripada taraf uji penelitian.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas atau dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika :

- 1.) Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2.
- 2.) Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- 1.) $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- 2.) $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- 3.) $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- 4.) $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

e. Uji Regresi Linear Berganda

Setelah uji asumsi klasik terpenuhi maka langkah berikutnya adalah uji model. Uji kebaikan model (goodness-fit) diketahui dengan melihat nilai yang dihasilkan dari model *summary* dan *anova*. Sebuah model dikatakan baik apabila selisih R^2 yang dihasilkan dan $\text{adjusted } R^2$ nya tidak lebih dari 0,01 (Ibnu, 2015). Pada hasil Anova model dikatakan baik apabila nilai sig. Tidak melebihi angka 0,05.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan linier ganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Pelatihan

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Dari Kepemimpinan

b_2 = Koefisien Regresi Dari Pelatihan

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sedangkan nilai koefisien regresi b_2 menunjukkan besar dan arah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

3.7.2 Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjalankan pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sagitarus Anggada Utama. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$: model tidak baik/tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0,05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis kedua penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $\text{Sig F} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sagitarus Anggada Utama.
- 2) Jika $\text{Sig F} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sagitarus Anggada Utama.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sagitarus Anggada Utama. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_a : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0,05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sagitarus Anggada Utama
- 2) Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sagitarus Anggada Utama.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sagitarus Anggada Utama. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_a : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0,05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sagitarus Anggada Utama.

- 2) Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sagitarus Anggada Utama.

BAB 4

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Sejarah PT. Sagitarus Anggada Utama

PT. Sagitarus Anggada Utama adalah pabrik pembuatan kardus atau karton bergelombang (*corrugated carton box*) di Gunung putri yang di dirikan pada tahun 1981. Pabrik ini dimiliki secara pribadi oleh bapak Oey Nico Wijaya, seorang profesional dibidang karton yang juga menjabat sebagai direktur di Pabrik kami. Saat ini beliau membimbing lebih dari 100 pekerja terampil yang mendukung perusahaan dalam memuhi kebutuhan industri yang terus berkembang diseluruh Jakarta dan Jawa Barat. Produk yang kami hasilkan adalah produk-produk kemasan (box, sheet, layer, dll).

P.T Sagitarus Anggada Utama berlokasi di Jln. Griya Bukit Jaya No.16 Tlajung Udik-Gunung Putri, Bogor. Menempati lahan 1,3 Hektar .mampu menyerap tenaga kerja 120 orang .

PT. Sagitarus Anggada Utama memiliki *buyer* seperti:

1. PT. Rajawali Rahardja Mandiri
2. PT. Cullet Prima Setia
3. PT. Mitra Niaga Mahkota
4. PT. Kemasindo Ampuh
5. PT. Mega Indah Glass Industri
6. PT. Dwi Global Megabox

7. PT. Sonata Karunia Abadi
8. PT. Saurindotex Mandiri
9. CV. Hana Citra Buana
10. PT. Sabnani
11. PT. Taesung Abadi
12. PT. Cipta Kemas Perkasa
13. PT. Aneka Tusma
14. PT. Royal Tirta
15. PT. Mega Karya Multindo

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Menjadi perusahaan salah satu perusahaan terbaik di bidang karton bergelombang (*corrugated carton box*) di Indonesia

2. Misi

1. Inovatif dalam pengembangan produk karton box
2. Memberikan harga yang kompetitif.
3. Memberikan kepuasan pada pelanggan baik dalam kualitas maupun pelayanan (*service*).
4. Memberikan variasi produk yang beragam terhadap pelanggan.
5. Meningkatkan kapasitas produksi

4.1.3 Produk Yang Di Hasilkan

Sagitarus Manufaktur memiliki berebagai jenis produk yang dihasilkan yaitu *Corrugated Sheet* (lembar bergelombang) dan *Corrugated Box* (box bergelombang, diantaranya:

1. Single Wall

a. B'flute

Produk yang dihasilkan:

Box Royal, Box Vann, Box Clif, Box stqua

b. C'Flute

Produk yang dihasilkan: Box BBC Glass, Box Migi Glass,

c. E'Flute

Produk yang dihasilkan: Inner Tb 5, Inner Tb CHSZ, Inner dp 7, inner dp 9, inner dp 6

2. Double Wall

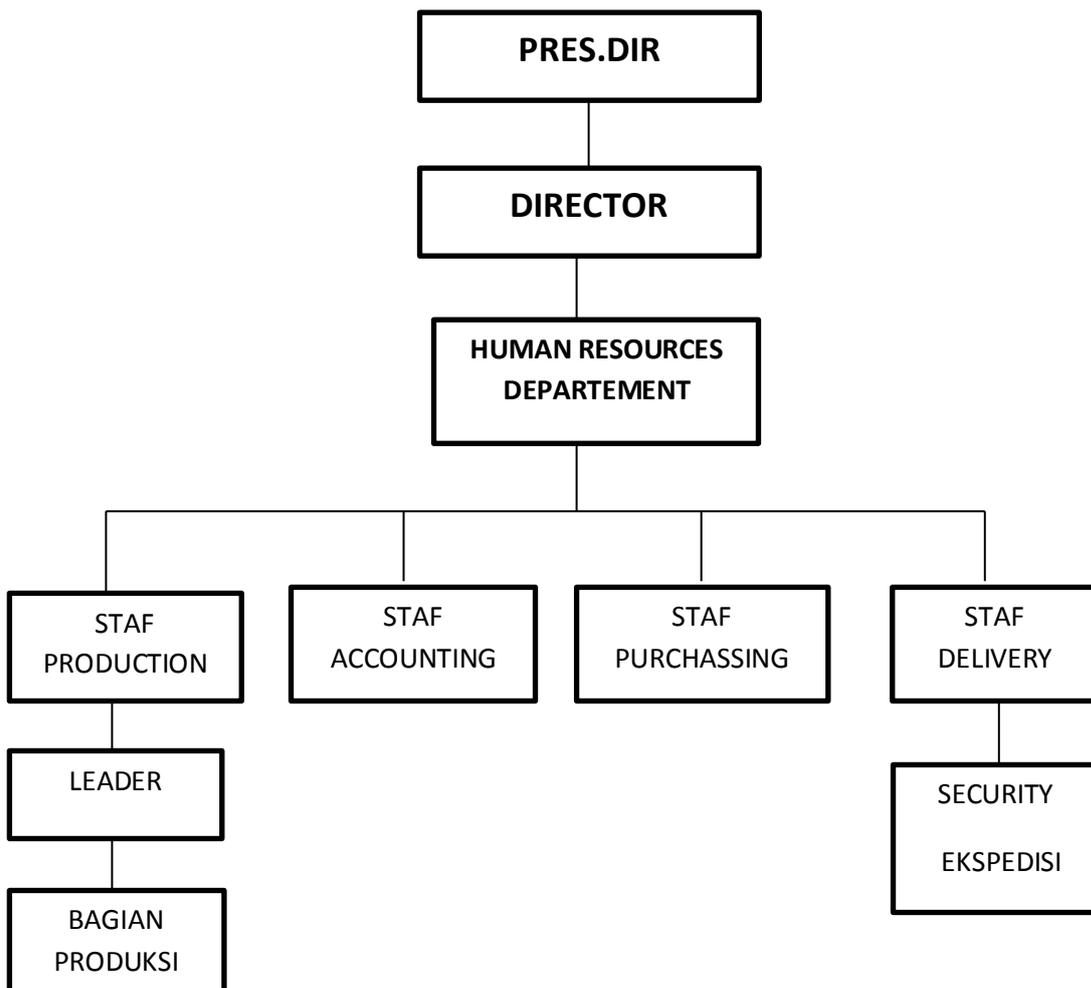
a. CB Flute

Produk yang dihasilkan: Box Luxury, Box Sealware, Box Longvin, Box Arrion, Box Tabitha

4.1.4 Struktur Organisasi PT. Sagitarus Anggada Utama

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sagitarus Anggada Utama

STUKTUR ORGANISASI SAGITARUS MANUFACTURE



Sumber: PT. Sagitarus Anggada Utama

4.1.5 Stuktur Organisasi PT. Sagitrus Anggada Utama

1. Presiden Direktur

- a. Memimpin seluruh dewan atau komite eksekutif.
- b. Menawarkan visi dan imajinasi di tingkat tertinggi (biasanya bekerjasama dengan MD atau CEO).
- c. Memimpin rapat umum.
- d. Bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar.
- e. Menjalankan tanggung jawab dari direktur perusahaan sesuai dengan standar etika dan hukum, sebagai referensi.

2. Directur

- a. Merencanakan, mengembangkan dan mengimplementasikan strategi di bidang pengelolaan dan pengembangan SDM.
- b. Menetapkan dan memelihara sistem yang sesuai untuk mengukur aspek penting dari pengembangan HR.
- c. Mengelola dan mengendalikan pembelanjaan SDM per departemen sesuai anggaran-anggaran yang disetujui.
- d. Bertindak sebagai penghubung (liaison) dengan para manajer functional atau manajer department yang lain agar memahami semua aspek-aspek penting dalam pengembangan SDM.
- e. Merencanakan, mengembangkan dan mengimplementasikan strategi di bidang pengelolaan dan pengembangan SDM.

- f. Menetapkan dan memelihara sistem yang sesuai untuk mengukur aspek penting dari pengembangan HR.
- g. Mengelola dan mengendalikan pembelanjaan SDM per departemen sesuai anggaran-anggaran yang disetujui.

3. Human Resource Development

- a. Merencanakan, mengembangkan. kebijakan dan sistem pengelolaan SDM, serta mengkoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan fungsi manajemen SDM diseluruh perusahaan agar dapat menunjang dan meningkatkan kinerja SDM dalam mencapai target perusahaan.
- b. Menyusun sistem manajemen kinerja, serta mengkoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan siklus manajemen kinerja, mulai dari perencanaan, pembimbingan, sampai dengan penilaian kinerja, untuk memastikan tercapainya target kinerja individu, unit, maupun perusahaan.
- c. Berkonsistensi pada tugas Human Resources lainnya serta menambah nilai perusahaan dengan mengawasi perekrutan, pelatihan, kemajuan dan penempatan karyawan baru yang dibutuhkan saat ini dan masa depan.

4. Staff Accounting

- a. Bertanggung jawab atas arus cash flow (arus kas) perusahaan serta memonitor cash flow dan modal perusahaan agar neraca keuangan tetap seimbang sehingga memudahkan perusahaan dalam relisasi aliran kas
- b. Membuat Invoice (tagihan) dan Faktur pajak Penjualan
- c. Input Faktur pembelian dan upload pajak di E-tax Invoice
- d. Membuat laporan bulanan penjualan dan pembelian diserahkan kedirektur

- e. Merencanakan serta mengkoordinasikan dan mengontrol arus kas perusahaan terutama pengelolaan piutang dan utang, sehingga memastikan ketersediaan dana untuk operasional perusahaan dan kesehatan kondisi keuangan.

5. **Staff Purchasing**

- a. Menangani masalah pembelian alat-alat perusahaan seperti sparepart mesin produksi dan lainnya
- b. Membuat order pembelian bahan baku seperti kertas dan bahan pembantu seperti tinta, lem, tapioka, tali dan lainnya.
- c. Menerima dan mengecek barang ketika barang datang dari supplier.
- d. Input surat jalan ketika barang datang.

6. **Staff Production**

- a. Penerimaan permintaan sample dari *costumer*
- b. Mengecek kualitas bahan
- c. Konfirmasi ke *costumer* untuk harga sesuai atau tidaknya.
- d. Penerimaan *Purchase order* dari *Costumer*
- e. Membuat Surat Perintah Kerja.
- f. Berkoordinasi langsung dengan staf desain dalam pembuatan desain untuk new order maupun repeat order di master card.
- g. Menetapkan kalkulasi harga jual produksi dengan perhitungan harga yang sudah tersedia di sistem kami *Sagitarus2.caffeinbits.com*
- h. Menerima dan mencari solusi keluhan yang didapat pelanggan.

- I. Memastikan bahwa bahan baku akan diterima tepat waktu kepada staf pembelian.
- j. Mengontrol semua kegiatan kerja yang dilakukan oleh bawahannya sesuai SOP (*standard operating procedure*).
- k. Menyampaikan laporan hasil kerja dengan pimpinan untuk dilakukan evaluasi dan analisa.
- l. Melaksanakan dokumentasi dengan rapih.

7. Staf Delivery

- a. Merencanakan dan mengkoordinasikan kegiatan pergudangan, persediaan, dan pembelian
- b. Menganalisa total kebutuhan barang dan mengatur penyediaan, pengadaan, dan pengiriman barang sedemikian rupa agar alokasi barang disetiap tempat dapat memenuhi kebutuhan dengan efisien, efektif dan tepat waktu.

8. Ekspedisi

- a. Menangani masalah distribusi barang, pengiriman agar proses permintaan dan pengadaan barang dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan, tepat waktu, efisien dan efektif.

4.1.6 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan 60 karyawan yang mewakili perusahaan tempat mereka bekerja diwilayah kecamatan Gunungputri dan sekitarnya. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Ahir, dan Masa kerja disajikan dalam tabel.

Tabel 4.1

Deskripsi Responden

No	Kriteria	Jumlah	Presentasi
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	22	37%
	Perempuan	38	63%
	Total responden	60	100%
2	Usia		
	18-25 Tahun	18	30%
	26-35 Tahun	24	40%
	36- 45 Tahun	12	20%
	>45 Tahun	6	10%
	Total responden	60	100%
3	Pendidikan Terakhir		
	SD	2	3%
	SMP	8	14%
	SMA	44	73%
	Diploma	2	3%
	S1	4	4%
	>S1		
	Total responden	60	100%
4	Masa Kerja		
	<1 Tahun	18	30%
	1-5 Tahun	22	37%
	6- 10 Tahun	13	21%
	>10 Tahun	7	12%
	Total responden	60	100%

Dari 60 kuesioner yang diolah, gambaran umum mengenai responden yang dapat terinci dapat dilihat pada **tabel 4.1**. Dilihat dari jenis kelamin para responden, Laki-laki sebanyak 22 orang atau 37%, sedangkan Perempuan sebanyak 38 atau 63%. Sehingga ditarik kesimpulan kebanyakan responden berjenis kelamin Perempuan.

Dilihat dari segi usia, terdapat 18 orang atau 30% responden kisaran 18-25 tahun, 24 orang atau 40% responden kisaran 26-35 tahun, 12 orang atau 20% responden berada dikisaran 36-45 tahun dan 6 orang atau 10% responden yang telah menginjak usia lebih dari 45 tahun. Sehingga ditarik kesimpulan rata-rata karyawan yang menjadi responden atau mewakili perusahaannya menanggapi kuesioner kisaran usia 26-35 tahun.

Dilihat dari Pendidikan terakhir, dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi subyek atau responden berpendidikan akhir SD (Sekolah Dasar) sebanyak 2% atau 3 orang, SMP (Sekolah Menengah Pertama) sebanyak 14% atau 8 orang, SMA (Sekolah Menengah Atas) sebanyak 73% atau 44 orang, Diploma sebanyak 3% atau 2 orang. Sarjana sebanyak 4% atau 4 orang, diatas sarjana 0% atau tidak ada. Sehingga dapat ditarik kesimpulan responden yang mewakili perusahaannya berpendidikan ahir SMA sebanyak 73% yaitu 44 responden. Dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat pendidikan responden rata-rata diatas SMA (Sekolah Menengah Atas).

Dilihat dari masa kerja responden yang paling dominan adalah karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 37% atau 22 orang, sedangkan masa kerja dibawah 1 tahun sebanyak 30% atau 18 orang, Masa kerja 6-10 tahun 21% atau 13 orang dan masa kerja diatas 10 tahun sebanyak 12% atau 7 orang.

4.1.7 Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dan realibilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada ketiga variabel yang diteliti. Hasil ujian validitas reabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Data variabel Kepemimpinan (X1) diperoleh dari 10 pertanyaan yaitu X1.1 sampai dengan X1.10. Validitas variabel Kepemimpinan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,254 maka valid
- Jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung $<$ 0,254 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel kualitas pelayanan yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

No. Butir Instrumen	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
x1.1	0,543	0,254	Valid
x1.2	0,425	0,254	Valid
x1.3	0,591	0,254	Valid
x1.4	0,573	0,254	Valid
x1.5	0,509	0,254	Valid
x1.6	0,587	0,254	Valid
x1.7	0,452	0,254	Valid
x1.8	0,406	0,254	Valid
x1.9	0,496	0,254	Valid
x1.10	0,491	0,254	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji validitas variabel kepemimpinan dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* $>$ 0.254) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukuran variabel kepemimpinan seluruhnya valid.

Tabel 4.3

Uji Realibilitas Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,768	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018

Uji realibilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's alpha* dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0.6. Uji reliabilitas variabel kepemimpinan terhadap 10 item pernyataan yang kurang valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0.768 > 0,6$) maka variabel kepemimpinan yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

b. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Pelatihan (X2)

Data variabel pelatihan (X2) diperoleh dari 10 pertanyaan yaitu X2.1 sampai X2.10. Validitas variabel kepemimpinan diuji dengan membandingkan nilai

r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung > r tabel atau r hitung > 0.254 maka valid
- Jika r hitung < r tabel atau r hitung < 0,254 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel pelatihan yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Uji Validitas Pelatihan (X2)

No. Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
x2.1	0.572	0.254	Valid
x2.2	0.541	0.254	Valid
x2.3	0,607	0.254	Valid
x2.4	0.560	0.254	Valid
x2.5	0.524	0.254	Valid
x2.6	0.472	0.254	Valid
x2.7	0.470	0.254	Valid
x2.8	0.673	0.254	Valid
x2.9	0.531	0.254	Valid
x2.10	0.558	0.254	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah 2019

Uji Validitas variabel pelatihan dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* > 0.254) untuk seluruh item, maka seluruh item indikator pengukur variabel pelatihan kerja seluruhnya valid.

Tabel 4.5

Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji Reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 . Uji reliabilitas variabel pelatihan dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0.803 > 0.6$) maka variabel pelatihan yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

c. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Data variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh dari 10 pertanyaan yaitu Y.1 sampai dengan Y.10. Validitas kinerja karyawan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) Hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung $> r$ tabel atau r hitung $> 0,254$ maka valid
- Jika r hitung $< r$ tabel atau r hitung $< 0,254$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
y1	0.479	0.254	Valid
y2	0.604	0.254	Valid
y3	0.717	0.254	Valid
y4	0.446	0.254	Valid
y5	0.324	0.254	Valid
y6	0.366	0.254	Valid
y7	0.479	0.254	Valid
y8	0.595	0.254	Valid
y9	0.522	0.254	Valid
y10	0.510	0.254	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji validitas variabel kinerja karyawan dilakukan terhadap 10 item pernyataan karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r tabel (Corrected Item-Total Relation > 0,254) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel kinerja karyawan seluruhnya valid.

Tabel 4.7

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji Reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 . Uji reliabilitas variabel kinerja karyawan dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0.761 > 0.6$) maka variabel kinerja karyawan yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

4.1.8 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil tanggapan 60 responden akan menguraikan secara rinci jawab responden yang dikelompokkan dalam kategori sebagai berikut:

STS (Sangat Tidak Setuju)	diberi skor	=1
TS (Tidak Setuju)	diberi skor	=2
KS (Kurang Setuju)	diberi skor	=3
S (Setuju)	diberi skor	=4
SS (Sangat Setuju)	diberi skor	=5

Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden, untuk memudahkan penelitian dari rata-rata tersebut maka digunakan internal untuk menentukan panjang interval.

Skor minimum =1

Skor maksimum =5

Lebar skala $= \frac{5-1}{5} = 0,8$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

- Sangat tidak setuju :1,00 – 1,80
- Tidak setuju :1,81 – 2,60

- Kurang setuju :2,61 – 3,40
- Setuju :3,41 – 4,20
- Sangat Setuju :4,21 – 5,00

Ridwan(2012:65)

A. Deskriptif Variabel Kepemimpinan

Dalam penelitian ini digunakan penilaian 60 reponden dengan menjawab kuesioner 10 pertanyaan. Dari hasil jawaban/ tanggapan responden dapat diketahui bahwa rata-rata responden yang menjawab pertanyaan dalam kuesioner yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.8

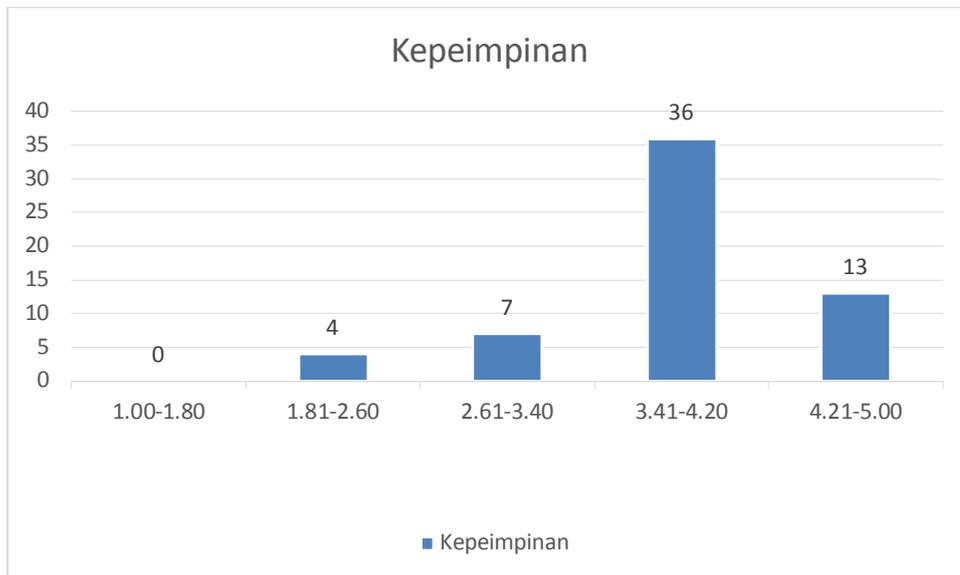
Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)

Kepeimpinan		Jumlah	Persentase
1.00-1.80	Sangat Tidak Setuju	0	0%
1.81-2.60	Tidak Setuju	4	7%
2.61-3.40	Kurang Setuju	7	12%
3.41-4.20	Setuju	36	60%
4.21-5.00	Sangat Setuju	13	22%

Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2019

Gambar 4.2

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)



Sumber:

Data penelitian yang diolah, 2019

Nilai rata-rata jawaban terhadap Kepemimpinan (X1) responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 responden atau 0%, tidak setuju sebanyak 4 orang atau 7%, kurang setuju sebanyak 7 orang atau 12%, Setuju 36 orang atau 60% dan sangat setuju sebanyak 13 orang atau 22%.

Tabel 4.9

Output Deskriptive Frequencies

Statistics

Kepemimpinan

N	Valid	60
	Missing	0
Mean		38.8167
Median		40.0000
Mode		41.00
Sum		2329.00

Sumber: data penelitian yang diolah, 2019

Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa kepemimpinan (X1) memiliki rata-rata (mean) sebesar 38.81 atau 3,88 yang terletak pada Interval Setuju.

B. Deskriptif Variabel Pelatihan (X2)

Didalam penelitian ini digunakan penilaian terhadap 60 responden dengan menjawab 10 pertanyaan. Dari hasil jawaban/tanggapan responden dapat diketahui bahwa rata-rata responden yang menjawab pertanyaan dalam kuesioner yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.10

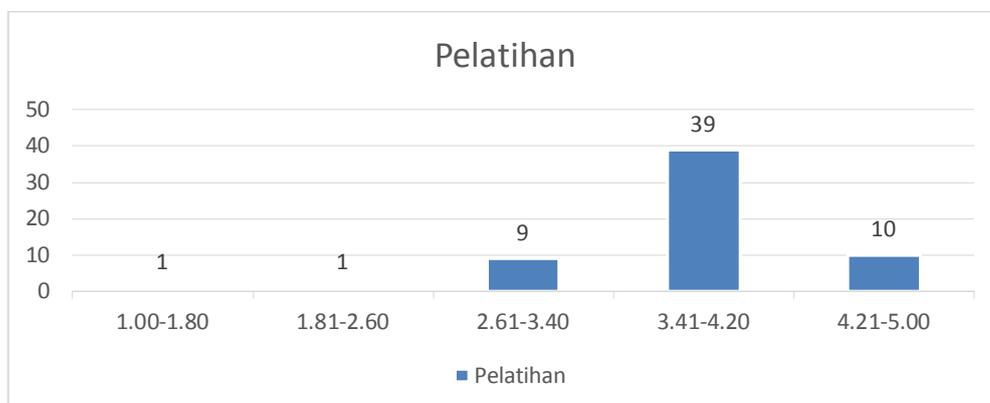
Deskripsi Variabel Pelatihan (X2)

Pelatihan Kerja		Jumlah	Persentase
1.00-1.80	Sangat Tidak Setuju	1	2%
1.81-2.60	Tidak Setuju	1	2%
2.61-3.40	Kurang Setuju	9	15%
3.41-4.20	Setuju	39	65%
4.21-5.00	Sangat Setuju	10	17%

Sumber: data penelitian yang diolah, 2019

Gambar 4.3

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pelatihan



Sumber: data penelitian yang diolah, 2019

Nilai rata-rata jawaban terhadap Pelatihan Kerja (X2) responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2% tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2%, setuju sebanyak 39 orang atau 65% dan sangat setuju sebanyak 10 orang atau 17%.

Tabel 4.11
Output Deskriptive Frequencies

Statistics		
Pelatihan		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		37.8500
Median		38.0000
Mode		40.00
Sum		2271.00

Sumber: data penelitian yang diolah, 2019

Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa Pelatihan (X2) memiliki rata-rata (mean) sebesar 37,85 atau 3,78 yang terletak pada Interval Setuju.

C. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Didalam penelitian ini digunakan penilaian terhadap 60 responden dengan menjawab 10 pertanyaan. Dari hasil jawaban/ tanggapan responden dapat diketahui bahwa rata-rata responden yang menjawab pertanyaan dalam kuesioner yaitu sebagai berikut:

Gambar 4.12

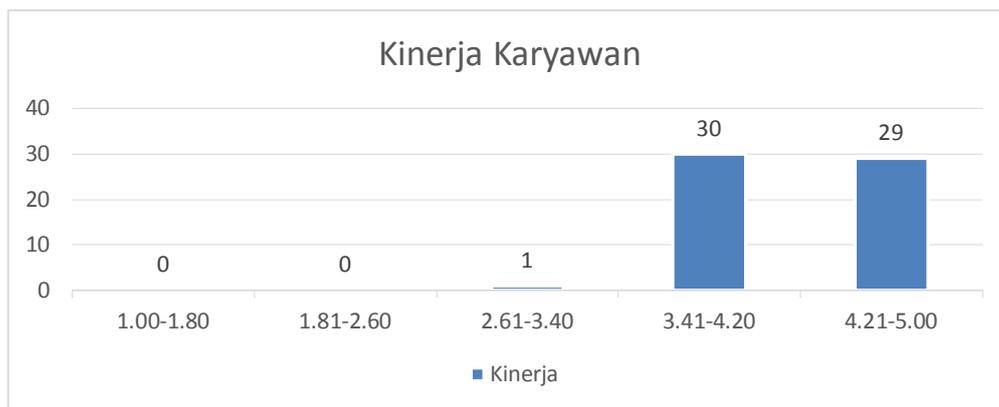
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja		Jumlah	Persentase
1.00-1.80	Sangat Tidak Setuju	0	0%
1.81-2.60	Tidak Setuju	0	0%
2.61-3.40	Kurang Setuju	1	2%
3.41-4.20	Setuju	30	50%
4.21-5.00	Sangat Setuju	29	48%

Sumber: data penelitian yang diolah, 2019

Gambar 4.4

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan



Sumber: data penelitian yang diolah, 2019

Nilai rata-rata jawaban terhadap Kinerja Karyawan (Y) responden yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang atau 0%, tidak setuju orang 0%, Kurang Setuju 1 orang atau 2%, Setuju sebanyak 30 orang atau 50%, dan sangat setuju sebanyak 29 orang atau 48%.

Tabel 4.13

Output Deskriptive Frequencies

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		42.1667
Median		42.0000
Mode		41.00 ^a
Sum		2530.00

Sumber: data penelitian yang diolah, 2019

Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan (Y) memiliki rata-rata (mean) sebesar 42,16 atau 4,21 yang terletak pada Interval Sangat Setuju.

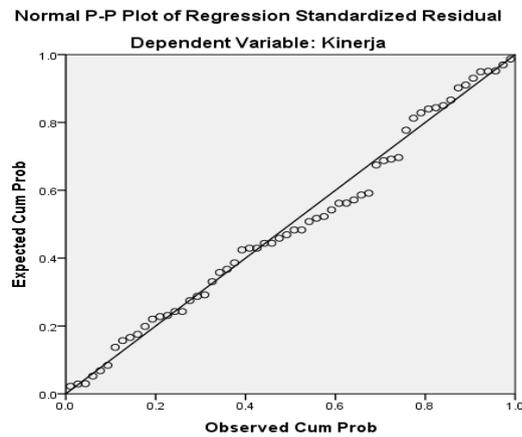
4.1.9 Analisis Data

Analisis regresi linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis. Hasil pengujian persyaratan analisis sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal.

Gambar 4.5
Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,18420897
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,050
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Data analisis diatas, menghasilkan nilai Kolmogorov-Smirnov $Z = 0,090$ dengan probabilitas Sig 0,200. Karena probabilitas lebih besar daripada taraf uji penelitian (Sig > α yaitu $0,200 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa data variabel yang diuji (dalam hal ini variabel Y) berdistribusi normal sehingga memenuhi persyaratan untuk analisis statistik inferensi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel coefficient Collinearity Statistics diatas digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolineitas. Dari tabel tersebut diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai toleransi = 0,740 dan VIF 1,351, karena nilai Tolerance lebih besar daripada persyaratan min ($0,740 > 0,2$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($1,351 < 10$) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinearitas (model yang dikembangkan sudah tepat). Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance hasil pengolahan dengan program SPSS 22 menghasilkan sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constan)		
Kepemimpinan	,740	1,351
Pelatihan	,740	1,351

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2019

c. Uji Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW = 2.244$. Berdasarkan kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1.65 < DW < 2.35$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Tabel 4.16
Hasil Uji Asumsi Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,472 ^a	,222	,195	4,25698	2,244

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

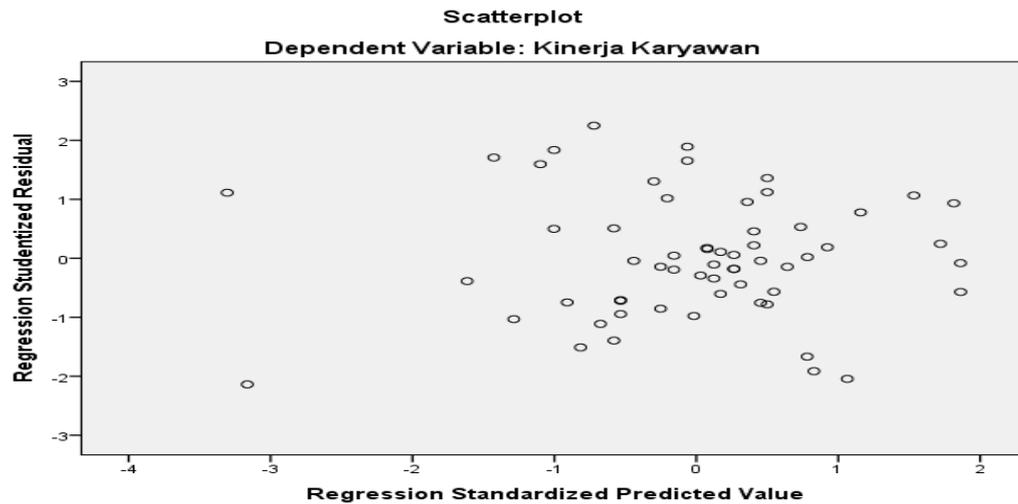
Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

d. Uji Heteroskedastisitas

Grafik scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak di atas dan di bawah titik origin secara tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi ganda benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis linier ganda dapat dilanjutkan.

Gambar 4.6

Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik terpenuhi semua. Analisis data penelitian dilakukan dengan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah label model summary sebagai berikut.

Tabel 4.17

Model Summary Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.472 ^a	.222	.195	4,25698

Predictors: (Constant), Pelatihan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Dari tabel tersebut dapat diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (R Square) sebesar 0.222 menunjukkan bahwa X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Pelatihan) dalam model secara bersama- sama menjelaskan 22,2% variasi Y sedangkan 77,8% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak teliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat yaitu pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.18

Anova Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.385	2	147.692	8.150	.001 ^b
	Residual	1032.949	57	18.122		
	Total	1328.333	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kepemimpinan

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas yakni uji anova diperoleh F_{hitung} sebesar 8.150 untuk $N = 60$ sebesar 3.16. Nilai N atau F_{tabel} diketahui melalui rumus $df (n1) = K - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df (n2) = n - k = 60 - 3 = 57$. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha = 0.05$) atau $8.150 > 3.16$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 karena $0.001 < 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sagitarus Anggada Utama.

Analisis regresi ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.19
Koefisien Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.149	4.213		6.206	.000
	Kepemimpinan	.105	.111	.129	.949	.347
	Pelatihan	.315	.109	.393	2.892	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasarkan kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = 26.149 + 0.105X_1 + 0.315X_2$$

$$(0.347) \quad (0.005)$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar $\alpha = 26.149$ dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan dan Pelatihan dianggap konstan maka kinerja karyawan akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar $b_1 = 0.105$ menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif.

- Nilai koefisien regresi pelatihan kerja sebesar $b_2 = 0.315$ menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif.

4.1.10 Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah melakukan pengujian kelayakan model. Kelayakan model dalam menunjukkan Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sagitarus Anggada Utama ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda $R^2 = 0.222$ dengan nilai $\text{sig } f = 0.000$.

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: model tidak baik/ tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: model baik/ layak

$R^2 = 0.222$ memiliki probabilitas hitung sebesar 0.000. Karena $\rho \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } F < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti model persamaan regresi ganda pengaruh kepemimpinan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah layak. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa model penelitian ini diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dimana model persamaan hasil penelitian mampu menunjukkan 22,2% variasi kinerja karyawan karena adanya masukan faktor kepemimpinan dan pelatihan .

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1: pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pertama diajukan dalam penelitian adalah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sagitarus Anggada Utama. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar $b_1 = 0.105$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 26.149 + 0.105X_1 + 0.315X_2$.

Koefisien regresi Kepemimpinan (X1) sebesar $b_1 = 0.105$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.347. Karena $b_1 \neq 0$ probabilitas t hitung lebih besar dari taraf uji penelitian ($\text{Sig } t > \alpha$ atau $0.347 > 0.05$), maka H_0 diterima H_a ditolak yang berarti pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Tidak signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sagitarus Anggada Utama.

2. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sagitarus Anggada Utama. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi pelatihan kerja (X2) sebesar $b_2 = 0.315$ pada model persamaan $Y = 26.149 + 0.105X_1 + 0.315X_2$.

Koefisien regresi pelatihan (X2) sebesar $b_2 = 0.315$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.05. Karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil dari taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.005 < 0.05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pengaruh pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti terdapat pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan dengan arah positif sehingga makin tinggi pelatihan yang diterima oleh karyawan maka makin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Sagitarus Anggada Utama.

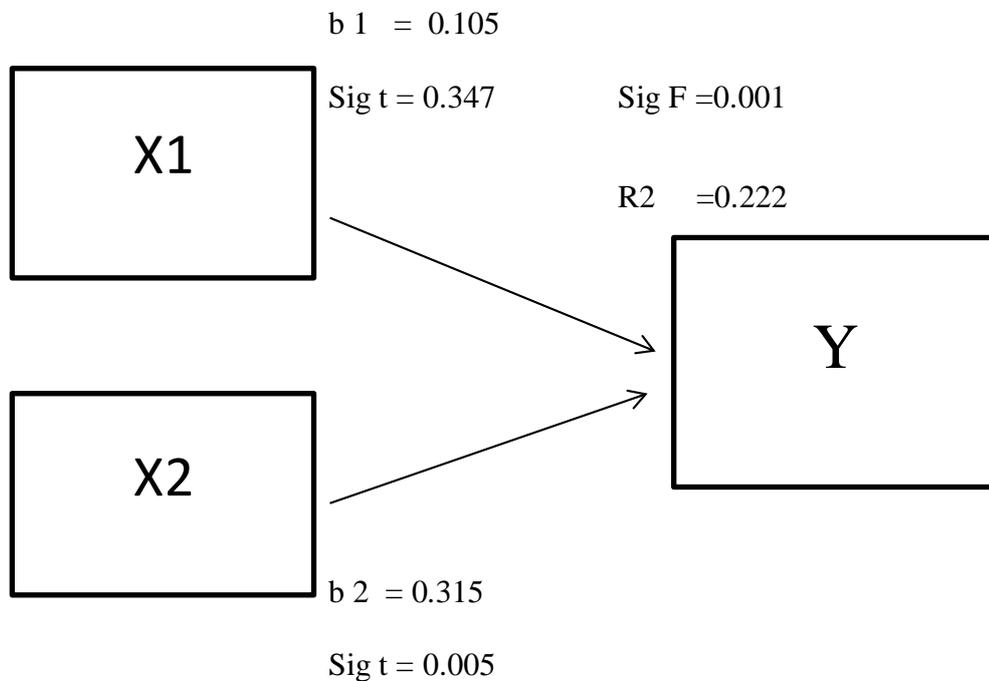
4.2 PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner yang telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Analisis deskriptif variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap kepemimpinan, pelatihan dan kinerja karyawan cenderung setuju.

Gambar 4.7

Rangkuman Hasil Analisis



Sumber : data penelitian yang diolah, 2019

Penelitian menghasilkan model yang layak dimana model hasil penelitian mampu menjelaskan 22.2% variasi kinerja karyawan karena masukan faktor kepemimpinan dan pelatihan karyawan.

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan meskipun dari hasil analisis diperoleh nilai $b_1 = 0.105$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 26.149 + 0.105X_1 + 0.315X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa baik buruknya kepemimpinan di Pt. Sagitarus Anggada Utama maka tidak akan membawa perubahan berarti pada kinerja karyawan pada PT. Sagitarus Anggada Utama.

Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Harkamela Renat (2010), dengan judul “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan komunikasi dan informatika provinsi Sumatra Barat” dengan hasil kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini tentu karena beberapa faktor salah satunya adalah perbedaan obyek penelitian. Efektifitas kepemimpinan bukan ditentukan seseorang atau beberapa orang saja melainkan hasil bersama atau orang pemimpin dengan orang yang dipimpinnya. Pemimpin tidak akan efektif apabila tidak ada partisipasi bawahan. Untuk mengevaluasi efektifitas kepemimpinan sering dikaitkan dengan konsekuensi dan tindakan-tindakan pemimpin tersebut bagi para pengikutnya dan para *stakeholder* lainnya.

Karena variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, PT. Sagitarus Anggada Utama harus memperhatikan faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja kompensasi dan faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model ini.

4.2.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian hipotesis kedua penelitian ini mendapatkan hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik pelatihan yang dirasakan karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sagitarus Anggada Utama. Hasil ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi pelatihan sebesar $b_2=0.315$ pada model persamaan linier ganda $Y= 26.149 +0.105X_1 + 0.315X_2$.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan **Leonardo Agusta dan Eddy madiono Sutanto (2013)**, dengan judul “Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Hargon Surabaya” yang terbukti menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang telah dihasilkan diatas pelatihan menjadi faktor yang harus lebih diperhatikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sagitarus Anggada Utama.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $Y = 26.149 + 0.105X_1 + 0.315X_2$. Yang layak untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan ($R^2 = 0.222$) dimana kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan model tersebut mampu menjelaskan 22.2% variasi kinerja karyawan pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $B_1 = 0,105 > 0,05$ dan $\text{sig } 0,347 > 0,05$ artinya baik buruknya kepemimpinan di PT.Sagitarus Anggada Utama tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $B_2 = 0.315 > 0,005$ dan $\text{sig } 0.005 < 0.05$ artinya semakin baik pelatihan yang diterima karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Sagitarus Anggada Utama.

5.2 SARAN

1. Pemimpin harus memberikan pedoman yang memungkinkan bawahan, tahu apa yang diharapkan mereka, menetapkan standar kinerja bagi mereka, dan mengontrol perilaku ketika standar kinerja tidak terpenuhi. Pemimpin secara bijaksana memberikan penghargaan dan sanksi dengan

begitu bawahan diharapkan akan mengikuti aturan dan kebijakan yang dikeluarkan perusahaan.

2. Pelatihan hendaknya tetap terus diberikan dan berkesinambungan kepada setiap karyawan bahkan sejak awal penempatan karyawan dalam menghadapi cara kerja yang berlaku karyawan tidak kaget dan mudah menyesuaikan diri. Selain itu bagi karyawan lama pelatihan juga tetap harus diberikan untuk mencegah penurunan produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo dan Sutanto, E.M.(2013). “*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya*”. Jurnal AGORA, Vol.1,Zainal, Veithal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Depok. PT Rajagrafindo Persada.
- Anoraga, Panji. (2010). *Psikologi Kerja*,Jakarta: Rineka Cipta
- Boe, Ismenia, (2014). Pengaruh Program Pelatihan dan Motvasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste. *Jurnal ilmu Manajemen, REVITALISASI.I* (1), 283-298
- Brotoharsojo, Hartanto & Jiwo, (2003), *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan System*, PT Rajagrafindo Persada Jakarta
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Faisal Amir, Mohammad. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Febriyanti, et al.,(2013). *Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (studi Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Lestari Nganjuk)*”.
- Ghozali, I., (2006), *Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariani, Wenny.(2015). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan,dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (persero) Refinery Unit II Dumai. Junal Ekonomika, Vol.1(1)*
- Harkamela Renat. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat*. 2012. Vol 2, No 1.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Herman Sofyandi, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta, PT. Prenhallindo.
- Husein Umar, (2004), *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Cet ke 6*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Kartini, Kartono. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*,. Jakarta : PT. Rajawali Grasindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan kesebelas. PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathis, Robert L : John H. Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moh. Nazir,(2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mulyanto, H dan Wulandari, A, (2010), penelitian: *Metode dan Analisis*, CV.Semarang: CV Agung.
- Partini, Sri. Hartono. (2013). *Pengaruh Komunikasi, Jurnal Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta*. *Manajemen Bisnis Syariah*. No: 01/Th.VII/ Agustus 2012
- Priansa, Donni.(2011) *Juni. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjutak, Payaman .J. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi, Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tatulus, et al (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Di Kantor Kecamatan Taguladang Kabupaten Sitaro*.
- Rony Salinding, (2011). *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang*.
- Veithhzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo, Jakarta
- Wiranata, Joko.(2011). *Peran Kinerja Guru dalam meningkatkan Kualitas Pendidikan ditinjau dari inpuut, Proses, dan Output*.

Lampiran 1. Kuesioner

Kepada Yth

Bapak/Ibu

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka melaksanakan tugas skripsi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta, saya bermaksud mengadakan penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAGITARUS ANGGADA HUTAMA”**.

Berkenaan dengan penelitian tersebut di atas, saya mengharapkan peran serta dan bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan yang telah tersusun dalam lembar daftar pertanyaan dengan sejujurnya. Keterangan yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Kuesioner ini merupakan satu instrument penelitian yang dilakukan oleh :

Nama : Lina Fitriyana

NIM : 2015511282

Jurusan : Manajemen

Akhirnya atas bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan dalam mengisi lembar pertanyaan tersebut, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Lina Fitriyana

I. KEPEMIMPINAN

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan saya mempertimbangkan saran dari bawahan sebelum mengambil keputusan					
2	Pimpinan saya dapat membangun semangat bawahannya dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya					
3	Pimpinan saya selalu mendorong setiap karyawannya untuk maju dan berprestasi					
4	Komunikasi yang terjalin antara saya dengan pimpinan tergolong sering dalam hal pekerjaan					
5	Pimpinan saya sering memberikan saran atau kritik pada hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan					
6	Pimpinan saya memberikan kepercayaan dalam saya bekerja					
7	Pimpinan saya membebaskan bawahannya dalam mengembangkan kemampuannya					
8	Pimpinan saya selalu melakukan kontrol hasil pekerjaan saya					
9	Pimpinan saya bertanggung jawab atas pekerjaannya					
10	Pimpinan saya bijak dalam memecahkan setiap masalah					

II. PELATIHAN

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan mampu melaksanakan materi pelatihan setelah mengikuti pelatihan					
2	Karyawan mengikuti pelatihan dan dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan					
3	Materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan kerja					
4	Materi yang diberikan dapat menyelesaikan kendala dalam pekerjaan					
5	Metode pelatihan yang digunakan sudah tepat dan membantu untuk memahami apa yang disampaikan dalam pelatihan					
6	Media presentasi yang digunakan pada metode pelatihan, membantu untuk memahami apa yang disampaikan selama pelatihan					
7	Peserta dapat memahami materi pelatihan yang disampaikan					
8	Peserta dapat merasakan manfaat pelatihan dalam meningkatkan kinerja					
9	Instruktur dalam pelatihan mampu menyampaikan materi dengan baik					
10	Intruktur pelatihan mempunyai sifat yang sabar dalam menyampaikan materi pelatihan					

III. KINERJA KARYAWAN

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu mencapai target dalam bekerja					
2	Taget kerja tambahan dapat saya capai.					
3	Saya selalu memperhatikan kualitas hasil kerja.					
4	Hasil kerja saya selalu berkualitas.					
5	Saya telah bekerja secara optimal.					
6	Saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
7	Saya datang kerja tepat waktu.					
8	Saya memiliki tingkat kehadiran yang baik selama bekerja.					
9	Saya senang bekerja dalam tim.					
10	Tim saya selalu berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					

Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Kuesioner

1. Variabel Kepemimpinan

No	Jawaban Kuisisioner										Total	Rata-rata
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		
1	3	4	5	3	4	3	4	5	4	4	39	3.90
2	4	2	4	4	5	4	3	4	4	4	38	3.80
3	3	4	5	3	4	5	3	5	4	5	41	4.10
4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	40	4.00
5	2	3	4	2	5	1	1	5	1	1	25	2.50
6	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	41	4.10
7	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	32	3.20
8	4	2	4	4	4	4	5	2	4	2	35	3.50
9	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44	4.40
10	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40	4.00
11	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48	4.80
12	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43	4.30
13	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	39	3.90
14	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	40	4.00
15	3	3	4	3	4	4	3	5	4	5	38	3.80
16	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42	4.20
17	4	3	5	4	5	5	5	4	3	5	43	4.30
18	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	36	3.60
19	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48	4.80
20	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	4.20
21	4	2	4	4	4	4	2	5	4	4	37	3.70
22	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	3.80
23	2	2	3	4	2	4	4	3	3	3	30	3.00
24	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	36	3.60
25	5	5	1	5	4	3	5	1	1	1	31	3.10
26	4	4	4	3	5	2	2	3	4	3	34	3.40
27	3	4	4	4	5	4	4	3	5	3	39	3.90
28	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	38	3.80
29	4	4	4	3	5	4	3	2	2	2	33	3.30
30	2	4	4	4	5	5	2	5	5	5	41	4.10

31	4	4	4	3	4	5	5	4	5	3	41	4.10
32	4	4	4	4	4	4	1	5	3	5	38	3.80
33	2	3	3	2	3	4	4	5	3	3	32	3.20
34	4	3	5	3	2	4	3	5	5	5	39	3.90
35	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	39	3.90
36	5	5	4	4	3	5	2	5	2	3	38	3.80
37	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	40	4.00
38	3	5	5	4	3	1	5	5	5	5	41	4.10
39	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	41	4.10
40	4	4	4	2	5	4	4	5	5	5	42	4.20
41	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	41	4.10
42	2	4	4	3	4	3	3	4	5	3	35	3.50
43	2	5	3	5	4	2	4	4	5	5	39	3.90
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4.10
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4.90
46	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	41	4.10
47	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	46	4.60
48	4	5	5	5	5	5	5	3	2	3	42	4.20
49	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	4.90
50	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	44	4.40
51	1	3	2	1	4	1	3	1	5	4	25	2.50
52	2	4	5	4	5	5	5	4	5	4	43	4.30
53	1	3	2	1	1	3	2	5	3	3	24	2.40
54	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3	37	3.70
55	2	1	4	4	1	1	3	2	3	4	25	2.50
56	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	45	4.50
57	3	5	1	3	2	4	4	2	2	3	29	2.90
58	2	4	5	5	4	4	5	5	5	4	43	4.30
59	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47	4.70
60	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	42	4.20

3. Variabel Kinerja Karyawan

No	Jawaban Kuisisioner										Total	Rata-rata
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47	4.70
3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	3	41	4.10
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4.90
5	5	4	4	5	5	5	5	4	1	1	39	3.90
6	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	42	4.20
7	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	35	3.50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
9	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	36	3.60
10	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47	4.70
11	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	4.60
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
13	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38	3.80
14	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	43	4.30
15	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	42	4.20
16	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	41	4.10
17	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	4.90
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	3.80
19	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44	4.40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
21	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46	4.60
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	3.80
23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	3.80
24	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	34	3.40
25	1	1	1	1	4	4	4	4	4	3	27	2.70
26	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37	3.70
27	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37	3.70
28	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	3.50
29	4	4	3	3	5	5	4	4	2	2	36	3.60
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4.10

31	3	5	3	5	4	4	5	5	3	5	42	4.20
32	5	4	5	5	5	3	4	4	5	3	43	4.30
33	5	5	5	5	3	3	4	3	3	5	41	4.10
34	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	41	4.10
35	5	5	3	3	5	2	4	4	5	5	41	4.10
36	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	41	4.10
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
38	3	5	5	4	4	3	4	4	5	5	42	4.20
39	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	44	4.40
40	5	3	4	5	4	4	5	5	5	3	43	4.30
41	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	45	4.50
42	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	43	4.30
43	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	47	4.70
44	5	5	5	4	4	2	3	5	5	4	42	4.20
45	3	5	5	5	5	5	4	5	5	2	44	4.40
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
47	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	43	4.30
48	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	4.80
49	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	45	4.50
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
51	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	43	4.30
52	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48	4.80
53	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46	4.60
54	5	3	4	4	4	2	4	3	4	4	37	3.70
55	5	4	4	5	5	4	1	2	4	3	37	3.70
56	3	5	5	4	4	3	4	5	5	5	43	4.30
57	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	46	4.60
58	3	5	3	5	3	2	3	3	4	5	36	3.60
59	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47	4.70
60	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46	4.60

Lampiran 3. Hasil SPSS For Windows Versi 22

X1 (Variabel Kepemimpinan)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	74.0000	120.475	.543	.715
X1.2	73.8000	125.417	.425	.727
X1.3	73.5667	122.012	.591	.717
X1.4	73.8667	122.490	.573	.718
X1.5	73.5833	122.586	.509	.720
X1.6	73.8000	119.858	.587	.713
X1.7	73.9167	122.925	.452	.723
X1.8	73.5833	124.078	.406	.726
X1.9	73.5833	122.044	.496	.720
X1.10	73.8167	122.152	.491	.720
TOTAL	38.8167	33.712	1.000	.768

X2 (Variabel Pelatihan)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	71.8667	125.541	.572	.725
X2.2	71.8167	126.017	.541	.727
X2.3	72.0833	124.552	.607	.723
X2.4	72.2333	125.063	.560	.725
X2.5	72.2500	124.903	.524	.726
X2.6	71.8667	129.711	.472	.735
X2.7	71.9667	127.660	.470	.732
X2.8	71.5333	128.321	.673	.729
X2.9	71.8500	128.672	.531	.732
X2.10	71.6833	127.203	.558	.729
TOTAL	37.8500	34.943	1.000	.803

Y (Variabel Kinerja Karyawan)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	80.0833	81.705	.479	.719
Y.2	79.9833	81.000	.604	.713
Y.3	80.0000	79.559	.717	.706
Y.4	80.1333	83.134	.446	.724
Y.5	80.0833	84.688	.324	.731
Y.6	80.3000	83.231	.366	.727
Y.7	80.1500	82.536	.479	.721
Y.8	80.1000	81.244	.595	.714
Y.9	80.0667	80.809	.522	.715
Y.10	80.2667	79.690	.510	.713
TOTAL	42.1667	22.514	1.000	.761

One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,18420897
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,050
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.472 ^a	.222	.195	4,25698

Predictors: (Constant), Pelatihan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.385	2	147.692	8.150	.001 ^b
	Residual	1032.949	57	18.122		
	Total	1328.333	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kepemimpinan

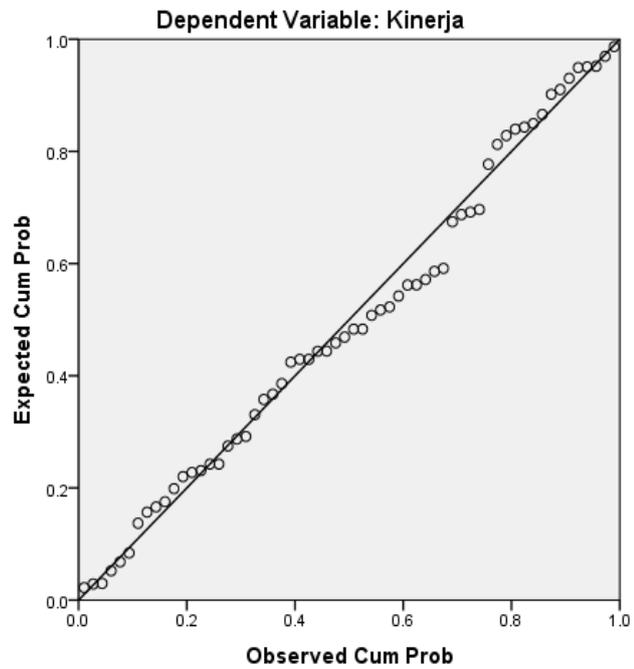
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constan)		
	Kepemimpinan	.740	1,351
	Pelatihan	.740	1,351

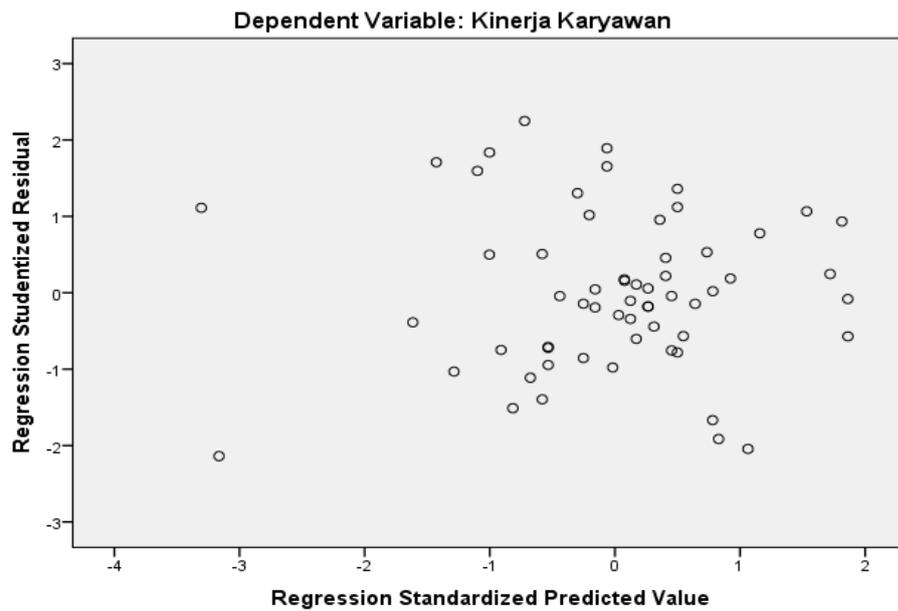
a. Dependent Variable: Kinerja

Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

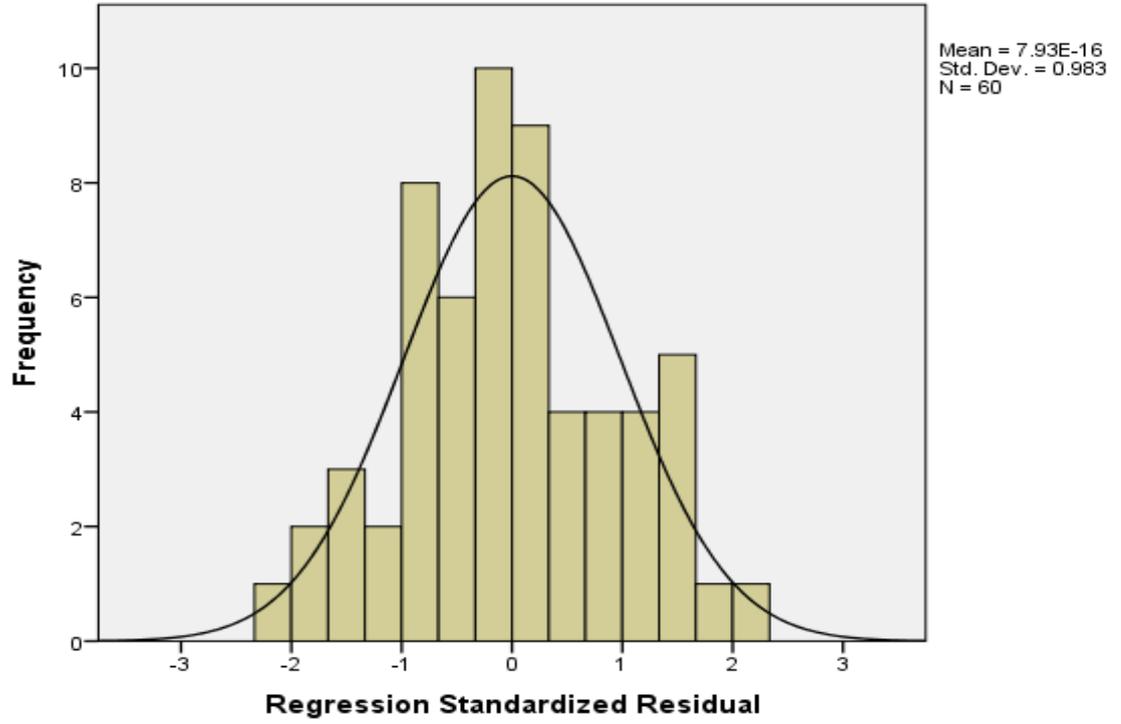


Scatterplot



Histogram

Dependent Variable: Kinerja



Lampiran 4. Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Lina Fitriyana
Tempat dan tanggal lahir : Brebes, 28 Januari 1997
Agama : Islam
Alamat rumah : Kp. Pabuaran Rt03/09 Ds. Cicadas kec.Gunung
Putri kab.Bogor
Alamat kantor : Jl. Griya Bukit Jaya No.13 Tlajung udik-Gunung
Putri Bogor 16962 PT. Sagitarus Anggada Utama
Nomor telepon : 089614982483

RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL

1. STIE IPWIJA Jakarta Tahun 2019 - sekarang
2. SMK2 (smea) Al-Hikmah 2 Tahun 2011-2014
3. MTS Darul Aziz Tahun 2008-2011
4. SD Negeri Manggis 01 Tahun 2002-2008

