

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KOPERASI DAN UKM PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (S.M)*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : NURUL DIFITHRIA

NPM : 1805160322

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 12 September 2022, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : NURUL DIFITHRIA
N P M : 1805160322
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(MUHAMMAD IRFAN NASUTION, S.E., M.M.) (SATRIA MIRSYA AFFANDY NST, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M.)

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.) (Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : NURUL DIFITHRIA
N.P.M : 1805160322
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KOPERASI DAN UKM PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD FAHMI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Nurul Difithria
 N.P.M : 1805160322
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Nama Dosen Pembimbing : Muhammad Fahmi, SE.MM
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki Abstrak tambahkan nilai Uji t dan Uji F. - Spesi tabel disesuaikan.		
Bab 2	- Perbaiki penulisan kutipan		
Bab 3			
Bab 4	- Perbaiki penulisan uji dan analisis - Perbaiki penulisan uji-F		
Bab 5	- Tambahkan saran sesuai dgn latar belakang dan identifikasi.		
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Lanjut Sidang Skripsi		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, 30 Agustus 2022
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Muhammad Fahmi, SE. MM)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Nurul Difithria
NPM : 1805160322
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian / skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak / plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah / Skripsi dan Pengunjukkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 20
Pembuat Pernyataan



Nurul Difithria
Nurul Difithria

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi pada saat Pengajuan Judul.
- Foto copy Surat Pernyataan dilampirkan di Proposal dan Skripsi.

ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara

Nurul Difithria
1805160322

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : Nuruldifithria0901@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan pada Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *simple random sampling*. Pengolahan data primer menggunakan teknik analisis Statistical Package for Social Science (SPSS) dengan metode analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) secara parsial Kepemimpinan terhadap Kinerja terdapat nilai $t_{hitung} = 2,568$. dan $t_{tabel} = 1,67203$, dalam hal ini $t_{hitung} 2,568 > t_{tabel} 1,67203$. Dengan nilai sig $0,013 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, artinya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (2) secara parsial Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai terdapat nilai, $t_{hitung} = -0,583 < t_{tabel} = 1,67203$. Ini berarti H_0 diterima, dengan nilai sig adalah $0,562 > 0,05$, artinya H_0 diterima, ini berarti antara Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai tidak berpengaruh dan signifikan pada Kinerja Pegawai (3) secara simultan Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai terdapat nilai $F_{hitung} 3,639 > F_{tabel} 2,377$ dengan nilai sig adalah $0,033 < 0,05$ artinya Kepemimpinan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada mahasiswa jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Effect of Leadership and Training on Employee Performance At the Department of Cooperatives and SMEs of North Sumatra Province

Nurul Difithria
1805160322

Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra

Email : Nuruldifithria0901@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of leadership and training on employee performance partially and simultaneously at the Cooperatives and SMEs Office of North Sumatra Province. This research is a quantitative research with data collection techniques using a questionnaire. The population in this study were the employees of the Department of Cooperatives and SMEs of North Sumatra Province. The sample in this study amounted to 60 respondents. The sampling technique used is simple random sampling method. Primary data processing using Statistical Package for Social Science (SPSS) analysis technique with multiple regression analysis method. Based on the results of the study, it can be concluded that (1) partially Leadership on Performance there is a value of $t_{count} = 2,568$. and $t_{table} = 1.67203$, in this case $t_{count} 2.568 > t_{table} 1.67203$. With a sig value of $0.013 < 0.05$, so H_0 is rejected, meaning that leadership has a positive and significant effect on employee performance, (2) partially training on employee performance has a value, $t_{count} = -0.583 < t_{table} = 1.67203$. This means that H_0 is accepted, with a sig value of $0.562 > 0.05$, meaning H_0 is accepted, this means that between Training on Employee Performance has no significant and significant effect on Employee Performance (3) Simultaneously Leadership and Training on Employee Performance has a value of $F_{count} 3,639 > F_{table} 2.377$ with a sig value of $0.033 < 0.05$, meaning that Leadership and Training has a positive and significant effect on students majoring in management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah North Sumatra.

Keywords: *Leadership, Training, and Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbi 'alamin, puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini sebagaimana mestinya, yang mana merupakan salah satu syarat yang harus dilakukan untuk menyelesaikan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Namun dengan petunjuk dari Allah SWT juga bantuan bimbingan dan arahan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperas dan UKM Prov. Sumatera Utara”**.

Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan. Selama proses penelitian berlangsung penulis mendapat banyak pengalaman dan pengetahuan baru baik dari dosen pembimbing, narasumber hingga berbagai pihak yang telah memberikan dukungan. Maka, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada masing-masing yang telah membantu dan membimbing penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini, untuk itu penulis ucapkan terimakasih kepada :

1. Ayahanda Suryaman dan Ibunda Sunariah yang telah begitu banyak memberikan doa, bimbingan, dukungan serta kasih sayang yang tulus

kepada penulis. Dan juga kepada kakak saya Dwika Dina Ramadiria, Skm. yang selalu memberikan motivasi dan perhatiannya kepada penulis, sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani. M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Syarifuddin H, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Assoc. Prof. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Muhammad Fahmi, SE., MM selaku Dosen Bimbingan Skripsi saya yang telah membimbing saya dengan baik selama proses menyusun skripsi sampai dengan selesai
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, khususnya Prodi Manajemen atas ilmu dan pembekalan yang diberikan kepada penulis selama melaksanakan studi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Bapak Ir. Suherman, M.Si selaku Kepala Dinas Koperasi dan UKM Provsu yang telah berkenan memberikan waktu dan tempat untuk penulis melakukan penelitian untuk skripsi ini.

11. Seluruh staff Dinas Koperasi dan UKM Provsu yang telah berpartisipasi dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

12. Sahabat-sahabat saya Vinna Novita Sari, Muhammad Firdaus, Rizky Adhihya, Rafika Putri, dan Inggit Ganarsih yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada seluruh pihak yang ikut serta dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca yang membutuhkannya..

Amin Ya Rabbal'alamin.

Medan, September 2022

Penulis
Nurul Difithria

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	12
2.1.2 Kepemimpinan	20
2.1.3 Pelatihan.....	28
2.2 Kerangka Konseptual.....	34
2.2.1 Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawa	34
2.2.2 Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai	34
2.2.3 Hubungan Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai	35
2.3 Hipotesis.....	36
BAB 3 METODE PENELITIAN	37
3.1 Jenis Penelitian	37
3.2 Definisi Operasional	37
3.2.1 Kinerja Pegawai – Variabel Dependent (Y).....	37
3.2.2 Kepemimpinan	38
3.2.3 Pelatihan.....	39
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.3.1 Tempat Penelitian	39
3.3.2 Waktu Penelitian	39

3.4	Populasi dan Sampel	40
3.4.1	Populasi	40
3.4.2	Sampel	40
3.5	Teknik Pengumpulan Data	41
3.5.1	Wawancara (Interview)	41
3.5.2	Studi Dokumentasi	41
3.5.3	Kuisisioner	41
3.6	Teknik Analisis Data	44
3.6.1	Analisis Regresi Linear Berganda	44
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	45
3.6.3	Uji Hipotesis	47
3.6.4	Koefisien determinasi (R^2)	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		50
4.1	Hasil Penelitian	50
4.2	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	56
4.3	Hasil Analisis Data	60
4.4	Hasil Uji Hipotesis	66
BAB V PENUTUP		74
5.1.	Kesimpulan	74
5.2.	Saran	74
5.3.	Keterbatasan Penelitian	75
DAFTAR PUSTAKA		76

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai	38
Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan	38
Tabel 3.3 Indikator Pelatihan	39
Tabel 3.4 Rencana Jadwal Penelitian.....	40
Tabel 3.5 Skor Penilaian Pada Kuesioner	42
Tabel 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
Tabel 4.4 Skor Kuisisioner Untuk Variabel Kepemimpinan.....	52
Tabel 4.5 Skor Kuisisioner Untuk Variabel Pelatihan	54
Tabel 4.6 Skor Kuisisioner Untuk Variabel Kinerja Pegawai	55
Tabel 4.7 Hasil pengujian variabel Kepemimpinan (X1)	57
Tabel 4.8 Hasil pengujian variabel Pelatihan (X2)	58
Tabel 4.9 Hasil Pengujian variabel Kinerja Pegawai (Y)	59
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	59
Tabel 4.11 Hasil Regresi Linier Berganda	61
Tabel 4.12 Uji Smirnov Kolgomorov	63
Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.14 Uji t.....	67
Tabel 4.15. Uji F.....	69
Tabel 4.16 Koefisien Detreminasi (R)	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai	35
Gambar 4.1 Uji Normalitas	62
Gmabar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	80
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisisioner Penelitian.....	85
Lampiran 3 Skor Hasil Kuisisioner	90
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Dengan SPSS	91
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas Dengan SPSS.....	95
Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas Dengan SPSS	96
Lampiran 7 Hasil Analisis Regresi Berganda Dengan SPSS	97
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis Dengan SPSS.....	98
Lampiran 9 Tabel Uji t.....	99
Lampiran 10 Tabel Uji F.....	101
Lampiran 11 Bukti Dokumentasi	104

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, kinerja pegawai merupakan faktor terpenting dalam pengukuran kualitas organisasi. Rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) masih terlihat jelas dalam kinerja setiap pegawai/pegawai di negeri ini, sehingga masalah sumber daya manusia ini menjadi aspek pemecahan masalah baik di tingkat individu maupun kelompok.

Meningkatkan kinerja karyawan adalah strategi pembangunan Negara dalam menjalankan proses kenegaraannya. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai sebagai unsur sumber daya manusia yang berperan dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan yang ditujukan untuk pembangunan nasional. Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah dalam lingkup karyawan, karyawan, pekerja, manajer dan atau semua pekerja yang mendukung semua kegiatan organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dan merupakan bagian integral dari manajemen pada umumnya dan merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan salah satu kunci sukses dari seorang pegawai/ karyawan dalam tingkatan individu maupun organisasi. Tidak heran mengapa sumber daya manusia yang berkualitas rendah mencari pemecahan masalah karena dengan kualitas sumber daya manusia tidak akan ada kinerja yang baik yang dihasilkan oleh seorang pegawai. Peningkatan kualitas sumber daya manusia akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Membahas sumber daya manusia yang menciptakan kinerja yang baik bagi seseorang sebenarnya dapat dilihat dari aspek kualitas dan kuantitas. Aspek kualitas meliputi sumber daya manusia, baik fisik maupun non fisik dan mental dalam melaksanakan pembangunan. Sedangkan aspek kuantitas meliputi jumlah sumber daya manusia yang tersedia.

Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan/instansi diperlukan pula suatu kepemimpinan yang baik. Dalam sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mengukur peningkatan kinerja pegawai maupun tingkat produktif suatu instansi.. Oleh karena itu, instansi yang bergerak dibidang pelayanan publik yang menginginkan tingkat kinerja pegawai diinstansinya, maka instansi tersebut dituntut untuk mengoptimalkan kinerja pegawainya.

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan dalam mencapai tujuan yang di inginkan sebuah organisasi maupun perusahaan, kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi atau organisasi. Kepemimpinan yang baik mampu menghasilkan hasil yang baik bagi perusahaan serta menghadiekan rasa nyaman pada pegawai saat bekerja (Suhanta et al., 2022). Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam menggerakkan serta mengarahkan pegawainya agar lebih bekerja dengan baik serta mendapatkan sesuai denga apa yang diharapkan oleh organisasi ataupun instansi. (Nasution & Ichsan, 2021)

Kepemimpinan (*leadership*) dapat diartikan sebagai cara dari seorang pemimpin untuk mengarahkan, mengkoordinasikan, mendorong serta mengatur seluruh unsur-unsur yang terdapat didalam suatu organisasi. untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan, sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas perusahaan akan rendah apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut rendah, dan sebaliknya perusahaan akan menjadi produktif dan semakin berkembang jika kinerja karyawannya tinggi.

Maka dari itu, peran kepemimpinan sebagai faktor penentu apakah kinerja suatu organisasi sudah maksimal dan sesuai harapan organisasi. Apabila kurangnya penerapan kepemimpinan dalam mengarahkan pegawai akan berdampak terhadap hasil kinerja yang dicapai suatu organisasi yang terlihat dari hasil kinerja pegawai kurang baik dan kurang terstruktur.

Menurut Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 49 Tahun 2018 ayat (1) Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah mempunyai tugas melaksanakan urusan bidang pemberdayaan koperasi, bidang pemberdayaan usaha kecil, bidang kelembagaan, bidang pengawasan dan pemeriksaan koperasi yang menjadi kewenangan Provinsi dan tugas pembantuan kepada daerah Provinsi.

Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provsu beralamat di jalan Jend. Gatot Subroto KM 5.5 No. 218 Kota Medan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang membawahi 60 orang pegawai. Dalam hal ini, tentu saja sangat diperlukannya peran kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi yang mana merupakan salah satu instansi pemerintahan dalam bidang Koperasi dan UKM.

Dinas Koperasi dan UKM memiliki beberapa bidang dalam program kerjanya. Untuk pengembangan para pelaku UMKM kabupaten dan kota, Dinas Koperasi dan UKM menyediakan berbagai program kerja yaitu pada bidang Pemberdayaan Usaha Kecil diantaranya:

1. Melakukan kegiatan pemberdayaan UMKM melalui kegiatan seperti pelatihan terhadap pelaku UMKM,
2. Memberikan pelayanan berupa pendataan Izin Usaha Mikro Kecil (IUMK);
3. Melakukan kegiatan pembinaan, bimbingan, pengembangan dan penyebaran informasi pemasaran produk usaha kecil;
4. Memberikan fasilitasi dukungan pembiayaan, sarana prasarana usaha bagi pemberdayaan usaha kecil, informasi, kemitraan, perizinan, dan legalitas usaha;
5. Melakukan kegiatan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pemberdayaan usaha kecil

Agar berjalannya program kerja pada Dinas Koperasi dan UKM, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Koperasi dan UMKM mempunyai uraian tugas yang mana bertujuan untuk pegawai yang ada pada perusahaan tersebut antara lain:

1. Pemberian koordinasi dan arahan oleh pemimpin kepada pegawai
2. Melakukan pengumpulan berkas terkait kewirausahaan yang telah di data oleh pegawai
3. Menyelenggarakan pembinaan dan pengawasan pada unit pelaksana teknis sesuai dengan perundang-undangan.

4. Menjalankan segala arahan dari Kepala Dinas sesuai tugas dan fungsinya.

Namun, kinerja yang dilakukan oleh pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provsu dirasa masih kurang optimal, baik dalam penyelesaian tugas yang diberikan maupun pelayanan terhadap masyarakat dalam bentuk koperasi serta UKM.

Berdasarkan hasil lapangan, Kepemimpinan sudah berupaya maksimal untuk menjalankan tugas dan fungsinya dalam Dinas tersebut. Namun, masih terdapat kurangnya arahan yang diberikan kepada para pegawai dalam hal pelatihan dan pembinaan. Faktor yang dapat dijadikan penyebab utama adalah kelalaian pegawai dan ketegasan pemimpin yang dirasa masih kurang. Pendidikan dan pelatihan bagi PNS sangat penting dan relevan untuk terus dilaksanakan guna mendapatkan PNS yang profesional dan amanah. Pendidikan dan pelatihan terhadap PNS mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 1 01 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2005 tentang Standard Nasional Pendidikan.

Permasalahan lain yang muncul di lapangan antara lain kurangnya arahan dan bimbingan serta pola kerja yang terjadwal secara khusus untuk bawahan. Kurangnya komunikasi dan pendekatan emosional serta bimbingan kepada bawahan. Di sisi lain, masukan dan saran dari bawahan sebagai pelaku di lapangan seringkali kurang ditanggapi oleh atasan, sehingga bawahan merasa kurang puas dan merasa kurang dihargai sebagai bawahan.

Untuk itu, peran kepemimpinan juga tidak terlepas dari communicative factor. Pemimpin harus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan tertentu

agar efisien dalam memberikan kontribusi untuk efektivitas organisasi. Pada Dinas Koperasi dan UKM Provsu masih kurangnya arahan pada bawahan yang sebagai contoh UMKM Kota Medan masih belum memahami pentingnya konsep-konsep bauran pemasaran (marketing mix) dalam meningkatkan penjualan. Wirausaha dalam pandangan ahli manajemen, adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam menggunakan dan mengombinasikan sumber daya seperti keuangan, material, tenaga kerja, keterampilan untuk menghasilkan produk, proses produksi, bisnis dan organisasi usaha baru (Nargis, 2016). Untuk mengasah kemampuan tersebut diperlukan kepemimpinan yang handal agar kreativitas dan inovasi yang tercipta dapat mencapai sasaran yang diinginkan.

Pegawai yang terdapat pada Dinas Koperasi dan UKM Provsu berjumlah 60 orang yang terdiri dari beberapa bagian. Maka dari itu, dapat dikatakan masih kurangnya tenaga kerja yang ada untuk menanggulangi program-program yang diadakan oleh Dinas Koperasi dan UKM itu sendiri.

Selain adanya faktor kepemimpinan diperlukan juga usaha untuk menumbuhkan dan mengembangkan kinerja yang optimal melalui pelatihan. Pelatihan merupakan faktor penting untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja pegawai di dalam organisasi.. Tujuan dari pelatihan bukan hanya untuk mengarahkan pegawai dalam bekerja saja tetapi lebih ditekankan kepada bagaimana masyarakat pada umumnya dan pelaku UMKM pada khususnya dapat melihat peluang usaha dengan memanfaatkan segala potensi yang dimiliki oleh dirinya serta lingkungan sekitarnya. Di sisi lain juga dapat mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi sebagai sebuah potensi sehingga tidak menghambat dalam usaha (Mulyana & Ishartono, 2018). Hal tersebut dikarenakan Dinas

Koperasi dan UKM adalah sektor pemerintah dalam pelayanan masyarakat di bidang Koperasi dan UKM.

Upaya dalam bentuk program-program pelatihan tersebut juga tidak lepas dari kinerja pegawai di dalamnya. Kegiatan yang dilaksanakan dalam bentuk program pelatihan tentu saja dapat berjalan karena adanya pegawai di dinas tersebut. Sehingga, kunci utama dari segala kegiatan di Dinas Koperasi dan UKM Provsu adalah SDM yang memiliki kinerja tinggi. Dalam meningkatkan kinerja, kemampuan serta keterampilan kerja maka perusahaan memberikan pelatihan bagi karyawan dengan harapan semua yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan dapat dicapai.

Kegiatan pelatihan pegawai yang dilakukan oleh Dinas Koperasi dan UKM Provsu telah tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Dan juga terdapat program tugas berupa dinas luar, dimana para pegawai diarahkan untuk melakukan kegiatan di luar kota, yang mana hal tersebut akan berdampak baik dari segi keterampilan, kemampuan serta pengalaman kerja yang juga akan menambah bekal bagi pegawai untuk mengetahui trik serta sasaran yang tepat dalam peningkatan kinerja serta pelayanan terhadap masyarakat

Sebagaimana misi dan visi Dinas Koperasi dan UKM Provsu Visi Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara adalah: "Terwujudnya Koperasi dan Usaha Kecil Menengah yang maju dan percaya diri untuk mensejahterakan

anggota dan masyarakat Sumatera Utara yang bertumpu pada mekanisme pasar yang berkeadilan”. Misi Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara adalah :

1. Meningkatkan dan memberdayakan kelembagaan dan usaha koperasi dan UMKM.
2. Meningkatkan kualitas SDM pembina dan SDM Koperasi dan UMKM.
3. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam menumbuh kembangkan koperasi dan UMKM.

Pada Dinas Koperasi dan UKM Provsu telah melakukan beberapa pelatihan sebagai pelayanan masyarakat baik secara internal maupun eksternal. Pelatihan internal yang dilakukan antara lain, pengadaan permodalan, inovasi hasil produksi, perluasan jaringan pemasaran, pengadaan sarana dan prasarana produksi, dll. Sedangkan pelatihan eksternal yang dilakukan antara lain, memberikan akses UMKM ke sumber permodalan, pengadaan pembinaan dan pelatihan, promosi produk yang ditingkatkan, ekspansi pemasaran produk, penyediaan sarana dan prasarana.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui kajian yang lebih mendalam mengenai kinerja yang dilakukan oleh Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara, sehingga penulis melalui penulisan skripsi ini merumuskan judul **“Pengaruh kepemimpinan Dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Prov.Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat disimpulkan identifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Kurangnya pembinaan dan pelatihan kepada staff Dinas Koperasi dan UMKM yang mengkoordinir kabupaten dan kota.
2. Kinerja pegawai kurang optimal, dapat dilihat dari pembinaan terhadap UMKM yang tidak merata, kabupaten dan kota yang jauh, jarang mendapat kunjungan dan monitoring perkembangan.
3. Jumlah personil dinas belum memadai untuk melakukan pelatihan secara kontinu dan terjadwal.
4. Kurangnya ketegasan kepemimpinan terhadap bawahan.

1.3 Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan waktu dan pengetahuan yang dimiliki oleh peneliti, agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan dimaksudkan, maka peneliti membataskan ruang lingkup penelitian kepada kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Prov. Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Prov. Sumatera Utara?

2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Prov. Sumatera Utara?
3. Apakah kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Prov. Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Prov. Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Prov. Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Prov. Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

1. Dapat memberikan pemahaman bagi penulis tentang pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Prov. Sumatera Utara.
2. Dapat memberikan masukan pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara.
3. Dapat menjadi berguna sebagai referensi penelitian-penelitian dimasa mendatang untuk mengkaji hal yang relevan dengan penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan untuk memberikan informasi yang dapat dijadikan masukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi pembaca untuk memberikan referensi dalam melakukan penelitian yang relevan.
3. Bagi penulis untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya tentang pengaruh kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Prov. Sumatera Utara.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Secara umum, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dihitung secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2007) menjelaskan kinerja berasal dari pengertian Performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Jufrizen & Lubis (2020) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Menurut Arianty (2015) Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya

standartd, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Kasmir (2016) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Wirawan (2009) Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *performance* yang sering diIndonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Moehariono (2012) mengatakan bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Oleh karenanya, menurut Moehariono (2012) terdapat model *partner-lawyer* kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. harapan mengenai imbalan
2. dorongan
3. kemampuan
4. kebutuhan
5. persepsi terhadap tugas
6. imbalan internal
7. eksternal
8. persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Menurut Mawansyah (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

1. Pengetahuan atau keterampilan

Karyawan tidak tau bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar, kurangnya keterampilan, pengetahuan, atau kemampuan.

2. Lingkungan

Masalah tidak berhubungan dengan karyawan, tetapi disebabkan oleh lingkungan, kondisi kerja, proses yang buruk, ergonomika, dan lain-lain.

3. Sumber daya

Kurangnya sumber daya atau teknologi yang tersedia

4. Motivasi

Karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukan secara benar. Ini mungkin saja disebabkan oleh proses seleksi yang tidak sempurna.

5. Kompensasi

Meliputi bentuk pembayaran tunai langsung dan tidak langsung dalam bentuk insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

2.1.1.3 Manfaat dan Fungsi Kinerja

Untuk memastikan bahwa bisnis berjalan pada tingkat yang optimal, evaluasi kinerja organisasi diperlukan. Tinjauan ini merupakan instrumen yang sangat berguna bagi kesehatan karyawan, serta pengembangan perusahaan, untuk menjaga suasana yang bermanfaat dan memperkaya bagi semua.

Fungsi dari kinerja menurut Nawawi (2013) terkait pada:

1. Strategi perusahaan

Strategi bisnis berkaitan erat dengan visi dan misi perusahaan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Umar, komponen yang digunakan untuk menganalisis strategi organisasi terdiri dari dimensi kekuatan bisnis dan dimensi daya tarik perusahaan/individu organisasi.

Dimensi kekuatan perusahaan terdiri dari:

a. Harga produk

Harga adalah nilai yang ditetapkan untuk nilai patokan item. Harga yang mencukupi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

permintaan komoditas, sebagaimana dinyatakan dalam aturan permintaan. Jika harga lebih rendah, produk yang diminta akan lebih banyak dan sebaliknya, jika harga lebih tinggi, produk yang diminta akan lebih sedikit.

b. Jumlah outlet

Banyaknya outlet sebagai perantara antara konsumen dan perusahaan dalam memasarkan produknya, semakin banyak jumlah outlet yang tersedia maka semakin besar peluang produk untuk dengan mudah dipasarkan dan menjangkau konsumen, didukung dengan proses distribusi yang baik. Hal ini membuat perputaran produksi menjadi lebih tinggi yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

c. Omzet tiap bulan

Pendapatan dari penjualan produk menjadi penentu aktivitas kinerja perusahaan, karena hasil omzet bulanan dapat menjadi indikator keberhasilan penjualan produk di pasar.

d. Potensi penjualan perbulan

Meningkatkan potensi penjualan bulanan merupakan hal yang harus dilakukan oleh perusahaan. Sebab, dengan cara ini perusahaan dapat memaksimalkan penjualan ketika keadaan bisnis atau penjualan sedang dalam keadaan menurun.

e. Jumlah pengunjung di tempat penjualan (outlet).

Kita tidak dapat memprediksi jumlah pengunjung di outlet setiap saat, karena itu perlu memperkirakan jumlah pengunjung yang ideal untuk produk yang ada.

2. Pemasaran

Peran dalam manajemen pemasaran, fungsi utamanya adalah mengambil keputusan tentang aspek pemasaran. Penilaian aspek pemasaran bertujuan untuk mengumpulkan data tentang variabel-variabel tersebut dibandingkan dengan tujuan atau rencana yang telah ditentukan, seperti:

- a. Dalam industri, segmentasi, tujuan dan posisi produk.
- b. Strategi Strategis yang diijelaskan
- c. Aktivitas pemasaran di seluruh bauran pemasaran
- d. Harga Pendapatan
- e. Pangsa pasar yang dikuasai perusahaan.

3. Operasional perusahaan

Operasional perusahaan mendukung segala aktivitas perusahaan, yang menyangkut :

- a. Kualitas produk, yaitu bagaimana barang-barang yang dibuat oleh suatu perusahaan atau bisnis dapat bersaing dalam hal kualitas.
- b. Teknologi yang digunakan, termasuk apakah teknologi yang digunakan oleh organisasi tersebut mutakhir atau ketinggalan zaman dengan perkembangan terkini di planet ini. Sehubungan dengan preferensi konsumen dan persaingan dengan kelompok lain, situasi ini perlu diperhitungkan.
- c. Kapasitas produksi, volume kapasitas produksi dari sumber daya yang ada, seperti mesin yang ada dan tenaga kerja. Kemampuan produksi juga harus mempertimbangkan promosi produk, terlepas dari apakah produk tersebut memiliki segmen pasar yang tinggi atau rendah.

- d. Inventarisasi bahan baku dan produk jadi, jika sewaktu-waktu diperlukan, apakah bahan baku tersedia secara lokal atau tidak di pasar atau merupakan bahan impor. Kondisi ini sangat mempengaruhi kinerja perusahaan.
- e. Efisiensi kerja. Semangat kerja, kepuasan kerja, pelatihan dan pertumbuhan, serta kepemimpinan adalah modal manusia, sumber daya manusia yang perlu diukur. Beberapa perhatian penting sumber daya manusia yang perlu dinilai antara lain efisiensi kerja, moral, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kepemimpinan.
- f. Keuangan. Tujuan penilaian perusahaan dari aspek keuangan adalah untuk mengetahui apakah realisasi investasi telah sesuai dengan rencana dan juga untuk mengetahui apakah realisasi investasi sudah sesuai dengan rencana. Manfaat dapat ditunjukkan dari analisis dengan membandingkan pengeluaran dan penjualan, ketersediaan dana (modal), kemampuan bisnis untuk membayar hutang, dan menentukan apakah proyek perusahaan dapat terus tumbuh. Kepemimpinan

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan ukuran kinerja terpilih yaitu, metric finansial ataupun non finansial yang digunakan suatu organisasi atau perusahaan untuk menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran perusahaan, hal tersebut dikemukakan oleh Moeheriono (2012) indikator kinerja atau disebut performance indikator bermacam-macam seperti :

1. Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengatur output atau outcome suatu kegiatan.

2. Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
4. Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Menurut Kasmir (2016) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan

Menurut Nurdin (2019) Indikator kinerja terdiri dari:

1. kualitas kerja,
2. kuantitas kerja,
3. penggunaan waktu dalam bekerja dan
4. kerjasama.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam hal mengatur, mengarahkan, membimbing, serta

mempengaruhi sekelompok orang agar mencapai tujuan suatu organisasi yang hendak dicapai.

Ada bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli. Menurut Sutrisno (2009) pada intinya, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Fazira & Mirani (2019) Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut Lina (2014) Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur seperti pimpinan, kelompok yang dipimpin, sasaran, aktivitas, interaksi dan kekuatan.

Menurut Moehariono (2012b) Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok, yaitu pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, mengendalikan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin, menurut Moehariono (2012) seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi

pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya.

Menurut Arianty (2016) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, memengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Jadi, dapat disimpulkan kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka paling tidak ada implikasi penting menurut (Sutrisno, 2009) yakni:

Pertama, kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut. Kesiapan menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan proses kepemimpinan. Kedua, kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok. Ketiga, kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk memengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara.

2.1.2.2 Fungsi Kepemimpinan

Keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau manajemen dan komitmen manajemen puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan dan urusan pribadi pemimpin.

Menurut Siagian (2010) ada tiga bentuk peranan pimpinan atau kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan, yaitu:

1. Peran Interpersonal

Seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan.

2. Peran Informasional

Seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi.

3. Peran Pengambilan Keputusan

Pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

Menurut Sopiah (2008) menyatakan bahwa agar sebuah kelompok beroperasi secara efektif maka seseorang harus melakukan dua fungsi utama sebagai pemimpin, yaitu

1. Fungsi pemecahan masalah atau fungsi yang bertalian dengan tugas yang mencakup fungsi memberi saran pemecahan, informasi dan pendapat.
2. Fungsi sosial atau fungsi pembinaan kelompok meliputi segala sesuatu yang membantu kelompok beroperasi secara lebih lancar, misalnya menyetujui atau memberi pujian kepada anggota lain dalam kelompok, menengahi ketidak-sepakatan kelompok atau bahkan memerhatikan jalannya diskusi kelompok.

2.1.2.3 Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Moehariono (2012) terdapat tiga unsur yang mempengaruhi gaya kepemimpinan tersebut, yaitu pimpinan, bawahan, dan situasi merupakan unsur yang saling terkait satu dengan lainnya, dan akan menentukan tingkat keberhasilan kepemimpinan, berikut jenis gaya kepemimpinan di bawah ini:

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis. Kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi.
2. Gaya Kepemimpinan Otoriter. Kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang paling tua dikenal manusia. Oleh karena itu gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang di antara mereka tetap ada seorang yang paling berkuasa.
3. Gaya Kepemimpinan Bebas dan Gaya Kepemimpinan Pelengkap. Kepemimpinan bebas merupakan kebalikan dari Tipe atau gaya kepemimpinan otoriter.

Dalam praktiknya, dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut berkembang beberapa tipe kepemimpinan diantaranya, adalah sebagai berikut:

1. Tipe Otokratis. Tipe kepemimpinan otokratis adalah pemimpin yang berpikir bahwa organisasi adalah miliknya. Seorang pemimpin otokratis bertindak lebih diktator dan memobilisasi bawahannya dengan paksaan dan ancaman.
2. Tipe Militeristis. Tipe kepemimpinan ini sangat mirip dengan tipe kepemimpinan Otokratis tetapi bukan kepemimpinan organisasi militer.

Pemimpin tergantung pada pangkat atau posisi seseorang, senang pada formalitas yang berlebihan dan kesenangan terhadap upacara untuk berbagai keadaan.

3. Tipe Paternalistis. Tipe kepemimpinan ini menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa dan selalu bersikap melindungi, serta jarang memberikan kesempatan bawahannya untuk mengambil keputusan.
4. Tipe Kharismatik. Tipe kepemimpinan karismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan otoritas yang luar biasa sehingga ia memiliki banyak pengikut dengan jumlah yang sangat besar
5. Tipe Demokratis. Tipe kepemimpinan demokratis didasarkan pada gagasan bahwa manusia adalah makhluk paling mulia. Pemimpin Demokrat dengan senang hati menerima saran, pendapat dan kritik dari bawahan.

2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berpengaruh dalam suatu organisasi dan seorang pemimpin harus memiliki berbagai cara yang digunakan dalam mempengaruhi para pengikutnya. Menurut Siagian (2010) indikator kepemimpinan diantaranya adalah :

1. Iklim saling mempercayai

Hubungan antara seorang pemimpin dengan bawahannya diharapkan menjadi hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling percaya. Situasi ini akan menjadi kenyataan jika pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan sebaliknya bawahan mau menerima kepemimpinan atasannya.

2. Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan/apresiasi atas ide-ide bawahan dari seorang pemimpin dalam suatu lembaga atau instansi akan mampu memberikan nuansa tersendiri bagi bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide positif demi tercapainya tujuan organisasi pada instansi atau instansi tempatnya bekerja.

3. Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian kepada manusia adalah visi manajerial yang didasarkan pada aspek manusiawi dari perilaku seorang pemimpin.

4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan bagi perilaku individu. Dari harapan tersebut akan menghasilkan peran-peran tertentu yang harus dimainkan. Beberapa orang harus memainkan peran pemimpin sementara yang lain memainkan peran bawahan. Dalam kaitannya dengan tugas sehari-hari, seorang pemimpin harus memperhatikan kenyamanan kerja bagi bawahannya.

5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting, yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan cara yang sopan dan mendukung, menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Misalnya

berbuat baik kepada bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau kepada bawahan dan memperhatikan memperjuangkan kepentingan bawahan.

6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Dalam suatu organisasi, seorang pemimpin harus selalu memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi bawahan dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga akan tercapai hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan.

7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional

Pemimpin dalam menghadapi bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap pemimpin yang mengakui status bawahan secara tepat dan profesional. Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan yang tepat dan profesional atas status bawahan yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

Pada penelitian Marjaya & Pasaribu (2019) mengadopsi indikator kepemimpinan yang disesuaikan dengan kepemimpinan sebenarnya adalah :

1. Kerendahan hati
2. Kejujuran, keadilan dan dapat dipercaya
3. Berkomitmen
4. Kesabaran
5. Transparan

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan tanggung jawab manajer untuk mengembangkan karyawan dalam sebuah perusahaan. Di samping meningkatkan keterampilan kerja, pemberian pelatihan dapat membantu karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Secara umum, pelatihan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2016) pelatihan adalah sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera

Menurut Kasmir (2016) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Menurut Siswadi (2016) pelatihan dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dan akan menentukan kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Dari pelatihan apapun bentuk dan tingkatannya pada hakikatnya akan menuju pada suatu perubahan perilaku, baik secara individu maupun berkelompok.

Menurut Fitriani & Bahagia (2021) pelatihan merupakan suatu proses pendidikan dimana karyawan akan mendapat pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya saat ini agar kinerja karyawan dan tujuan perusahaan tercapai.

Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa pelatihan adalah suatu fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan. Artinya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan yang telah direncanakan sebelumnya oleh perusahaan.

2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan Pelatihan

Menurut Kasmir (2016) pelatihan sangat penting dilakukan untuk menyeragamkan semaksimal mungkin kemampuan dan pola pikir karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu perlu diberikan dengan materi, metode pelatihan dan instruktur yang benar-benar dapat mengakomodasi tujuan dari pelatihan itu sendiri.

Berikut ini beberapa tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan agar karyawan dapat :

1. Menambah pengetahuan baru
2. Mengasah kemampuan karyawan,
3. meningkatkan keterampilan,
4. meningkatkan rasa tanggung jawab,
5. meningkatkan ketaatan rumah
6. meningkatkan rasa percaya diri,
7. memperdalam rasa memiliki perusahaan,
8. memberikan motivasi kerja,
9. menambah loyalitas,

10. memahami lingkungan kerja,
11. memahami budaya perusahaan,
12. membentuk teamwork,

Di samping keuntungan mengikuti pelatihan terdapat pula manfaat lain yang dapat diperoleh dengan adanya pelatihan. Artinya banyak manfaat yang dapat dipetik oleh karyawan setelah mengikuti pelatihan, maupun pada saat bekerja di perusahaan.

Adapun manfaat bagi karyawan setelah mengikuti pelatihan adalah sebagai berikut:

1. perencanaan karir
2. kompensasi
3. alat negosiasi
4. memiliki kepuasan tersendiri
5. refreshing

2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah:

1. perbedaan individu pegawai,
2. hubungan dengan jabatan analisis,
3. motivasi,
4. partisipasi aktif,
5. seleksi peserta penataran,
6. metode pelatihan dan pengembangan.

2.1.3.4 Teknik-Teknik Pelatihan

Berdasarkan jurnal Elfrianto (2016) Setiap program pelatihan harus dirancang sedemikian rupa untuk meningkatkan perestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program pelatihan manajemen yaitu:

1. Metode praktis (on the job training) dan
2. Teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (off the job training).

Masing-masing kategori memiliki sasaran pengajaran, sikap, konsep atau pengetahuan dan/atau keterampilan yang berbeda antara satu dengan lainnya. Dalam pemilihan teknik yang akan digunakan pada program pelatihan tersedia beberapa trade offs. Artinya, tidak satupun teknik yang selalu baik: dan selalu tergantung pada sejauh mana suatu teknik memenuhi faktor-faktor berikut: (a) Efektivitas biaya. (b) Isi program yang dikehendaki, (c) Kelayakan fasilitas-fasilitas, (d) Preferensi dan kemampuan peserta, (3) Preferensi dan kemampuan instruktur atau pelatih, dan (f) Prinsip-prinsip belajar

Metode latihan yang paling banyak digunakan adalah teknik-teknik on the job. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervise langsung oleh seorang pelatih yang berpengalaman baik karyawan lain maupun karyawan dari dalam sendiri. Dari berbagai macam teknik ini yang dapat digunakan dalam praktek adalah : Rotasi jabatan, Latihan instruksi pekerjaan, Magang (apprenticeships), Coaching, dan Penugasan sementara. Melalui pendekatan teknik off the job, para peserta latihan akan menerima representasi tiruan

(artificial) suatu aspek organisasi yang diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya.

Tujuan utama teknik presentasi (penyajian) informasi adalah untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada para peserta. Metode yang bisa digunakan adalah : Kuliah, Studi kasus, Studi sendiri, Program computer, Konferensi, dan Presentasi

2.1.3.5 Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013) antara lain:

1. Pelatih (Instruktur). Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.
2. Peserta Pelatihan. Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar “siap dilatih” artinya mereka tenaga kerja yang diikuti sertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut
3. Materi Pelatihan. Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.
4. Metode Pelatihan. Metode sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.

5. Tujuan Pelatihan Tujuan pelatihan adalah hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru. Selain itu tujuan pelatihan perlu dijelaskan sebelumnya agar dapat dipahami oleh peserta pelatihan.

Sedangkan indikator-indikator pelatihan menurut Triton (2005) dikutip dari penelitian Wattiheluw (2018), sebagai berikut :

1. Tujuan Pelatihan. Merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan
2. Pelatih. Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memilih kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, professional, dan kompeten.
3. Materi Pelatihan. Sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.
4. Metode Pelatihan. Metode akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan itu sendiri memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai tidak hanya dapat dilihat melalui skill saja, melainkan bagaimana sang pemimpin dalam mengatur, memimpin serta mempengaruhi para pekerja lainnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik harus memiliki kemampuan dalam menerapkan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga pemimpin memiliki peran yang cukup untuk mencontohkan kinerja karyawan yang baik pula. Hasil penelitian Afandi & Bahri (2020), Arianty (2015), Bahrum & Sinaga (2015), Suhanta et al. (2022), Indajang et al. (2020), Jufrizen et al. (2018) dan Lindayani (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

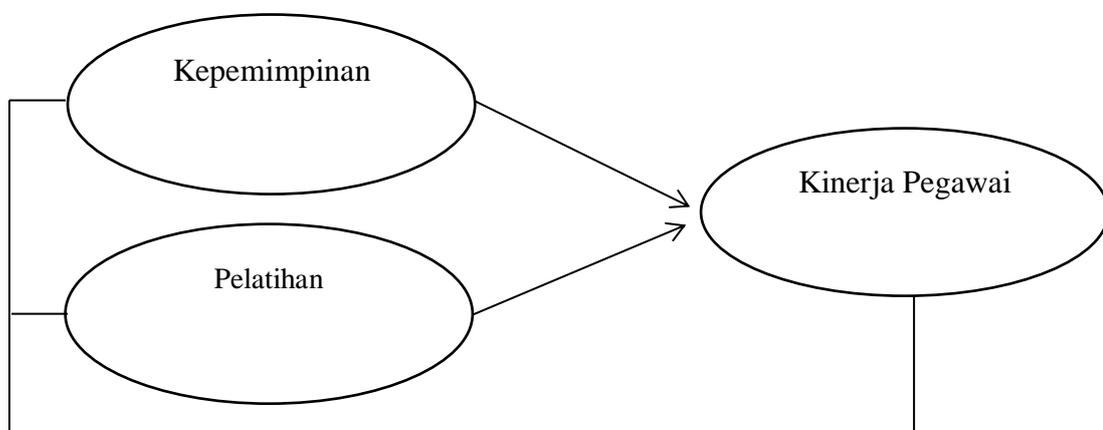
2.2.2 Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah dengan mengadakan pelatihan. Menurut (Yusnandar et al., 2020) Pelatihan merupakan cara yang paling utama dalam mengembangkan karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat dan standar ini yang diharapkan pemerintah untuk setiap karyawan. Menurut (Humaira et al., 2020) Program pelatihan juga merupakan keunggulan dari sebuah perusahaan karena dengan adanya program tersebut, perusahaan terbukti untuk terus berusaha dan berkontribusi dalam mengembangkan potensi para karyawannya. Kinerja pegawai akan meningkat dengan dukungan program pelatihan yang diberikan oleh suatu organisasi. Hasil

penelitian (Halawa et al., 2021), (Usman & Jufrizen, 2020), (Mutholib, 2019), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Serta pada penelitian (Prayogi et al., 2021) berpengaruh positif namun tidak signifikan.

2.2.3 Hubungan Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil kinerja pegawai sangat berkaitan dengan penerapan model kepemimpinan yang efektif, seperti mengarahkan dan memberikan penilaian hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai. Selain itu peran kepemimpinan dalam menggerakkan program pelatihan juga sangat erat kaitannya dalam meningkatkan hasil kerja yang hendak dicapai. Pelatihan itu sendiri fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dalam hal meningkatkan pengetahuan serta keahlian, sehingga kinerja yang dapat dilakukan akan meningkat dan optimal. Selain itu juga pemimpin berperan dalam hal menggerakkan pelatihan itu sendiri. Sehingga, kepemimpinan dan pelatihan saling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019) (Simbar et al., 2019), (Dahmiri & Sakta, 2014) dan (Nurdin, 2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Hubungan Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

2.3 Hipotesis

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Prov. Sumatera Utara.
2. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Prov. Sumatera Utara.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Prov. Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei, penelitian survei merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dengan menelaah sampel dari suatu populasi yang tersedia (Juliandi et al., 2015). Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif.

Metode kuantitatif merupakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik Sugiyono (2017). Pendekatan asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2012). Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Prov. Sumatera Utara.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk memperjelas dan mempermudah pemahaman terhadap variabel dengan istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, pelatihan, dan kinerja pegawai

3.2.1 Kinerja Pegawai – Variabel Dependent (Y)

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan ukuran yang

berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Kasmir (2016) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Waktu
4.	Pengawasan
5.	Penekanan Biaya
6.	Hubungan Antar Karyawan

Sumber: Kasmir (2016)

3.2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seni mengkoordinasikan, mengarahkan, dan mengendalikan orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya dalam suatu organisasi. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan Sutrisno (2009).

Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1.	Iklm saling mempercayai
2.	Penghargaan terhadap ide bawahan
3.	Memperhitungkan perasaan para bawahan
4.	Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
5.	Kesejahteraan bawahan
6.	Memperhitungkan faktor kepuasan kerja
7.	Pengakuan atas status para bawahan

Sumber: Siagian (2010)

3.2.3 Pelatihan

Pelatihan adalah suatu fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan.

Tabel 3.3 Indikator Pelatihan

No	Indikator
1.	Instruktur Pelatihan
2.	Peserta Pelatihan
3.	Materi Pelatihan
4.	Metode Pelatihan
5.	Tujuan Pelatihan

Sumber: (Mangkunegara, 2013)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi dan UKM Prov. Sumatera Utara, yaitu Jalan Jend. Gatot Subroto KM 5.5 No. 218, Cinta Damai, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan bulan Juni tahun 2022.

Tabel 3.4 Rencana Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2022																											
		April				Mei				Juni				Juli				Agus				Septem							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul	■																											
2	Prariset Penelitian	■																											
3	Penyusunan Proposal		■	■	■																								
4	Bimbingan Proposal			■	■	■	■	■	■																				
5	Seminar Proposal									■																			
6	Revisi Proposal										■	■																	
7	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■												
8	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■								
9	Sidang Meja Hijau																										■		

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Prov. Sumatera Utara yang berjumlah 60 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk penentuan

jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus (Elizar & Tanjung, 2018).

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang yang merupakan pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Prov. Sumatera Utara dengan menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh Sugiyono (2012).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara (Interview)

Metode wawancara/interview juga merupakan suatu proses memperoleh informasi untuk kepentingan penelitian dengan cara tanya jawab secara tatap muka antara pewawancara dengan responden/orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara.

3.5.2 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan salah satu metode pengumpulan data di perusahaan dengan melihat dan menganalisis dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu dokumentasi perusahaan.

3.5.3 Kuisisioner

Menurut (Sugiyono, 2012) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun hasil dari penyebaran kuisisioner yang dapat dilakukan peneliti dengan menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2017) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang ataupun sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Penulis menggunakan penilaian kuesioner untuk setiap jawaban dengan bobot dari kategori sebagai berikut.

Tabel 3.5 Skor Penilaian Pada Kuesioner

Bobot	Kategori
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Selanjutnya, kuisisioner yang sudah disusun akan diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.5.3.1 Uji Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidak instrument penelitian yang telah dibuat. Valid yang artinya instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan dan kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian.

Rumusan Statistik untuk Pengujian Validitas :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana:

r_{xy} = Item instrument variabel dengan totalnya

n = Jumlah sampel

$\sum xi$	= Jumlah pengamatan variabel (x)
$\sum yi$	= Jumlah pengamatan variabel (y)
$(\sum xi^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel (x)
$(\sum yi^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel (y)
$(\sum xi)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel (x)
$(\sum yi)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel (x)
$\sum xiyi$	= Jumlah hasil kali variabel x dan y

Berikut adalah kriteria untuk pengujian validitas:

8. Tolak H_0 atau terima H_a , jika nilai kolerasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed
9. Terima H_0 jika nilai kolerasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2 - tailed $\geq \alpha$ 0.05).

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Adapun Teknik pengujian pada penelitian ini menggunakan Teknik Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum ab^2}{a \frac{1}{2}} \right]$$

Sumber:(Juliandi et al., 2015)

Dimana:

r = Reliabilitas Instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Berikut adalah kriteria untuk pengujian validitas:

- a) Jika hasil Cronbach Alpha $\geq 0,6$ maka instrument variable adalah reliable atau terpercaya.
- b) Jika hasil nilai Cronbach Alpha $\leq 0,6$ maka instrument variable adalah tidak reliable atau tidak terpercaya

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis adalah dengan menggunakan:

3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun alat uji statistik yang digunakan adalah dengan menggunakan program SPSS IBM 25.

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

Sumber: (Sugiyono, 2012)

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

A = Konstanta

X1 = Kepemimpinan

X2 + Pelatihan

b1, b2, b3 = Koefisien regresi

e = Standar Error

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang tersedia agar dapat menentukan model analisis yang terbaik. Jika hasilnya baik maka layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah.

3.6.2.1 Uji Normalitas Data

Menurut Sugiyono (2012) Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable besar dan variable terikat nya memiliki distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Uji multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.
- b) Jika koefisiensi antara variabel bebas kurang dari 0,10 maka menunjukkan adanya multikolinearitas.

3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar analisis yang digunakan untuk menentukan heterokedastisitas sebagai berikut :

- a) Jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis diterima atau ditolak maka, dilakukan pengujian secara Parsial (Uji t) maupun secara Simultan (Uji F).

3.6.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri apakah berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika t dihitung $>$ t tabel maka dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel independen yang diteliti dengan variabel dependen dan sebaliknya. Untuk menghitung t digunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber:(Sugiyono, 2012)

Dimana:

t = t *hitung* yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Koefisien korelasi parsial

r² = Koefisien determinan

n = Jumlah sampel

3.6.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika F hitung $>$ F tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya.

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

Sumber:(Sugiyono, 2012)

Keterangan :

F = Nilai F hitung

R² = Koefisien Determinan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Uji F digunakan untuk membuktikan ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Kriteria dari uji simultan yaitu sebagai berikut :

- a) Jika F hitung > F tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.
- b) Jika F hitung < F tabel, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

3.6.4 Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Kepemimpinan dan Pelatihan) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika R² semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R² semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi

variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi.

R^2 = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase Kontribusi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrument dalam bentuk kuisioner sebanyak 21 item pernyataan yang terdiri dari 7 item pernyataan untuk variable Kepemimpinan (X1), 7 item pernyataan untuk variable Pelatihan (X2) dan 7 item pernyataan untuk variable Kinerja Pegawai (Y). Kuisioner penelitian ini disebarakan dan diberikan kepada 60 pegawai yang bekerja di Dinas Koperasi dan UKM Provsu sebagai sampel penelitian. Hasil data kuisioner yang disebarakan kemudian diberikan nilai dengan metode skala likert dan kemudian ditabulasi dan diolah dengan menggunakan program SPSS.

4.1.1 Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang terdapat pada Dinas Koperasi dan UKM Provsu, yaitu berdasarkan usia dan jenis kelamin yang didapatkan selama satu bulan.

a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 60 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Laki-laki	28	47 %
Perempuan	32	53 %
Total	60	100 %

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan dari tabel responden jenis kelamin menunjukkan bahwa yang lebih mendominasi adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang atau 47% sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang atau 53%. Maka dengan kata lain responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak daripada jenis kelamin laki-laki yang terdapat pada Dinas Koperasi dan UKM Provsu.

b. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 60 responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2 Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase %
20-30 tahun	6	10 %
31-40 tahun	12	20 %
41-50 tahun	28	47 %
Diatas 50 tahun	14	23 %
Total	60	100 %

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel jenis kelamin diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 28 orang atau 47%, kemudian disusul usia diatas 50 tahun sebanyak 14 orang atau 23% dan usia 31-40 tahun sebanyak 12 orang atau 20%, sedangkan usia 20-30 tahun sebanyak 6 orang atau 10%.

c. Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 60 responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase %
SMA	18	30 %
D3	7	12 %
S1	29	48 %
S2	6	10 %
Total	60	100 %

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel pendidikan diatas diketahui bahwa mayoritas latar belakang pendidikan responden yaitu S1 dengan jumlah 29 orang atau 48%, kemudian SMA dengan jumlah 18 orang atau 30%, D3 sebanyak 7 orang atau 12%, sedangkan tingkat pendidikan S2 hanya terdapat 6 orang atau 10%.

4.1.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Kinerja Pegawai (Y), Kepemimpinan (X1), dan Pelatihan (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.2.1 Variabel Kepemimpinan

Tabel 4.4 Skor Kuisioner Untuk Variabel Kepemimpinan

Pernyataan	Kepemimpinan											
	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	8	13%	26	44%	24	40%	2	3%	0	0%	60	100%
X1.2	4	7%	14	23%	27	45%	15	25%	0	0%	60	100%
X1.3	5	8%	10	17%	28	47%	17	28%	0	0%	60	100%
X1.4	5	8%	5	9%	26	43%	24	40%	0	0%	60	100%
X1.5	1	2%	9	15%	23	38%	26	43%	1	2%	60	100%
X1.6	2	3%	9	15%	22	37%	27	45%	0	0%	60	100%
X1.7	4	7%	20	33%	25	42%	11	18%	0	0%	60	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data olah)

Dari tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kepemimpinan adalah:

1. Jawaban responden mengenai Pimpinan ditempat saya bekerja mendorong saya terlibat aktif dalam pengambilan keputusan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (44%).
2. Jawaban responden mengenai pimpinan ditempat saya bekerja selalu melakukan evaluasi prestasi pegawai, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 27 orang (45%)
3. Jawaban responden mengenai Pimpinan ditempat saya bekerja mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 28 orang (49%)
4. Jawaban responden mengenai Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang (43%).
5. Jawaban responden mengenai Pemimpin ditempat saya bekerja sangat memperhatikan kesejahteraan pegawainya (dalam bentuk gaji, kompensasi, dll), mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 26 orang (43%).
6. Jawaban responden mengenai Pemimpin ditempat saya bekerja menerapkan disiplin dan pemberian sanksi dengan sangat ketat, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 27 orang (45%)
7. Jawaban responden mengenai Pemimpin ditempat saya bekerja memperlakukan semua pihak sederajat dengan dirinya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 25 orang (42%)

4.1.2.2 Variabel Pelatihan

Tabel 4.5 Skor Kuisioner Untuk Variabel Pelatihan

Pernyataan	Pelatihan											
	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	5	8%	11	18%	31	52%	13	22%	0	0%	60	100%
X2.2	7	12%	23	38%	29	48%	1	2%	0	0%	60	100%
X2.3	1	2%	11	18%	31	52%	17	28%	0	0%	60	100%
X2.4	2	3%	9	15%	23	39%	24	40%	2	3%	60	100%
X2.5	45	75%	5	8%	7	12%	3	5%	0	0%	60	100%
X2.6	1	2%	9	15%	28	46%	21	35%	1	2%	60	100%
X2.7	0	0%	11	18%	34	57%	15	25%	0	0%	60	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data olah)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Pelatihan adalah:

1. Jawaban responden mengenai Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 31 orang (52%)
2. Jawaban responden mengenai Instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 29 orang (48%)
3. Jawaban responden mengenai Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 31 orang (52%)
4. Jawaban responden mengenai Saya mengikuti pelatihan berdasarkan kesesuaian dengan jabatan, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 24 orang (40%).
5. Jawaban responden mengenai Materi Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (75%).

6. Jawaban responden mengenai Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 28 orang (46%).
7. Jawaban responden mengenai Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 34 orang (57%).

4.1.2.3 Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.6 Skor Kuisioner Untuk Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	Pelatihan											
	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	14	23%	22	37%	24	40%	0	0%	0	0%	60	100%
Y.2	10	17%	25	42%	16	26%	9	15%	0	0%	60	100%
Y.3	6	10%	22	37%	19	31%	13	22%	0	0%	60	100%
Y.4	6	10%	20	33%	25	42%	9	15%	0	0%	60	100%
Y.5	4	7%	24	40%	21	35%	11	18%	0	0%	60	100%
Y.6	33	55%	8	13%	13	22%	6	10%	0	0%	60	100%
Y.7	15	25%	19	32%	26	43%	0	0%	0	0%	60	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data olah)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai adalah:

1. Jawaban responden mengenai Saya memiliki kualitas yang baik dalam melaksanakan tugas dan selalu sesuai dengan arahan yang diberikan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (40%).
2. Jawaban responden mengenai Saya dapat mengerjakan tugas dengan jumlah beban yang lebih banyak dari pegawai lain, mayoritas responden menjawab setuju 25 orang (42%).

3. Jawaban responden mengenai Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dari waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju 22 orang (37%).
4. Jawaban responden mengenai Saya segera menyelesaikan tugas yang diberikan, agar meminimalisir biaya yang dikeluarkan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 25 orang (42%).
5. Jawaban responden mengenai Saya segera mengerjakan tugas meskipun tidak diawasi oleh atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (40%).
6. Jawaban responden mengenai Saya mampu beradaptasi dengan karyawan yang memiliki kinerja tidak sesuai dengan pola pikir yang saya butuhkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (55%).
7. Jawaban responden mengenai Saya mampu melakukan kerjasama dengan pegawai lainnya dalam menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang (43%).

4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1 Uji Validitas

Untuk mengetahui validitas berdasarkan tabulasi data (lampiran) maka berikut akan dilakukan pengujian validitas terhadap butir-butir pertanyaan. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel Kepemimpinan (X1) yang sudah di uji

Tabel 4.7 Hasil pengujian variabel Kepemimpinan (X1)

Item	Nilai Korelasi rhitung	Nilai Ketentuan rtabel	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,547	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
2	0,673	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
3	0,667	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
4	0,754	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
5	0,689	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
6	0,578	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
7	0,536	0,2542	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data Olah)

Berdasarkan data tabel 4.7 uji validitas instrumen variabel Kepemimpinan (X1) di atas, diperoleh nilai korelasi atau rhitung. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya rtabel dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 60, maka didapat nilai ketentuan rtabel sebesar 0,2542 (pada uji 2 sisi atau *2-Tailed*).

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel Kepemimpinan (X1) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai rhitung > dari rtabel = 0,2542. Dengan demikian instrumen variabel Kepemimpinan (X1) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel Pelatihan (X2) yang sudah di uji :

Tabel 4.8 Hasil pengujian variabel Pelatihan (X2)

Item	Nilai Korelasi rhitung	Nilai Ketentuan rtabel	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,772	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
2	0,471	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
3	0,685	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
4	0,658	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
5	0,384	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
6	0,567	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
7	0,408	0,2542	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data Olah)

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel Pelatihan (X2) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai rhitung > dari rtabel = 0,2542. item pernyataan pada variabel Pelatihan (X2) dinyatakan valid dengan alasan karena semua item pada instrument yang digunakan berada pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 60 dengan perolehan nilai rhitung sudah melebihi dari nilai ketentuan rtabel sebesar 0,2542 (pada uji 2 sisi atau 2-Tailed). Dengan demikian instrumen variabel Pelatihan (X2) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel Kinerja Pegawai (Y) yang sudah di uji :

Tabel 4.9 Hasil pengujian variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	Nilai Korelasi rhitung	Nilai Ketentuan rtabel	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,401	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
2	0,502	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
3	0,473	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
4	0,347	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
5	0,478	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
6	0,335	0,2542	0,000 < 0,05	Valid
7	0,521	0,2542	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data olah)

Berdasarkan uji validitas instrument pada variabel Kinerja Pegawai (Y) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan perolehan nilai nilai rhitung > dari rtabel= 0,2542. Dengan demikian instrument variabel Kinerja Pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini juga dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

4.2.1 Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus cronbach alpha. Berdasarkan tabulasi data (lampiran) maka berikut akan dilakukan pengujian reliabilitas terhadap variabel-variabel. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 25 adapun hasil pengujian yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,755	0,60	Realibel
Pelatihan (X2)	0,644	0,60	Realibel
Kinerja Pegawai (Y)	0,673	0,60	Realibel

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data olah)

Berdasarkan data tabel 4.10 uji reliabilitas di atas dapat dipahami bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *reliabilitas* yang berbeda-beda dengan nilai *cronbach'alpha* pada variabel X1 = 0,755, variabel (X2) = 0,644 dan variabel (Y) = 0,673. Nilai uji reliabilitas instrumen tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) >0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument pada variabel penelitian ini semuanya memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain memiliki kehandalan (terpercaya) dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.3 Hasil Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrumen penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam regresi linear berganda

4.3.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11 Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.349	2.619		8.152	.000
	Kepemimpinan	.270	.105	.371	2.568	.013
	Pelatihan	-.074	.126	-.084	-.583	.562

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data olah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil pengukuran regresi yang ditunjukkan pada Tabel 4.11

Maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 21.349 + 0,270X1 + (-0,074X2)$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa :

1. Konstanta sebesar 21.349 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu Kepemimpinan dan Pelatihan maka nilai Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 21.349.
2. Kepemimpinan (X1) sebesar 0,270 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,538 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Pelatihan (X2) sebesar -0,074 dengan arah pengaruh negatif menunjukkan bahwa apabila Pelatihan mengalami penurunan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Pegawai sebesar -0,074 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

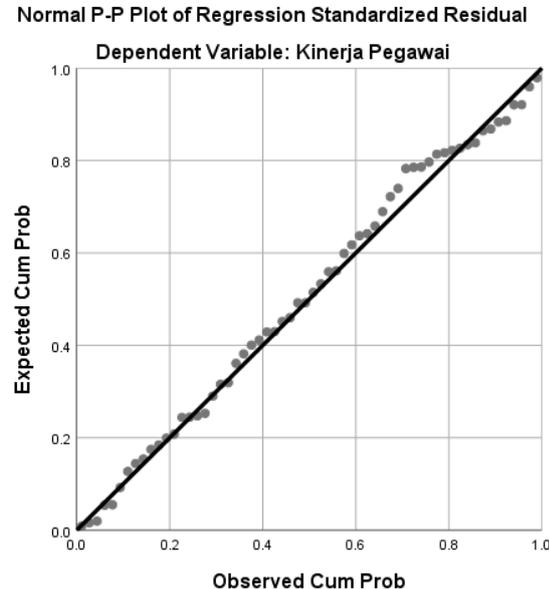
4.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2015). Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-plot. Menurut Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Gambar 4.1 Uji Normalitas



Sumber: data olah SPSS (2022)

Berdasarkan dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini yang dilakukan dengan

menggunakan p-plot diatas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data dapat dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dengan cara dilihat pada nilai Sig. (signifikansi).

1. Jika signifikansi $< 0,05$, kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $> 0,05$, maka dapat berdistribusi normal

Tabel 4.12 Uji Smirnov Kolgomorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.56849887
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.043
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: data olah SPSS (2022)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.12 diatas, diperoleh besarnya nilai signifikan kolgomorov smirnov adalah 0,200. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya lebih dari dari 0,05 (karena Asymp. Sig (2 - tailed) 0,200 $>$ 0,05 dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk VIF kurang dari 10.

Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.745	1.342
	Pelatihan	.745	1.342

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data olah SPSS (2022)

Tabel 4.13 menunjukkan Hasil uji multikolinieritas, dapat dilihat pada tabel Coefficients kolom tolerance dan VIF dapat di lihat di atas. Nilai VIF untuk variabel Kepemimpinan yaitu 1,342 dengan Tolerance 0,745 dan VIF untuk variabel Pelatihan yaitu 1,342 dengan tolerance 0,745 Karena nilai Tolerance dari ketiga variabel $> 0,10$ dan VIF dari kedua variabel $<$ dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier, bahwa model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

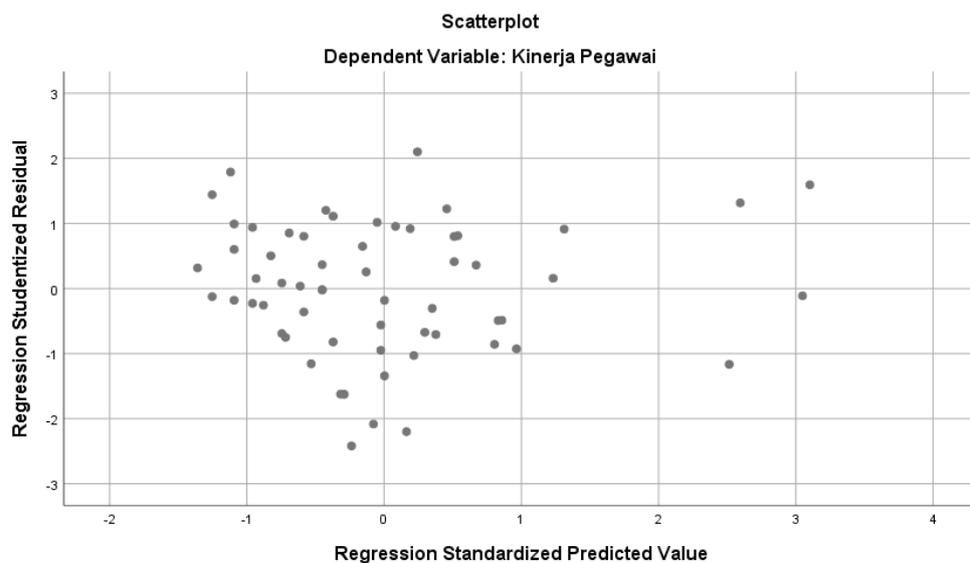
4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas. Deteksi heterokedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan menggunakan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya) (Juliandi et al., 2015)

Dasar kriteria dalam uji heterokedasitas ini adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data olah SPSS (2022)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

4.4.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variable independent (Sugiyono, 2019) Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variable dependen (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05.

Adapun metode dalam penentuan ttable menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan $df=n-k-1$ (pada penelitian ini $n-dt-1 = 60-2-1 = 57$), sehingga didapat nilai ttable sebesar 1,67203.

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai thitung dan ttabel.
 - a. Jika nilai thitung $>$ ttabel, hipotesis diterima maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai thitung $<$ ttabel, hipotesis ditolak maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).

- b. Jika nilai sig. > 0,05 maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka toerima Ho).

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 25 dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.14 Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.349	2.619		8.152	.000
	Kepemimpinan	.270	.105	.371	2.568	.013
	Pelatihan	-.074	.126	-.084	-.583	.562

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data olah (SPSS) 2022

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kepemimpinan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai dimana $t_{hitung} = 2,568$. dan $t_{tabel} = 1,67203$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2,568 > t_{tabel} 1,67203$. Ini berarti H_a ditolak berarti berpengaruh antara pengaruh antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,013 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,013 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan pada pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provsu.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Pelatihan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap

Kinerja Pegawai dimana $t_{hitung} = -0,583$ dan $t_{tabel} = 1,67203$. Didalam hal ini $t_{hitung} = -0,583 < t_{tabel} = 1,67203$. Ini berarti H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh antara Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,562 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,562 > 0,05$, artinya H_0 ditolak, ini berarti antara Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai tidak berpengaruh dan signifikan pada pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provsu.

4.4.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu insentif dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol (Sugiyono, 2019).

Dasar pengambilan keputusan uji F (Simultan) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel
 - a. Jika nilai f hitung $>$ f tabel, hipotesis diterima maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai f hitung $<$ f tabel hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

- b. Jika nilai sig. > 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Tabel 4.15 Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.699	2	24.850	3.639	.033 ^b
	Residual	389.234	57	6.829		
	Total	438.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kepemimpinan

Sumber: data olah SPSS (2022)

Dari tabel 4.15 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 3,639, kemudian nilai sig nya adalah 0,033. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n - k - 1$

Bedasarkan tabel 4.15 diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel sebesar 6,660 untuk kesalahan 5%.

$$F_{tabel} = n - df - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$$

$$F_{hitung} = 3,639 \text{ dan } F_{tabel} = 2,377$$

Didalam hal ini $F_{hitung} 3,639 > F_{tabel} 2,377$ dengan nilai sig adalah 0,033 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,033 < 0,05$, Ini berarti H_a dan H_o di tolak.

Artinya secara simultan antara Kepemimpinan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provsu.

4.4.3 Koefisien Determinansi (R-Square)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu

variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai kolerasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variable, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubunGan antara kedua variable sama sekali tidak sempurna (Sugiyono, 2019).

Berikut adalah hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.16 Koefisien Detreminasi (R)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.336 ^a	.113	.082	2.613

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data olah SPSS (2022)

Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,113 menunjukkan 11,3% variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi Kepemimpinan dan Pelatihan. Sisanya 89,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.5 Hasil Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini akan diuraikan melalui hipotesis dari penelitian sesuai dengan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya, untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan adalah proses di mana seseorang dapat mengarahkan, membimbing, mengatur serta mempengaruhi perilaku dan pekerjaan orang lain

untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan itu sendiri memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai tidak hanya dapat dilihat melalui skill saja, melainkan bagaimana sang pemimpin dalam mengatur, memimpin serta mempengaruhi para pekerja lainnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian tentang pengaruh antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di peroleh ttabel sebesar 1,67203, dan perolehan nilai thitung sebesar 2,568 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,033 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Koperasi dan UKM Provsu.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afandi & Bahri (2020), Arianty (2015), Bahrum & Sinaga (2015), Suhanta et al. (2022), Indajang et al. (2020), Jufrizen et al. (2018) dan (Lindayani, 2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Hasil penelitian tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Arianty, 2016).

4.5.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang diberikan sebagai sarana perusahaan kepada para pegawai baik itu pegawai lama maupun baru, untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para pegawai upaya meningkatkan kinerja yang dilakukan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian tentang pengaruh antara Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di peroleh ttabel sebesar 1,67203, dan perolehan nilai thitung sebesar -0,583 dengan artian bahwa thitung < ttabel dengan nilai signifikan sebesar $-0,562 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan (X2) terhadap variable Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Koperasi dan UKM Provsu.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh penelitian Halawa et al. (2021), Usman & Jufrizen (2020), Mutholib (2019), dan Dahmiri & Sakta (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan yang diberlakukan di Dinas Koperasi dan UKM Provsu tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, karena responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS), sehingga tidak berpengaruh antara pelatihan dengan kinerja, namun jika pelaksanaan Kepemimpinan dan pelatihan dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pakpahan et al. (2017) dan Guli et al. (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.5.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan sesuai kriteria tertentu yang diberlakukan perusahaan tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian tentang pengaruh antara Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di peroleh Ftabel sebesar 2,377 dan perolehan nilai Fhitung sebesar 3,639 dengan probabilitas 0,033. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,033 dan Fhitung > Ftabel, maka hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Koperasi dan UKM Provsu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marjaya & Pasaribu (2019), Simbar et al. (2019), dan Nurdin (2019) mengatakann bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Namun Kepemimpinan dan Pelatihan bukanlah variabel utama yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, tetapi terdapat beberapa faktor lain diluar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provsu, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan adanya pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat penulis berikan yaitu:

1. Sebaiknya kepemimpinan yang terdapat di Dinas Koperasi dan UKM Provsu lebih diterapkan kepada para pegawai agar kinerja yang dilakukan semakin meningkat.
2. Sebaiknya pemimpin di Dinas Koperasi dan UKM Provsu lebih memperhatikan para pegawai tidak hanya dari segi tugas diberikan, tetapi juga menghargai serta menerima usulan dan saran yang mereka sampaikan.

3. Sebaiknya para pegawai lebih bisa menargetkan waktu lebih cepat dalam penyelesaian tugas dari waktu yang diberikan.
4. Sebaiknya pegawai tidak meneyepelekan tugas di berikan, meskipun di tarhetkan selesai dalam waktu yang cukup lama.
5. Sebaiknya pelatihan yang dilakukan lebih merata pada para pegawai yang ada.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel yaitu kepemimpinan dan Pelatihan, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 15–28.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Bahrum, S. P., & Sinaga, I. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2).
- Dahmiri, D., & Sakta, K. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Manajemen Keuangan*, 3(1), 374–380.
- Elfrianto, E. (2016). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 46–58.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76.
- Fitriani, F., & Bahagia, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis [JIMEIS]*, 6.
- Guli, G., Nurhikmat, F. A., & Dayatullah, D. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Progresif Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Dan Publik*, 18(1), 49–61.
- Halawa, I. E., Manalu, M. I., Meutia, S. S., & Tanjung, M. A. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza Medan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 187–196.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu*

Manajemen, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>

- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *Jupiiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393.
- Jufrizen, J., Gultom, D., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance At Private Islamic Universities In The City Of Medan. *Internasional Conference of Economic Studies*, 1(1), 179–186.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep Dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). PT. RajaGrafindo Persada.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Lindayani, C. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Pangan Dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 6(2).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mawansyah, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua). Alfabeta.
- Moehersono, M. (2012a). *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Raja Grafindo Persada.
- Moehersono, M. (2012b). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Mulyana, N., & Ishartono, I. (2018). Pelatihan Wirausaha Bagi Pelaku Usaha Kecil Dan Menengah (Ukm) Di Desa Sakerta Barat Dan Sakerta Timur Kecamatan Darma Kabupaten Kuningan. *Prosiding Penelitian Dan*

Pengabdian Kepada Masyarakat, 5(1), 31–42.

- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236.
- Nargis, L. (2016). Pengaruh Kewirausahaan, Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja UMKM Di Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 4(1), 1–23.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 331–343.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Kencana Prenada Media Grup.
- Nurdin, M. R. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Dki Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 7(2).
- Pakpahan, E. S., Siswidiyanto, S., & Sukanto, S. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 2(1), 116–121.
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizhenship Behavior. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1076.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2010th ed.). Bumi Aksara.
- Simbar, P. K., Lapian, S. I. H. . J., & Sendow, G. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pt . Telkom. *Jurnal EMBA*, 7(1), 811–820.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Sopiah, S. (2008). *Perilaku Organisasional*. C.V Andi Offset.
- Sugiyono, P. D. (2012). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan RD)*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Lingkungan Kerja.

Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 5(2), 1396–1412.

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Usman, S., & Jufrizen, J. (2020). *Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal*. 5(2), 90–101.
- Wattiheluw, A. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaku Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Binaan Pusat Layanan Usaha Terpadu KUMKM Provinsi Maluku. *Jurnal Manis*, 2(3), 57–67.
- Wibowo, W. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Wirawan, W. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah Di Kota Medan. *Humaniora*, 4(1), 61–72.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Utara

**Kepada Yth. Bapak / Ibu
Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provsu
Di Tempat**

Dengan Hormat,

Saya Nurul Difithria (1805160322) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Utara”**

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya
Nurul Difithria

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | | |
|----|-----|-----------------------|-----------------|
| a. | SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. | S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. | KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. | TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. | STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 S1 S2 S3

Lama Bekerja : 1-5 Tahun 6-10 tahun >10 Tahun

1. Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya memiliki kualitas yang baik dalam melaksanakan tugas dan selalu sesuai dengan arahan yang diberikan.					
Kuantitas						
2	Saya dapat mengerjakan tugas dengan jumlah beban yang lebih banyak dari pegawai lain					
Waktu						
3	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dari waktu yang ditentukan					
Penekanan Biaya						
4	Saya segera menyelesaikan tugas yang diberikan, agar meminimalisir biaya yang dikeluarkan.					
Pengawasan						
5	Saya segera mengerjakan tugas meskipun tidak diawasi oleh atasan.					
Hubungan Antar Karyawan						
6	Saya mampu beradaptasi dengan karyawan yang memiliki kinerja tidak sesuai dengan pola pikir yang saya butuhkan					
7	Saya mampu melakukan kerjasama dengan pegawai lainnya dalam menyelesaikan tugas					

2. Kepemimpinan (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Iklm saling mempercayai						
1	Pimpinan ditempat saya bekerja mendorong saya terlibat aktif dalam pengambilan keputusan					
Penghargaan terhadap ide bawahan						
2	Pimpinan ditempat saya bekerja selalu melakukan evaluasi prestasi pegawai					
Memperhitungkan perasaan para bawahan						
3	Pimpinan ditempat saya bekerja mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik					
Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan						
4	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya					
Kesejahteraan bawahan						
5	Pemimpin ditempat saya bekerja sangat memperhatikan kesejahteraan pegawainya (dalam bentuk gaji, kompensasi, dl)					
Memperhitungkan faktor kepuasan kerja						
6	Pemimpin ditempat saya bekerja menerapkan disiplin dan pemberian sanksi dengan sangat ketat					
Pengakuan atas status para bawahan						
7	Pemimpin ditempat saya bekerja memperlakukan semua pihak sederajat dengan dirinya					

3. Pelatihan (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Instruktur Pelatihan						
1	Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai					
2	Instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan					
Peserta Pelatihan						
3	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.					
4	Saya mengikuti pelatihan berdasarkan kesesuaian dengan jabatan					
Materi Pelatihan						
5	Materi Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
Metode Pelatihan						
6	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik					
Tujuan Pelatihan						
7	Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi					

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisisioner Penelitian

Data Kuisisioner Kepemimpinan (X1)

NO	KODE	KEPEMIMPINAN							JUMLAH
		X1,1	X1,2	X1,3	X1,4	X1,5	X1,6	X1,7	
1	A01	4	3	4	5	4	3	3	26
2	A02	3	4	3	3	3	3	4	23
3	A03	4	2	3	3	4	3	3	22
4	A04	4	4	2	2	3	2	4	21
5	A05	4	3	3	2	3	3	3	21
6	A06	2	4	2	4	3	2	4	21
7	A07	4	3	3	4	3	2	3	22
8	A08	3	2	2	3	4	2	4	20
9	A09	4	3	3	2	2	2	2	18
10	A10	4	2	4	4	3	2	5	24
11	A11	3	3	3	3	2	3	3	20
12	A12	3	2	3	2	2	2	3	17
13	A13	4	3	3	2	3	2	2	19
14	A14	4	3	2	3	2	2	4	20
15	A15	3	2	3	3	4	5	4	24
16	A16	4	3	3	2	3	3	4	22
17	A17	4	4	2	3	4	3	5	25
18	A18	3	2	2	2	3	2	3	17
19	A19	5	4	3	2	2	2	4	22
20	A20	3	3	2	3	3	2	3	19
21	A21	3	4	4	3	2	4	3	23
22	A22	4	3	3	3	2	3	3	21
23	A23	4	2	2	3	3	3	3	20
24	A24	3	3	3	2	2	3	3	19
25	A25	3	2	2	3	4	4	5	23
26	A26	4	3	3	2	2	3	3	20
27	A27	3	2	4	2	2	3	4	20
28	A28	3	2	3	2	3	4	4	21
29	A29	4	3	4	2	2	3	3	21
30	A30	4	4	3	2	2	3	2	20
31	A31	4	4	4	3	3	2	3	23
32	A32	4	3	3	3	3	2	4	22
33	A33	3	4	3	4	3	2	3	22
34	A34	4	3	3	2	2	4	2	20
35	A35	3	3	3	2	3	2	3	19
36	A36	4	4	4	3	3	2	3	23
37	A37	2	2	2	2	2	3	4	17

38	A38	5	4	3	3	2	2	2	21
39	A39	3	2	3	3	2	3	3	19
40	A40	4	3	4	3	2	4	2	22
41	A41	3	3	2	2	2	2	3	17
42	A42	3	3	2	4	2	3	4	21
43	A43	4	3	3	2	2	3	3	20
44	A44	3	4	5	2	2	2	3	21
45	A45	3	3	2	3	3	3	3	20
46	A46	3	3	2	3	2	2	2	17
47	A47	3	2	2	3	2	3	3	18
48	A48	4	3	3	2	1	2	3	18
49	A49	3	2	3	3	2	2	2	17
50	A50	4	3	2	3	3	3	4	22
51	A51	5	2	3	2	2	2	2	18
52	A52	3	3	2	2	3	3	2	18
53	A53	4	4	3	3	3	2	4	23
54	A54	3	3	4	3	3	2	2	20
55	A55	4	4	4	3	3	4	4	26
56	A56	5	3	3	2	2	2	4	21
57	A57	5	5	5	5	5	4	4	33
58	A58	5	5	5	5	4	4	4	32
59	A59	5	5	5	5	4	5	5	34
60	A60	5	5	5	5	4	4	4	32

Data Kuisisioner Pelatihan (X2)

NO	KODE	PELATIHAN							JUMLAH
		X2,1	X2,2	X2,3	X2,4	X2,5	X2,6	X2,7	
1	A01	3	4	2	4	5	3	2	23
2	A02	4	4	4	3	5	3	3	26
3	A03	3	3	3	2	3	3	3	20
4	A04	2	4	2	3	5	4	3	23
5	A05	2	5	2	2	2	3	2	18
6	A06	3	4	3	3	5	3	4	25
7	A07	3	4	3	1	2	2	3	18
8	A08	3	4	3	2	5	4	3	24
9	A09	3	3	3	4	5	2	4	24
10	A10	2	3	2	2	4	3	4	20
11	A11	3	3	3	3	5	2	3	22
12	A12	3	4	3	2	5	2	3	22
13	A13	3	4	3	2	3	4	2	21

14	A14	3	3	3	2	5	4	3	23
15	A15	3	4	3	2	5	3	2	22
16	A16	3	3	3	3	4	2	3	21
17	A17	4	3	4	3	5	4	2	25
18	A18	2	3	2	2	5	2	2	18
19	A19	4	4	4	3	5	3	2	25
20	A20	3	3	3	3	4	2	3	21
21	A21	3	3	3	2	5	3	3	22
22	A22	4	3	2	3	5	3	4	24
23	A23	2	3	2	2	5	2	3	19
24	A24	4	4	2	4	5	3	2	24
25	A25	3	3	3	3	5	3	2	22
26	A26	2	4	2	2	5	3	3	21
27	A27	2	3	2	2	5	2	2	18
28	A28	3	3	4	2	4	2	3	21
29	A29	2	3	2	4	5	2	3	21
30	A30	3	5	3	2	5	3	2	23
31	A31	3	4	3	3	5	3	3	24
32	A32	2	4	2	2	4	3	2	19
33	A33	3	3	3	3	5	4	4	25
34	A34	3	5	3	3	5	3	3	25
35	A35	3	4	3	2	5	3	3	23
36	A36	2	3	2	3	3	2	3	18
37	A37	3	3	2	2	5	2	3	20
38	A38	2	4	2	2	5	2	2	19
39	A39	3	3	3	3	5	3	3	23
40	A40	4	5	4	2	2	2	3	22
41	A41	2	3	2	4	5	2	2	20
42	A42	3	4	3	3	5	1	3	22
43	A43	3	3	3	3	5	2	3	22
44	A44	3	3	3	2	3	3	3	20
45	A45	3	4	3	2	5	3	3	23
46	A46	3	3	3	1	5	2	3	20
47	A47	4	4	4	3	5	3	4	27
48	A48	3	3	3	2	5	3	3	22
49	A49	4	3	3	3	3	3	3	22
50	A50	5	5	4	5	5	3	3	30
51	A51	3	3	3	3	5	2	3	22
52	A52	4	3	2	3	5	2	2	21
53	A53	3	2	3	2	3	3	4	20
54	A54	2	4	4	3	5	4	4	26
55	A55	4	3	3	4	5	2	3	24
56	A56	5	5	4	5	5	3	3	30

57	A57	5	4	4	4	3	3	4	27
58	A58	5	5	5	3	5	4	3	30
59	A59	5	4	3	4	5	5	4	30
60	A60	4	4	4	4	5	4	4	29

Data Kuisisioner Kinerja Pegawai (Y)

NO	KODE	KINERJA PEGAWAI							JUMLAH
		Y,1	Y,2	Y,3	Y,4	Y,5	Y,6	Y,7	
1	A01	4	4	4	3	4	5	5	29
2	A02	4	3	4	5	3	4	5	28
3	A03	4	2	3	4	3	3	5	24
4	A04	3	2	5	3	4	5	5	27
5	A05	5	4	4	4	4	5	5	31
6	A06	4	2	3	3	2	3	4	21
7	A07	4	4	3	3	4	5	5	28
8	A08	3	4	4	3	2	3	3	22
9	A09	5	4	4	3	3	5	5	29
10	A10	4	3	2	4	3	5	3	24
11	A11	3	4	4	5	3	5	4	28
12	A12	4	3	2	3	4	5	3	24
13	A13	3	4	4	3	3	5	5	27
14	A14	3	5	4	4	3	3	3	25
15	A15	3	4	3	4	3	3	4	24
16	A16	3	3	5	2	4	4	3	24
17	A17	4	3	4	4	2	4	4	25
18	A18	3	4	4	2	3	5	4	25
19	A19	5	4	3	3	2	4	3	24
20	A20	4	2	3	4	2	5	4	24
21	A21	4	4	4	3	4	5	4	28
22	A22	3	2	4	3	2	2	3	19
23	A23	3	5	2	4	4	5	3	26
24	A24	3	3	4	4	4	5	3	26
25	A25	5	3	3	3	4	5	4	27
26	A26	5	2	3	3	2	3	3	21
27	A27	4	4	4	4	4	5	3	28
28	A28	4	4	4	3	2	5	3	25
29	A29	3	4	2	2	5	3	3	22
30	A30	3	4	4	2	3	5	4	25
31	A31	4	3	2	3	4	5	4	25
32	A32	4	5	5	3	3	5	4	29

33	A33	4	4	3	2	3	4	3	23
34	A34	3	3	3	4	4	5	3	25
35	A35	3	5	2	3	4	3	3	23
36	A36	3	3	5	4	2	4	4	25
37	A37	4	5	3	3	4	5	3	27
38	A38	3	2	2	3	2	5	3	20
39	A39	3	3	3	4	5	2	5	25
40	A40	3	3	3	3	3	5	3	23
41	A41	5	5	3	2	3	3	3	24
42	A42	4	2	2	2	2	4	4	20
43	A43	3	2	2	3	4	5	4	23
44	A44	4	4	3	4	4	5	4	28
45	A45	5	3	2	4	4	4	4	26
46	A46	5	4	2	2	4	5	4	26
47	A47	4	4	4	2	3	5	3	25
48	A48	3	3	2	5	4	2	5	24
49	A49	4	4	4	3	4	5	4	28
50	A50	5	4	3	5	3	5	3	28
51	A51	5	4	3	3	5	2	5	27
52	A52	3	4	2	3	4	5	3	24
53	A53	5	3	4	4	3	3	5	27
54	A54	4	5	5	4	4	2	3	27
55	A55	5	4	4	3	3	5	3	27
56	A56	3	4	3	4	3	3	3	23
57	A57	5	3	4	5	3	3	5	28
58	A58	3	5	3	5	3	2	4	25
59	A59	4	5	4	4	5	5	5	32
60	A60	5	5	5	4	4	3	5	31

Lampiran 3 Skor Hasil Kuisisioner

Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan												
Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	8	13%	26	44%	24	40%	2	3%	0	0%	60	100%
X1.2	4	7%	14	23%	27	45%	15	25%	0	0%	60	100%
X1.3	5	8%	10	17%	28	47%	17	28%	0	0%	60	100%
X1.4	5	8%	5	9%	26	43%	24	40%	0	0%	60	100%
X1.5	1	2%	9	15%	23	38%	26	43%	1	2%	60	100%
X1.6	2	3%	9	15%	22	37%	27	45%	0	0%	60	100%
X1.7	4	7%	20	33%	25	42%	11	18%	0	0%	60	100%

Pelatihan (X2)

Pelatihan												
Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	5	8%	11	18%	31	52%	13	22%	0	0%	60	100%
X2.2	7	12%	23	38%	29	48%	1	2%	0	0%	60	100%
X2.3	1	2%	11	18%	31	52%	17	28%	0	0%	60	100%
X2.4	2	3%	9	15%	23	39%	24	40%	2	3%	60	100%
X2.5	45	75%	5	8%	7	12%	3	5%	0	0%	60	100%
X2.6	1	2%	9	15%	28	46%	21	35%	1	2%	60	100%
X2.7	0	0%	11	18%	34	57%	15	25%	0	0%	60	100%

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai												
Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	14	23%	22	37%	24	40%	0	0%	0	0%	60	100%
Y.2	10	17%	25	42%	16	26%	9	15%	0	0%	60	100%
Y.3	6	10%	22	37%	19	31%	13	22%	0	0%	60	100%
Y.4	6	10%	20	33%	25	42%	9	15%	0	0%	60	100%
Y.5	4	7%	24	40%	21	35%	11	18%	0	0%	60	100%
Y.6	33	55%	8	13%	13	22%	6	10%	0	0%	60	100%
Y.7	15	25%	19	32%	26	43%	0	0%	0	0%	60	100%

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Dengan SPSS

Validitas Kepemimpinan (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Kepemimpinan
X1.1	Pearson Correlation	1	.452**	.455**	.226	.178	.118	.071	.547**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.083	.175	.371	.589	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.452**	1	.498**	.437**	.267*	.156	.163	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.039	.233	.215	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.455**	.498**	1	.390**	.209	.337**	.048	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.109	.009	.714	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.226	.437**	.390**	1	.597**	.316*	.347**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.083	.000	.002		.000	.014	.007	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.178	.267*	.209	.597**	1	.356**	.469**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.175	.039	.109	.000		.005	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.118	.156	.337**	.316*	.356**	1	.289*	.578**
	Sig. (2-tailed)	.371	.233	.009	.014	.005		.025	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	.071	.163	.048	.347**	.469**	.289*	1	.536**
	Sig. (2-tailed)	.589	.215	.714	.007	.000	.025		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.547**	.673**	.667**	.754**	.689**	.578**	.536**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Validitas Pelatihan (X2)

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Pelatihan
X2.1	Pearson Correlation	1	.310*	.665**	.499**	.039	.297*	.227	.772**
	Sig. (2-tailed)		.016	.000	.000	.770	.021	.082	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.310*	1	.335**	.162	-.032	.280*	-.129	.471**
	Sig. (2-tailed)	.016		.009	.217	.810	.030	.327	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.665**	.335**	1	.211	-.022	.303*	.306*	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009		.105	.865	.018	.018	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.499**	.162	.211	1	.304*	.125	.176	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.217	.105		.018	.343	.179	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.039	-.032	-.022	.304*	1	.083	-.025	.384**
	Sig. (2-tailed)	.770	.810	.865	.018		.527	.850	.002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	.297*	.280*	.303*	.125	.083	1	.205	.567**
	Sig. (2-tailed)	.021	.030	.018	.343	.527		.116	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.7	Pearson Correlation	.227	-.129	.306*	.176	-.025	.205	1	.408**
	Sig. (2-tailed)	.082	.327	.018	.179	.850	.116		.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Pelatihan	Pearson Correlation	.772**	.471**	.685**	.658**	.384**	.567**	.408**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Kinerja Pegawai
Y.1	Pearson Correlation	1	.069	.035	-.004	-.013	.047	.217	.401**
	Sig. (2-tailed)		.602	.793	.975	.924	.724	.096	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.2	Pearson Correlation	.069	1	.200	.004	.322*	.003	-.119	.502**
	Sig. (2-tailed)	.602		.126	.975	.012	.980	.363	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	.035	.200	1	.083	-.134	.003	.220	.473**
	Sig. (2-tailed)	.793	.126		.530	.308	.980	.092	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	-.004	.004	.083	1	.022	-.219	.270*	.347**
	Sig. (2-tailed)	.975	.975	.530		.870	.093	.037	.007
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.5	Pearson Correlation	-.013	.322*	-.134	.022	1	.058	.239	.478**
	Sig. (2-tailed)	.924	.012	.308	.870		.658	.066	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.6	Pearson Correlation	.047	.003	.003	-.219	.058	1	-.087	.335**
	Sig. (2-tailed)	.724	.980	.980	.093	.658		.506	.009
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.7	Pearson Correlation	.217	-.119	.220	.270*	.239	-.087	1	.521**
	Sig. (2-tailed)	.096	.363	.092	.037	.066	.506		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.401**	.502**	.473**	.347**	.478**	.335**	.521**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.007	.000	.009	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2) Dan Kinerja Pegawai (Y)

Kepemimpinan (X1)

Item	Nilai Korelasi rhitung	Nilai Ketentuan rtabel	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,547	0,2542	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,673	0,2542	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,667	0,2542	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,754	0,2542	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,689	0,2542	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,578	0,2542	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,536	0,2542	$0,000 < 0,05$	Valid

Pelatihan (X2)

Item	Nilai Korelasi rhitung	Nilai Ketentuan rtabel	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,772	0,2542	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,471	0,2542	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,685	0,2542	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,658	0,2542	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,384	0,2542	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,567	0,2542	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,408	0,2542	$0,000 < 0,05$	Valid

Kinerja Pegawai (Y)

Item	Nilai Korelasi rhitung	Nilai Ketentuan rtabel	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,401	0,2542	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,502	0,2542	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,473	0,2542	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,347	0,2542	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,478	0,2542	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,335	0,2542	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,521	0,2542	$0,000 < 0,05$	Valid

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas Dengan SPSS

Reliabilitas Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.755	7

Reliabilitas Pelatihan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.644	7

Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.673	7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,755	0,60	Realibel
Pelatihan (X2)	0,644	0,60	Realibel
Kinerja Pegawai (Y)	0,673	0,60	Realibel

Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas Dengan SPSS

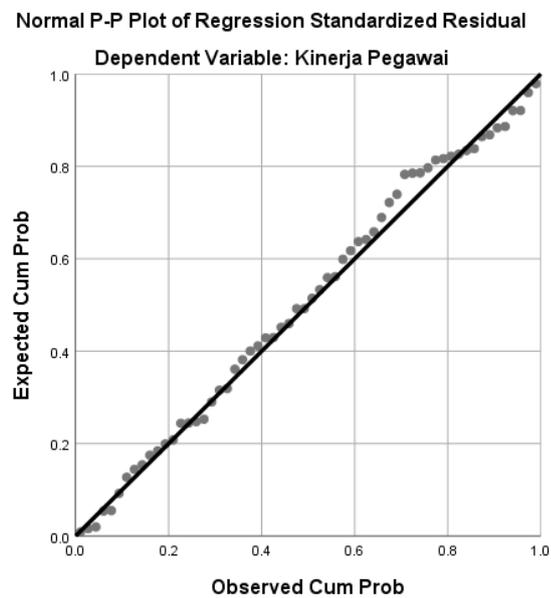
Uji Kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.56849887
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.043
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Uji Normal P-Plot

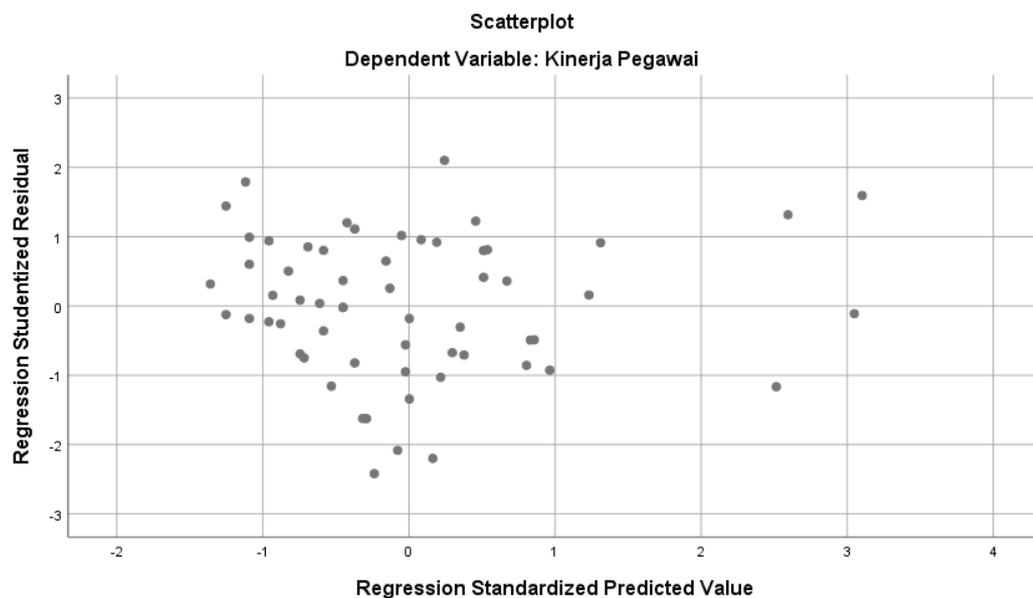


Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	21.349	2.619		8.152	.000		
	Kepemimpinan	.270	.105	.371	2.568	.013	.745	1.342
	Pelatihan	-.074	.126	-.084	-.583	.562	.745	1.342

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 7 Hasil Analisis Regresi Berganda Dengan SPSS

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.349	2.619		8.152	.000
	Kepemimpinan	.270	.105	.371	2.568	.013
	Pelatihan	-.074	.126	-.084	-.583	.562

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis Dengan SPSS

Uji Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.349	2.619		8.152	.000
	Kepemimpinan	.270	.105	.371	2.568	.013
	Pelatihan	-.074	.126	-.084	-.583	.562

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.699	2	24.850	3.639	.033 ^b
	Residual	389.234	57	6.829		
	Total	438.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kepemimpinan

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.336 ^a	.113	.082	2.613

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 9 Tabel Uji t

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 10 Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
	$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7
1	161.44 ₈	199,500	215.70 ₇	224,583	230,162	233.98 ₆	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078

69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032

Lampiran 11 Bukti Dokumentasi

