

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.INDOMILK
INDOKALTO CABANG MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH :
YUDHI PERDANA
1505161155

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 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 Kamis, tanggal 03 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : YUDHI PERDANA
NPM : 1505161155
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INDOMILK INDOLAKTO CABANG MEDAN

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

Tim Penguji

Penguji I

(MUHAMMAD RAS MUIS, S.IP, MM)

Penguji II

(SUSI HANDAYANI, SE, MM)

Pembimbing

(HANIFAH JASIN, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, SE, MM, M.Si)

Sekretaris



(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : YUDHI PERDANA

N.P.M : 1505161155

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INDOMILK INDOLAKTO CABANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing Skripsi

HANIFAH JASIN, SE, M.Si

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

H. JANURI, SE, M.M., M.Si.

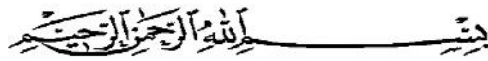
ABSTRAK

YUDHI PERDANA NPM 1505161155. Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian SDM Di PT.Indomilk Indolakto cabang Medan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian SDM di PT.Indomilk Indolakto Cabang Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian SDM PT.Indomilk Indolakto Cabang Medan yang berjumlah 50 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t Uji F), dan koefisien Determinasi, Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bagian SDM PT.Indomilk Indolakto Cabang Medan. Begitu juga dengan pelatihan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian SDM PT.Indomilk Indolakto Cabang Medan. Sedangkan secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian SDM PT.Indomilk Indolakto cabang Medan.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan Alhamdulillah robil alamin, penyusun sampaikan kebesaran Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, keselamatan dan kesempatan kepada penyusun, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tanpa ada kendala yang cukup berarti. Dimana skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penyusun menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penyusun mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya disampaikan kepada orang tua, teman-teman yang telah membantu penyusun, dan para dosen sekalian.

Akhirnya, penyusun mengharapkan proposal ini akan menjadi salah satu dokumen penting untuk perkembangan dunia pendidikan dimasa – masa yang akan datang. Tidak lupa juga penulis menyampaikan ucapan terima kasih kasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Ayahanda Dakun Siswoyo dan ibunda tercinta Ismaini br Sinaga selaku orang tua yang selama ini melahirkan dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang dan keikhlasan yang tidak bisa dapat dihitung besarnya serta doa restunya. Serta kepada abang saya Indra Wahyudha dan adik saya Dini Anggraini sehingga penulis berhasil menyelesaikan seluruh kegiatan dan penulisan skripsi ini
2. Bapak Dr. Agussani MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak H.Januri , SE. MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Hasrudy Tanjung., M.Si Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE,MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Ibu Hanifah Jasin SE,MSi. selaku dosen pembimbing skripsi saya telah banyak meluangkan waktu dan memberikan arahan dan masukkan untuk penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Staff Pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran selama penulis masih dalam perkuliahan
9. Pimpinan serta para staff dan pegawai PT. Indomilk Indolakto cabang Medan. yangtelah memberikan kesempatan pada penulis untuk melakukan penelitian serta memperoleh data – data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Semua teman – teman kelas I Manajemen Malam, Sahabat Saya Amri Mulawardiman, Lis Ayu,M rizky, Masniar, Khairunnisa, Dita arimbi, Dyah Yunita dan rekan – rekan yang lain yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, terima kasih atas dukungan dan kebersamaannya selama kuliah

Mudah – mudahan Allah SWT memberikan balasan dengan curahan rahmat yang tidak terhingga terhadap kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih dan semoga hasil penulisan dalam bentuk skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan pembaca umumnya. Amin

Waasalamu Alaikum Wr. Wb.

Medan, 23 September 2019
Penyusun

YUDHI PERDANA

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi	ii
Daftar Tabel.....	iii
Daftar Gambar.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja Karyawan.....	8
2. Gaya Kepemimpinan.....	12
3. Pelatihan Kerja	22
B. Kerangka Konseptual.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Pendekatan Pendelitian.....	31
B. Definisi Operasional.....	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Teknik Analisis data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41

A. Hasil Penelitian.....	41
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	41
2. Identitas Responden.....	42
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	43
4. Model Regresi.....	44
B. Pembahasan.....	52
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	53
2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	54
3. Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	55

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kineja Karyawan	28
Gambar 2.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	30
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian	32
Gambar 2.4 Kriteria Pengujian Hipotesis T	44
Gambar 2.5 Kriteria Pengujian Hipotesis F	45
Gambar 4.1 Uji Normalitas	56
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	57

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Gaya kepemimpinan Karyawan.....	27
Tabel 3.2 Indikator Pelatihan Kerja.....	29
Tabel 3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	30
Tabel 3.4 Rincian Waktu Penelitian	32
Tabel 3.5 Skala Pengukuran Likert.....	33
Tabel 4.1 Skala Pengukuran Likert.....	37
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	44
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	47
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel X1 (Gaya kepemimpinan)	48
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel X2 (Pelatihan Kerja).....	50
Tabel 4.9 Tabel Multikolinieritas.....	52
Tabel 4.10 Koefisien Regresi Linier Berganda	53
Tabel 4.11 Model Summary Ganda dan R Square	54
Tabel 4.12 Uji t.....	55
Tabel 4.13 Uji F.....	56
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini beberapa perusahaan besar memang sangat teliti dalam menilai dan meningkatkan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Terutama dalam hal kinerja para karyawannya, karena kinerja para karyawan merupakan indikator penting dalam menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui pengumpulan data kinerja para karyawan selama evaluasi kerja. Oleh sebab itu pengumpulan data dapat dilakukan melalui observasi terhadap pekerjaan yang dilakukan para karyawan. Dalam perusahaan penilaian kinerja karyawan adalah salah satu tugas manajer perusahaan. Pada kegiatan penilaian kinerja tentunya banyak kesulitan yang dialami karena pada proses penilaian kinerja tidak mudah untuk menilai kinerja seorang karyawan secara akurat, (Arianty, 2016, p. 144).

Menurut (Mangkunegara, 2018, p. 67) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sehingga dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi faktor faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh karyawan, Dan faktor motivasi yang diterima dari atasan/pimpinan.

Masalah yang di temukan perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan adalah kinerja karyawan belum sesuai dengan yang di harapkan perusahaan. Dimana karyawan belum dapat melaksanakan tugas yang di bebaskan dengan baik dan sesuai target, hal tersebut dapat dilihat dari masih banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat diselesaikan sehingga hasil laporan kerja tidak bisa di berikan kepada pimpinan.

Menurut (Edison, 2016, p. 90) Gaya kepemimpinan adalah Cara pemimpin bertindak atau bagaimana ia mempengaruhi anggota nya untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu seseorang pemimpin harus mengkoordinir bawahan untuk bekerja sama memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan membutuhkan gaya kepemimpinan yang baik dalam memaksimalkan hasil yang dicapai dengan kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam organisasi.

Masalah yang di temukan khususnya untuk gaya kepemimpinan adalah kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan yang melanggar aturan perusahaan dan pilih kasih dalam memberi sanksi kepada karyawan , sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai dan tujuan perusahaan tidak tercapai sesuai waktu yang di tetapkan

Adapun faktor yang dapat meningkatkan kemampuan kinerja selain faktor gaya kepemimpinan adalah faktor Pelatihan kerja. Dalam hal ini pelatihan kerja masih kurang maksimal karena tempat pelatihan kerja yang sering berubah ubah tanpa pemberitahuan sebelumnya dan juga fasilitas pelatihan yang masih kurang memadai. Sehingga karyawan yang di jadwalkan mengikuti pelatihan kerja sering

tidak mendapat pelatihan karena miss komunikasi antara pihak manajemen dan karyawan, serta fasilitas pelatihan seperti Alat pengecekan barang dan komputer masih kurang jumlahnya sehingga pelatihan berjalan tidak efektif.

Pelatihan kerja Adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan perusahaan yang umum. Pelatihan yang dilaksanakan dengan baik akan bermanfaat bagi organisasi. dimana dengan adanya pemberian pelatihan dapat memperbaiki dari sisi produktivitas tenaga kerja karena kurangnya keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. (Mangkunegara, Manajemen, 2018, p. 44).

PT.Indolakto Indomilk adalah perusahaan minuman susu yang bermarkas di Jakarta, Indonesia. Perusahaan yang bernama lengkap PT. Australia Indonesian Milk Industries ini didirikan pada tahun 1967 sebagai perwujudan penanaman modal asing dan pelopor dalam pembuatan susu yaitu susu kental manis secara modern di Indonesia. Indomilk awalnya hanya memiliki 200 karyawan yang terus mengusahakan perkembangan produk-produk perusahaan. Indomilk memproduksi susu pasteurisasi merk Indomilk pada tahun 1970, produk mentega dengan merk Orchid butter dan untuk merk Golden Churn pada tahun 1971, produk es krim untuk merk Peter Ice Cream pada tahun 1972, serta susu bubuk Indomilk yang diproduksi dengan sistem toll manufacturing pada tahun 1985. Pada tahun 1986, indomilk meluncurkan susu kental manis Cap Enak setelah terjadi perubahan status PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri). Tahun 1988 susu kental manis produksi Indomilk telah diimpor oleh berbagai negara seperti Malaysia, Singapura, Bangladesh, Vietnam, Myanmar, Taiwan,

Timur Tengah, Afrika dan Amerika Latin. Hingga tahun 2008, Indomilk menanungi beberapa anak perusahaan dan berbagai produk susu.

Masalah-masalah yang ditemui selama riset di PT.Indomilk-Indolakto cabang Medan adalah pimpinan yang kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan yang ada, lalu kurangnya koordinasi antara pimpinan dan bawahan sehingga pekerjaan tidak mampu di selesaikan sesuai dengan target yang telah di tentukan perusahaan. Serta seringnya karyawan yang mengeluh karena tidak mengetahui cara mengerjakan suatu perintah yang di berikan oleh atasan. Jadi peran motivasi pemimpin disini dapat menentukan hasil kerja bawahan nya dimana apabila pemimpin tegas dan berani dalam mengambil keputusan maka pekerjaan akan diselesaikan lebih maksimal dari sebelum nya,

Lalu masalah selanjutnya adalah kurangnya kompetensi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan oleh atasan. Perusahaan memang sudah menyadari hal ini dan membuat program bulanan untuk pelatihan kerja para karyawannya. Namun selalu ada kendala yang menjadi penghambat hal ini yaitu waktu pelatihan yang ditetapkan penyelenggara selalu berubah, permasalahan tempat pelatihan dan fasilitas pelatihan yang tidak sesuai dengan apa yang ditentukan, dan kurangnya komunikasi antara bawahan terhadap pimpinan

Dengan demikian, Peneliti melihat bahwa masalah Gaya kepemimpinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Indomilk Indolakto merupakan permasalahan yang penting dalam sebuah perusahaan. Untuk itu penulis menjadikan permasalahan ini sebuah penelitian dengan judul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Indomilk Indolakto CBP Medan “***

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat diidentifikasi masalah yaitu

- 1) Pimpinan kurang tegas dan pilih kasih dalam memberikan sanksi serta penilaian kepada karyawan.
- 2) Waktu dan tempat pelatihan yang selalu berubah, serta fasilitas pelatihan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan
- 3) Karyawan kesulitan mengerjakan perintah yang diberikan oleh atasan karena kurangnya kompetensi yang dimiliki.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar peneliti lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan penelitian ini membahas mengenai Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian SDM di PT.Indomilk Indolakto Cbp Medan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bagian SDM di PT.Indomilk Indolakto cabang Medan?
- b. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian SDM di PT.Indomilk Indolakto Medan?
- c. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian SDM di PT.Indomilk Indolakto cabang Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerjakaryawan pada Bagian SDM di PT.Indomilk Indolakto cabang Medan?
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawanpada Bagian SDM di PT.Indomilk Indolakto cabang Medan?
- c. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian SDM di PT.Indomilk Indolaktocabang Medan?

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Penulis, untuk memperluas pengetahuan penulis dalam masalahmanajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi Perusahaan, sebagai referensi dan bahan masukan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia khususnya masalah pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi peneliti lain, sebagai referensi untuk meneliti masalah yang sama maupun informasi yang dibutuhkan dimasa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, Manajemen, 2018, p. 67).

Adapun pengertian lain mengenai kinerja menurut (Arianty,dkk 2016 hal 114) adalah kegiatan yang di lakukan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada saat sekarang maupun masa lalu terhadap hasil kerja yang sudah di lakukan karyawan.

Menurut(Edison E. , 2016, p. 188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian dari beberapa penulis diatas dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tentang bagaimana mengelola kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia sesuai ketentuan perusahaan dan harus terus di evaluasi pada saat sekarang dan masa lalu.

b. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Edison A. , 2016, p. 69) ada beberapa variabel yang sangat mempengaruhi kinerja. Dan dia menyebutnya variable bebas (*independent variables*) seperti Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, komitmen, Pelatihan kerja serta 2 faktor lainnya yaitu

1) Faktor individu

meliputi kemampuan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja dan tingkat sosial

2) Faktor psikologi

yang meliputi persepsi, peran atau sikap, kepribadian, motivasi dan lainnya

Namun menurut Sutrisno ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja

1) kemampuan,perangai,minat karyawan,

2) Kejelasan, dan penerimaan atas penjelasan dan penerimaan atas penjelasan.

3) Tingkat motivasi kerja

c. Manfaat penilaian Kinerja

Menurut (Arianty, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2016, p. 147)manfaat penilaian kinerja karyawan adalah

1) Perbaikan kinerja

Dengan dilakukan nya penilaian kinerja tentu akan bermanfaat bagi seluruh karyawan baik dari tingkat atas sampai tingkat bawah dalam kegiatan untuk meningkatkan serta memperbaiki kinerja karyawan.

2) Posisi tawar menawar

Dengan posisi ini memungkinkan perusahaan melakukan negoisasi yang objektif dengan serikat buruh atau dengan karyawan nya.

3) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja dapat membantu perusahaan dalam menentukan kompensasi, baik kompensasi financial maupun kompensasi non financial

4) Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja karyawan yang tidak baik mengindikasikan adanya kebutuhan untuk pelatihan. Oleh sebab itu kinerja yang baik akan menunjukkan adanya potensi yang harus di kembangkan.

5) Evaluasi Proses staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen sumber daya manusia.

Menurut (Edison E. , Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III, 2016, p. 195)manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut

- 1) Untuk mengetahui kemampuan karyawan atau pihak yang di nilai dalam menjalankan tugasnya
- 2) Untuk memastikan bahwa karyawan telah bekerja dengan benar sesuai tujuan perusahaan/organisasi
- 3) Untuk memberi sinyal kepada pegawai / karyawan bahwa setiap proses dan hasil yang di capai akan dinilai dan di hargai sesuai kontribusi dan prestasi yang di capai.

d. Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Arianty, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2016, p. 149) metode penilaian kinerja terdiri dari berbagai jenis yaitu:

1) Penilaian menyeluruh (global rating evaluation)

Metode yang dilakukan pimpinan secara menyeluruh terhadap hasil kerja bawahan tanpa memperhatikan proses dan unsure pekerjaan yang ada.

2) Penilaian yang di dasarkan pada perbandingan

Metode yang membandingkan hasil pekerjaan seseorang karyawan dengan karyawan lain dengan melakukan pekerjaan yang sama

3) Penilaian langsung ke Lapangan

Metode penilaian kinerja yang di laksanakan tidak hanya di atas kertas berdasarkan catatan atau laporan yang ada, tapi penilaian dilakukan secara langsung dengan melihat pekerjaan di lapangan.

Menurut (Edison E. , Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia, 2016, p. 194) proses penilaian kinerja dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif yaitu dengan melihat kontribusi dan prestasi dan prestasi yang telah di berikan nya.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut (Edison E. , Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia, 2016, p. 91) Gaya Kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak untuk mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Pakar menilai bahwa gaya

kepemimpinan setiap orang berbeda, ada yang punya ciri karismatik, transformasional dan transaksional.

Menurut (Sutrisno, 2016, p. 222) Gaya Kepemimpinan adalah Cara Pemimpin bertindak dalam melakukan dua orientasi sekaligus, yaitu orientasi pada hubungan kemanusiaan dan orientasi pada struktur tugas.

Menurut (Siagian, 2016, p. 184) Gaya kepemimpinan adalah Pemimpin yang bertindak untuk mengarahkan pencapaian tujuan organisasi berdasarkan pengarahan yang tepat kepada karyawan. Sehingga bila karyawan terarah dengan baik maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai

Dari beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan Gaya Kepemimpinan adalah Cara Pemimpin bertindak untuk mempengaruhi anggotanya dengan melakukan dua orientasi kemanusiaan dan tugas serta mengarahkan karyawan agar mampu bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan

b. Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut (Mangkunegara, Manajemen, 2018, p. 92) Gaya Kepemimpinan terdiri dari 3 jenis yaitu

1) Kepemimpinan karismatik

Gaya kepemimpinan ini sering kita jumpai pada berbagai tingkat pimpinan di perusahaan. Karena gaya ini sangat dominan, dimana sosok pemimpin akan memiliki keinginan yang kuat untuk mempengaruhi bawahan, menjadi percaya diri, dan memiliki rasa yang kuat dari nilai moral moral sendiri. Bahkan pemimpin karismatik ini memiliki hubungan interpersonal yang kuat antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin karismatik lahir atas pesona, imajinasi, dan inspirasi serta

kemunculan dalam waktu yang tepat. Contoh pemimpin Negara yang menggunakan gaya kepemimpinan karismatik ini adalah Presiden Indonesia pertama Ir. Sukarno, Nelson Mandela (Afrika Selatan), dan Barrack Obama (Amerika Serikat).

2.) Kepemimpinan Transformasional

Gaya Kepemimpinan ini membuat para pengikutnya untuk melakukan perubahan secara nyata. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hasil yang luar biasa. Selain itu dengan kepemimpinan transformasional para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang di harapkan mereka. Dari sini tergambar bahwa, gaya kepemimpinan ini sangat berbeda dengan gaya otokratis, di mana dalam pendekatan otokratis pengikut merasa tertekan.

3) Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional memperjelas peran dan persyaratan tugas bawahan, memelopori struktur memberikan imbalan yang sesuai serta mencoba memahami dan memenuhi kebutuhan sosial bawahan. Pemimpin Transaksional unggul dalam fungsi fungsi manajemen. Mereka bekerja keras, bersikap adil. Mereka mebanggakan diri karena menjalankan segala sesuatu dengan mulus dan efisien. Pemimpin transaksional banyak menekankan aspek aspek non pribadi dari knerja, seperti rencana, jadwal, dan anggaran. Mereka memiliki rasa komitmen terhadap organisasi dan memenuhi norma dan nilai nilai organisasi. Kepemimpinan

transaksional penting bagi semua organisasi, namun memimpin perubahan memerlukan pendekatan yang berbeda.

Sedangkan menurut (Husdarta, 2011, p. 59)Gaya kepemimpinan terbagi menjadi 5 Jenis yaitu :

1) Otokratik

Pemimpin yang tegas dan memaksakan kehendaknya dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Paternalistik

Pemimpin yang punya karismatik untuk mempengaruhi karyawannya untuk mengikuti perintah yang di berikan

3) Partisipatif

Pemimpin yang memiliki kepedulian tinggi terhadap apa yang dikerjakan oleh bawahannya.

4) Demokratik

Pemimpin yang selalu mengajak para karyawan untuk bermusyawarah dalam memutuskan sesuatu.

5) Terima Beres

Pemimpin yang mempercayakan sepenuhnya pekerjaan terhadap kemampuan yang di miliki oleh karyawan

c. Tugas tugas Kepemimpinan

Menurut (Sutrisno E. , 2016, p. 228), Mengatakan bahwa tugas kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Sebagai Konselor

yaitu membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang di bebankan kepadanya.

2) Sebagai Instruktur

Yaitu menjadi Pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya. Instruktur yang baik akan mempunyai peran sebagai guru yang bijak disana.

3) Sebagai Pemimpin Rapat

Suatu rencana yang akan disusun biasanya di dauhului oleh rapat. Agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah di jelaskan dan di laksanakan dalam rapat biasanya pemimpin mengikutsertakan seluruh potensi yang terkait, termasuk juga potensi yang akan melaksanakan rencana itu di belakang hari.

4) Sebagai Pegambil keputusan

Pengambilan keputusan merupakan satu satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat di tentukan oleh keterampilan mengambil keputusan di saat saat amat kritis..

5) Mendelegasikan wewenang

Seorang pemimpin tidak mungkin melakukan sendiri pekerjaannya. Oleh sebab itu, Seorang pemimpin haruslah bijaksana dalam mendelegasikan atau melimpahkan suatu tugas kepada bawahannya. Pendelegasian itu di perlukan agar jalannya organisasi tidak menuai kemacetan dan terhindar dari bau birokratis

Sedangkan Tugas kepemimpinan menurut (Husdarta, 2011.p. 50) ada 3 yaitu

- 1) Memimpin orang dalam perencanaan nya
- 2) Memimpin pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan
- 3) Menggerakkan sumber sumber material yang ada pada perusahaan

2. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan

Menurut (Sutrisno, 2016, p. 67), Pelatihan adalah suatu program yang berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan di jabatnya segera, baik di latih kemampuan dan keterampilan yang di perlukan untuk pekerjaan sekarang yang akan dilakukan.

Menurut (Sofyandi, 2011, p. 165), Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan memiliki orientasi jangka pendek, dan memiliki kemampuan untuk mempermudah dalam bekerja bagi pegawainya tujuan pelatihan.

Menurut (Mangkunegara, 2016, p. 43) Pelatihan adalah sebuah proses terstruktur yang di selenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap pegawai atau anggota organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan,

keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektivitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

b. Tujuan Pelatihan

Menurut (Mangkunegara, 2016, p. 45) Tujuan pelatihan adalah meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, menghindari keusangan dan meningkatkan perkembangan pegawai agar nantinya karyawan mampu mencapai hasil kerja yang optimal sehingga karyawan bersemangat untuk bekerja pada perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut, maka ditunjang oleh pelatihan agar tetap memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan bidang tugasnya. Pelatihan bagi pegawai adalah salah satu investasi yang teramat penting yang dibuat suatu organisasi dalam memperlancar jalannya roda kegiatan pembangunan.

Menurut (Arianty, 2016, p. 130), Tujuan Pelatihan adalah memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan pelatihan, membantu memecahkan masalah operasional, memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

c. Manfaat Pelatihan

Menurut (Simamora, 2008, p. 7), Mengatakan bahwa manfaat pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar – standar kinerja yang dapat diterima.

- 3) Menciptakan kebutuhan – kebutuhan dan kerja sama yang lebih menguntungkan
- 4) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- 5) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Menurut Siagian (Siagian, 2016, p. 165), bagi organisasi paling sedikit tujuh manfaat yang dapat dipetik melalui penyelenggaraan program pelatihan adalah:

- 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisasi, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknik maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
- 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para karyawan yang bertanggung jawab

menyelenggarakan kegiatan- kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh para manajer.

- 4) Meningkatkan semangat kerja seruruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial partisipatif.
- 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalnya.
- 7) Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan anggota organisasi.

d. Faktor – Faktor Yang Perlu di perhatikan dalam Pelatihan

Menurut (Mangkunegara, 2018, P. 214) faktor- faktor yang perlu di perhatikan dalam pelatihan antara lain:

- 1) Jadwal pelatihan
- 2) Motivasi
- 3) Fasilitas Pelatihan
- 4) Metode Pelatihan
- 5) Dana Pelatihan

Menurut (Rivai, 2009, p. 240) Dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa faktor yang berperan yaitu identifikasi kebutuhan, instruktur (pelatih), peserta, materi (bahan) metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang.

- 1) Identifikasi kebutuhan pelatihan, setiap upaya yang dilakukan untuk melakukan penelitian kebutuhan pelatihan adalah dengan mengumpulkan dan menganalisis gejala-gejala dan informasi-informasi yang diharapkan dapat menunjukkan adanya kekurangan dan kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja karyawan yang menempati posisi jabatan tertentu dalam suatu perusahaan. Upaya untuk melakukan identifikasi pe latihan antara lain dengan cara.
 - a) Membandingkan uraian pekerja /jabatan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau calon karyawan
 - b) Menganalisis penilaian prestasi, beberapa prestasi yang dibawah satandar dianalisis dan ditentukan apakah penyimpangan yang terjadi disebabkan oleh karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan.
 - c) Menganalisis catatan karyawan, dari catatan karyawan yang berisis tentang latar belakang pendidikan, hasil tes seleksi penerimaan, pelatihan yang pernah diikuti, promosi, demosi, rotasi, penilaian prestasi secara periode, temuan hasil pemeriksaan satuan pemeriksaa, kegagalan kerja, hasil komplain dari pelanggan, efektivitas kerja yang menurun, produktivitas kerja yang menurun, dan efisiensi dalam berbagai hal dan lain-lain. Dari catatan inibisa ditentukan kekurangan-kekurangan yang dapat di isi melalui pelatihan, dan jika masih memiliki potensi untuk dikembangkan.
 - d) Menganalisis laporan perusahaan lain, yaitu tentang keluhan pelanggan, keluhan karyawan, tingkat absensi, kecekatan kerja,

kerusakan mesin, dan lain-lain yang dapat di pelajari dan di simpulkan adanya kekurangan-kekurangan yang bisa ditanggulangi dengan pelatihan.

- e) Menganalisis masalah, Masalah yang dihadapi perusahaan secara umum dipisahkan kedua masalah pokok, yaitu masalah yang menyangkut sistem dan Sumber Daya Manusia-Nya, masalah yang menyangkut Sumber Daya Manusia sering ada implikasinya dengan pelatihan. jika perusahaan menghadapi masalah utang-piutang bisa digunakan sistem penagihan dan melatih karyawan yang menangani piutang tersebut.

Merancang jangka panjang perusahaan. Rancangan jangka panjang ini mau tidak mau memasukan bidang Sumber Daya. Menurut (Siagian, 2008, p. 183), bagi organisasi paling sedikit tujuh manfaat yang dapat dipetik melalui penyelenggaraan program pelatihan adalah:

- 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisasi, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknik maupun intelektual,

saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.

- 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para karyawan yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan- kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh para manajer.
- 4) Meningkatkan semangat kerja seruruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial partisipatif.
- 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalnya.
- 7) Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan anggota gorganisasi.

e. Indikator Pelatihan

Ada beberapa indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh (Moses, 2011, p. 69), diantaranya:

1) Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dana yang dianggarkan dalam waktu yang tersedia.

2) Materi Pelatihan

Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti.

3) Waktu Pelataihan

Waktu pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang mau diajarkan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2011, p. 57), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu:

1) Instruktur

a) Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang.guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

b) Penguasaan Materi

Penguasaan materi bagi seseorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang disampaikan.

2) Peserta

a) Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan jika instruktur bersemangat dalam memberi materi pelatihan maka peserta pelatihan dapat memahami materi yang disampaikan.

b) Seleksi

Sebelum melaksanakan perogram pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang bersedia di perusahaan.

3) Materi

a) Sesuai Tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

b) Sesuai Komponen Peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

c) Penetapan Sasaran

Mataeri yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

d) Pensosialisasian Tujuan

Metode penyampaian harus sesuai dengan materi yang hendak disampaikan sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

e)Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap peserta pelatihan.

f) Metode

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

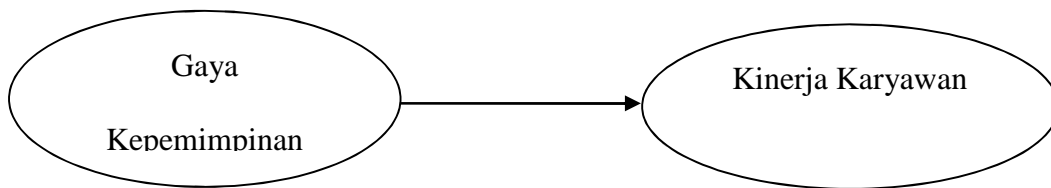
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak untuk mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Pakar menilai bahwa gaya kepemimpinan setiap orang berbeda, ada yang punya cirri karismatik, transformasional dan transaksional. Pakar menilai bahwa gaya kepemimpinan setiap orang berbeda, ada yang punya cirri karismatik, transformasional dan transaksional.

Menurut (Sutrisno, 2016, p. 222), Gaya Kepemimpinan adalah Cara Pemimpin bertindak dalam melakukan dua orientasi sekaligus, yaitu orientasi pada hubungan kemanusiaan dan orientasi pada struktur tugas

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Zulfahmi (2013) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

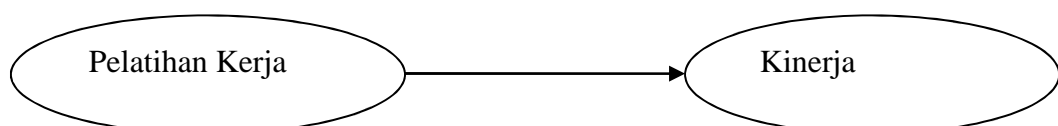


Gambar 2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah suatu program yang berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan di jabatinya segera, baik di latih kemampuan dan keterampilan yang di perlukan untuk pekerjaan sekarang yang akan dilakukan. Kondisi pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang ditentukan (Robbins, 2008), bahwa para perusahaan harus menaruh perhatian yang besar terhadap pelatihan kerja karyawannya, baik dari segi jadwal pelatihan, maupun kelengkapan fasilitas untuk melakukan pelatihan kerja dengan baik, Terciptanya pelatihan kerja yg baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, (Mujiatun, 2015) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Pelatihan kerja, semakin terstruktur jadwal pelatihan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan



Gambar 2.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan perusahaan tersebut, pegawai juga harus memiliki kemampuan atau kompetensi yang tepat dalam melakukan pekerjaannya, konsep kompetensi terus tumbuh dan diterapkan diberbagai organisasi(Wijayanto, 2012, p. 81).

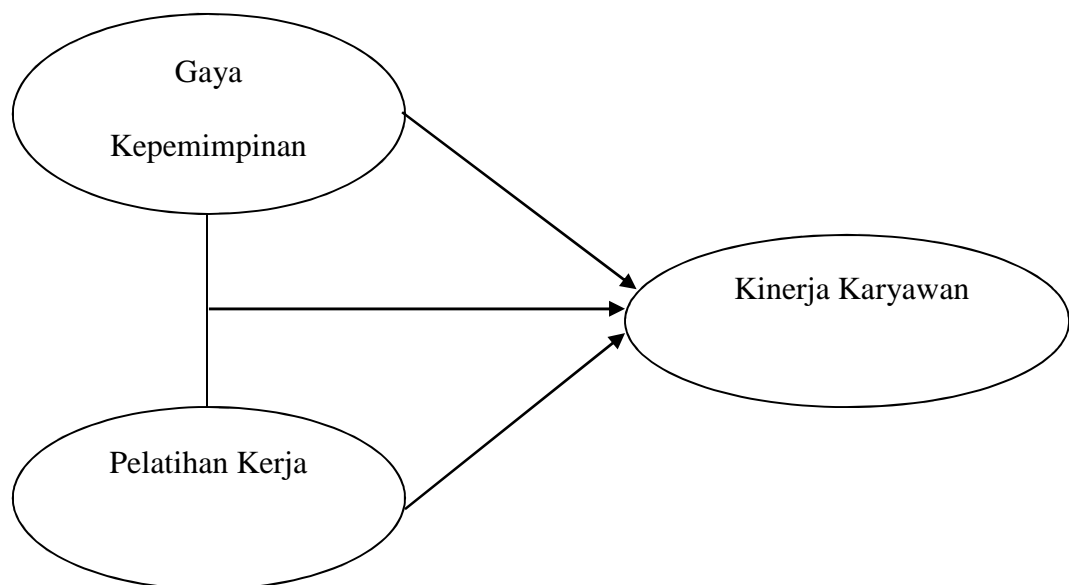
Adapun faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan, dan pelatihan kerja. Sebagai upaya pengembangan potensi pegawai diharapkan organisasi dapat melakukan program pelatihan dengan baik sehingga sumber daya manusia dalam organisasi dapat bekerja secara produktif, terampil, kreatif, disiplin, professional serta mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan berkemampuan manajemen, sehingga dapat menunjang pencapaian prestasi kerja pegawai.

Menurut (Siagian,2008, p. 12), menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, pelatiha kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. Selain itu peneliti Suhardi (2014) juga membuktikan pelatihan dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan, dan pelatihan kerja. Sebagai upaya pengembangan potensi pegawai diharapkan organisasi dapat melakukan program pelatihan dengan baik sehingga sumber daya manusia dalam organisasi dapat bekerja secara produktif, terampil, kreatif, disiplin, professional serta mampu memanfaatkan,

mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan berkemampuan manajemen, sehingga dapat menunjang pencapaian prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Ada pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan
- 3) Ada pengaruh Gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (Sugiyono, 2013, p. 5), merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah Gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja karyawan.

B. Definisi Operasional Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen Gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja, serta variabel dependen kinerja karyawan. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

a. Gaya kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan adalah pemimpin yang bertindak untuk mengarahkan pencapaian tujuan organisasi berdasarkan pengarahan yang tepat kepada karyawan. Sehingga bila karyawan terarah dengan baik maka tujuan perusahaan akan lebih mudah di capai

Tabel 3.1
Indikator Gaya Kepemimpinan

No.	Indikator
1.	Ketegasan
2.	Adil
3.	Pengambilan keputusan

4.	Metode
-----------	--------

Sumber : Arianty,dkk (2016, hal 222)

b. Pelatihan Kerja (X2)

Pelatihan kerja adalah suatu program yang meliputi serangkaian tindak upaya yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang di berikan oleh tenaga professional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Indikator - indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Indikator Pelatihan Kerja

No.	Indikator
1.	Instruktur
2.	Peserta
3.	Materi
4.	Metode

Sumber :Mangkunegara (2011, hal 57)

2. Variabel Dependent

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai output atau hasil kerja karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator kinerja karyawan adalah:

Tabel 3.3
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1.	Kualitas Kerja

2.	Kuantitas Kerja
3.	Tanggung Jawab
4.	Kerja Sama
5.	Inisiatif

Sumber : Mangkunegara (2016, hal 67)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bagian SDM di PT. Indomilk Indolakto Cabang Medan,
Jl. Medan - Lubuk Pakam KM. 18.5, Tj. Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera
Utara 20362

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2019 sampai Agustus 2019

Tabel 3.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Keterangan	Bulan /Tahun											
		Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan judul		■										
2.	Pra Riset			■	■								
3.	Penyusunan Proposal					■	■	■	■				
4.	Seminar Proposal							■					
5.	Riset								■	■			
6.	Penulisan Skripsi										■		
7.	Bimbingan Skripsi										■		
8.	Sidang Meja Hijau												

Sumber : Data diolah Peneliti

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006, P. 223) Populasi dalam penelitian adalah karyawan Bagian SDM PT.Indomilk Indolakto cabang Medan yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013 p. 62) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Sampel digunakan apabila peneliti tidak mampu menggunakan semua anggota populasi sebagai subjek penelitian, misalnya karena adanya

keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid.

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan jenis sampel jenuh, dimana peneliti menggunakan seluruh populasi dalam pengambilan sampel. Peneliti menggunakan karyawan di bagian SDM PT. Indomilk Indolacto cabang Medan berjumlah 50 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara kuesioner (angket) sebagai teknik untuk mengumpulkan data dari responden.

1. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan kondisi instansi seperti sejarah instansi, struktur organisasi, data - data jumlah pegawai yang ada di instansi tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurnakan atau mendukung didalam penelitian dengan cara mempelajarinya.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) adalah pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner berisi pernyataan kepada responden terhadap permasalahan yang sedang diteliti, Penelitian ini menggunakan skala pengukuran penelitian yaitu skala *likert* (angka 1 s.d 5). Berikut disajikan skala pengukuran *likert* yaitu:

Tabel 3.5
Skala Pengukuran Liert

No.	Keterangan	Skala
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Priyatno (2013)

Dan selanjutnya untuk mengetahui hasil dari angket (kuesioner) yang disebar. Maka akan digunakan beberapa rumus dalam pengujiannya yaitu. a. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2017, hal.62), Uji validitas untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut.

Dan rumus untuk menguji validitas adalah sebagai berikut :

$$n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)$$

$$r_{xy} = \frac{\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\left\{ \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2 \right\} \left\{ \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2 \right\}}}$$

Keterangan :

n = banyaknya pasangan pengamat

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$\sum y_i^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

r_{xy} = besarnya korelasi kedua variabel X dan Y

- Tolak H0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed = 0,05)
- Terima H0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung nilai probabilitas yang di tetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed = 0,05)

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Gaya kepemimpinan Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.713	0.000 < 0,05	Valid
	Y.2	0.635	0.000 < 0,05	Valid
	Y.3	0.540	0.000 < 0,05	Valid
	Y.4	0.541	0.000 < 0,05	Valid
	Y.5	0.623	0.000 < 0,05	Valid
	Y.6	0.486	0.001 < 0,05	Valid
	Y.7	0.609	0.000 < 0,05	Valid
	Y.8	0.497	0.000 < 0,05	Valid
Gaya kepemimpinan (X₁)	X1.1	0.314	0.034 < 0,05	Valid
	X1.2	0.468	0.001 < 0,05	Valid
	X1.3	0.647	0.000 < 0,05	Valid
	X1.4	0.512	0.000 < 0,05	Valid
	X1.5	0.392	0.007 < 0,05	Valid
	X1.6	0.544	0.000 < 0,05	Valid
	X1.7	0.663	0.000 < 0,05	Valid
	X1.8	0.616	0.000 < 0,05	Valid
	X1.9	0.634	0.000 < 0,05	Valid
Pelatihan Kerja (X₂)	X2.1	0.666	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.495	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.361	0.014 < 0,05	Valid
	X2.4	0.668	0.000 < 0,05	Valid
	X2.5	0.665	0.000 < 0,05	Valid
	X2.6	0.758	0.000 < 0,05	Valid
	X2.7	0.773	0.000 < 0,05	Valid
	X2.8	0.676	0.000 < 0,05	Valid
	X2.9	0.872	0.000 < 0,05	Valid
	X2.10	0.807	0.000 < 0,05	Valid
	X2.11	0.603	0.000 < 0,05	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhny valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Wibowo (2012, hal.184), Uji reliabilitas yaitu indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas yaitu *Cronbach's Alpha*.

Dengan rumus alpha sebagai berikut :

$$r = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sum \uparrow b^2}{\uparrow i^2} \right]$$

Dimana :

- R = reliabilitas instrument
 k = banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \uparrow b^2$ =Jumlah varian butir
 $\uparrow i^2$ =Varian total

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.

Jika nilai koefisien reliabilitas < 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronback Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.715	0,60	Reliabel
Gaya kepemimpinan (X ₁)	0.681		Reliabel
Pelatihan Kerja (X ₂)	0.873		Reliabel

Sumber: Data diolah

F. Uji Persyaratan Regresi (Uji Asumsi Klasik)

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk dapat mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala normalitas. Berikut ini uji asumsi klasik terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2013, hal.71), Uji normalitas diuji untuk menguji dan menganalisis kenormalan data yang digunakan apakah data berdistribusi normal ataupun tidak. Guna mendeteksi terjadi gejala normalitas ataupun tidak dengan menggunakan metode grafik kriteria pengambilan keputusan dengan menggunakan metode grafik *P-Plot*, yaitu:

- 1) Bila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Bila data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Pada uji multikolinieritas menguji korelasi antar variabel bebas (motivasi dan komitmen) pada model regresi. Uji Multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen haruslah terbebas dari gejala multikolinieritas. Berikut ini kriteria untuk uji multikolinieritas, sebagai berikut:

- 1) Bila nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10 , disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi.
Bila nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Bila varians dari residual satu pengamatan kepada pengamatan lainnya tetap, dapat disebut homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Bila nilai signifikansi nilai residual $> 0,05$, dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- 2) Bila nilai signifikansi dengan nilai residual $< 0,05$, dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala homokedastis

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah analisis data asosiatif, dengan teknik analisis data sebagai berikut :

1. Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2013, hal.110), Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Berikut ini dapat disajikan persamaan regresi linear berganda, yaitu:

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

Keterangan : Y = Kinerja pegawai

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Pengawasan

a = Konstan

b_1, b_2 = Koefisien regresi variabel bebas

e = *Standard Error*

2. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji- t)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y secara bersama-sama metode yang digunakan untuk menentukan uji F digunakan rumus:

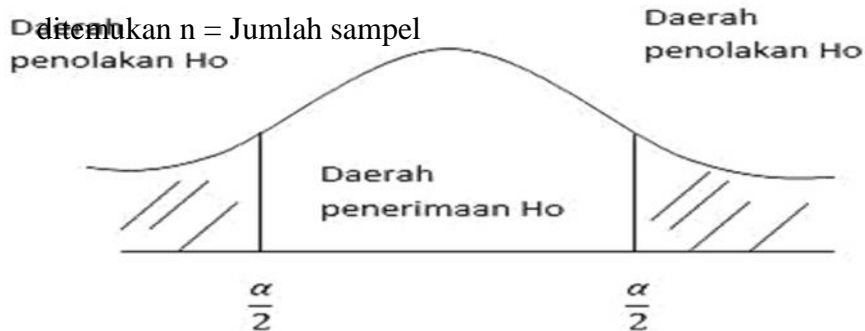
$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

(Sugiyono, 2012 hal 250)

Penjelasan :

t = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan

dengan t tabel r = korelasi parsial yang



- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan variabel y pada α 0.05 (<0.05)
- Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y 0.05 (>0.05)

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji nyata atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat secara serentak. Rumus yang digunakan untuk uji F adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2012 hal 257)

penjelasan:

$F_h = F_{hitung}$ yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Sampel

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang ditemukan selanjutnya

Kriteria dalam pengujian hipotesis ini yaitu

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat

3. Koefisien Determinasi

Untuk menguji koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2012, hal. 277)

Keterangan :

D = Determinasi
 r^2 = Nilai korelasi berganda
100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 11 pernyataan untuk variabel X_1 , 9 pernyataan untuk variabel X_2 dan 8 pernyataan untuk variabel Y, Variabel X_1 adalah gaya kepemimpinan, variabel X_2 adalah pelatihan kerja dan untuk variabel Y adalah kinerja karyawan. Kuesioner disebarakan sebanyak 50 eksemplar dan yang kembali 50 eksemplar. Dengan demikian peneliti hanya menginput dan mengolah data sebanyak 50 eksemplar saja. Berikut ini disajikan karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan Skala Likert.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert Dalam Menghitung Variabel Gaya kepemimpinan (X_1), Variabel Pelatihan Kerja (X_2) dan Variabel Kinerja karyawan (Y)

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

a. Kelompok Usia

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-30 Thn	17	34.0	34.0	34.0
	> 35 Thn	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini pada kelompok usia >35 tahun adalah 33 orang (66%), kelompok usia 26-30 tahun adalah (34.%) dari total keseluruhan.

b. Jenis Kelamin

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	23	46	46	46%
	Perempuan	27	54	54	100.0%
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan terdiri dari 27 orang (54%) dan laki laki sebanyak 23 orang (46%) dari total keseluruhan.

c. Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat_Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ValidSMA	31	62.0	62.0	62.0
S1	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini pada tingkat pendidikan SMA 31 orang (62%), S1 19 orang (38%), dari total keseluruhan.

d. Masa Kerja

Tabel IV.5
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3-4 Thn	34	68.0	68.0	68.0
>5 Thn	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini pada masa kerja 3-4 thn 34 orang (68%), > 5 thn 16 orang (32%), dari total keseluruhan.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Responden untuk kategori pertanyaan kinerja karyawan adalah karyawan bagian SDM PT.Indofood Indolakto sebanyak 50 orang. Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

ALTERNATIF JAWABAN (Y)												
NO ITEM	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	30.0	35	70.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	50	100
2	29	58.0	11	22.0	10	20.0	0	0.0	0	0.0	50	100
3	20	74.0	10	20.0	3	6.0	0	0.0	0	0.0	50	100
4	11	22.0	6	12.0	33	66.0	0	0.0	0	0.0	50	100
5	15	30.0	27	54.0	8	16.0	0	0.0	0	0.0	50	100
6	16	32.0	15	30.0	19	38.0	0	0.0	0	0.0	50	100
7	21	42.0	18	36.0	11	22.0	0	0.0	0	0.0	50	100
8	25	50.0	12	24.0	13	26.0	0	0.0	0	0.0	50	100

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden menjawab setuju 70.0% (35 orang) setuju untuk pernyataan, Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.
2. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 58.0% (29 orang) untuk pernyataan, Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki.
3. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 40.0% (20 orang) , untuk pernyataan Pekerja yang telah bekerja lebih dari 5 tahun cenderung bekerja lebih dari yang diharapkan.
4. Sebagian besar responden menjawab menjawab kurang setuju 66.0% (33 orang)untuk pernyataan , Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai target
5. Sebagian besar responden menjawab setuju 54.0% (27 orang) untuk pernyataan, Saya mendapatkan tim kerja yang mendukung.
6. Sebagian besar responden menjawab kurang setuju 38% (19 orang) untuk pernyataan, Saya tidak mengalami masalah untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya.

7. Sebagian besar reponden menjawab sangat setuju 42.0% (21 orang) untuk pernyataan,
Saya mampu bekerja dengan baik dalam sebuah tim.
8. Sebagian besar responden menjawab menjawab sangat setuju 50% (25 orang) untuk pernyataan, Saya tahu apa yang harus di kerjakan tanpa menunggu perintah dari atasan.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

Tabel IV.8

Skor Angket Untuk Variabel X₂ (Gaya kepemimpinan)

ALTERNATIF JAWABAN (X ₁)												
NO ITEM	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	54.3	21	45.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
2	27	58.7	19	41.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
3	23	50.0	22	47.8	1	2.2	0	0.0	0	0.0	46	100
4	26	56.5	19	41.3	1	2.2	0	0.0	0	0.0	46	100
5	25	54.3	21	45.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
6	25	54.3	20	43.5	1	2.2	0	0.0	0	0.0	46	100
7	23	50.0	22	47.8	1	2.2	0	0.0	0	0.0	46	100
8	21	45.7	25	54.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
9	22	47.8	24	52.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
10	28	60.9	18	39.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
11	24	52.2	20	43.5	2	4.3	0.0	0.0	0	0.0	46	100

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 54.3% (25 orang) untuk pernyataan,
Penerangan pada ruang kerja anda membuat anda merasa nyaman sehingga anda dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

2. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 58.7% (27 orang) untuk pernyataan, Kebersihan tempat kerja anda membuat anda merasa nyaman sehingga anda dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.
3. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 50.0% (23 orang) untuk pernyataan, Warna cat dinding ruang kerja anda membuat anda merasa nyaman sehingga anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standart perusahaan.
4. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 56.5% (26 orang) untuk pernyataan, Dekorasi ruangan kerja anda dapat membantu dan memberi kenyamanan yang dirasakan pada setiap orang.
5. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 54.3% (25 orang) untuk pernyataan, Bunyi yang dihasilkan oleh rekan kerja sangat mengganggu kenyamanan dan keamanan bekerja.
6. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 54.3% (25 orang) untuk pernyataan, Ruangan tempat anda bekerja dengan udara yang panas membuat anda merasa tidak nyaman sehingga anda tidak bisa menghasilkan pekerjaan sesuai standar perusahaan.
7. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 50.0% (23 orang) untuk pernyataan, Ruang gerak pada pekerjaan anda sangat sedikit sehingga mengakibatkan lambatnya tujuan pekerjaan tercapai.
8. Sebagian besar responden menjawab setuju 54.3% (25 orang) untuk pernyataan, Keamanan pada tempat anda bekerja bisa dibilang baik karena itu barang atau peralatan kerja anda tidak pernah hilang.
9. Sebagian besar responden menjawab setuju 52.2% (24 orang) untuk pernyataan, Kursi kerja anda yang empuk membuat anda meraa nyaman dalam bekerja sehingga memudahkan anda dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

10. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 60.9% (28 orang) untuk pernyataan, Kursi kerja anda yang memiliki roda pada kaki-kakinya membuat anda lebih mudah bergerak untuk bertanya ataupun berkomunikasi dengan rekan kerja sehingga dapat mempermudah dan mempererat kerja sama antara karyawan.
11. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 52.2% (24 orang) untuk pernyataan, Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.

b. Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel X_1 (Pelatihan Kerja)

ALTERNATIF JAWABAN (X_1)												
NO ITEM	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	56.5	20	43.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
2	18	39.1	28	60.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
3	28	60.9	18	39.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
4	30	65.2	16	34.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
5	24	52.2	20	43.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
6	24	52.2	22	47.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
7	18	39.1	26	56.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
8	22	47.8	24	52.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100
9	22	47.8	24	52.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	46	100

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 56.5% (26 orang) untuk pernyataan, Selama pelatihan saudara / i dapat menguasai materi pelatihan yang diberikan.
2. Sebagian besar responden menjawab setuju 60.9% (28 orang) untuk pernyataan, Pelatih yang diberikan perusahaan dapat menarik saudara / i untuk mengikuti pelatihan.
3. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 60.9% (28 orang) untuk pernyataan, Saudara / i selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan.
4. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 65.5% (30 orang) untuk pernyataan, Dengan mengikuti pelatihan saudara / i dapat meningkatkan prestasi kerja.

5. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 52.2% (24 orang) untuk pernyataan, Materi yang disiapkan dalam pelatihan lengkap dan cukup memadai.

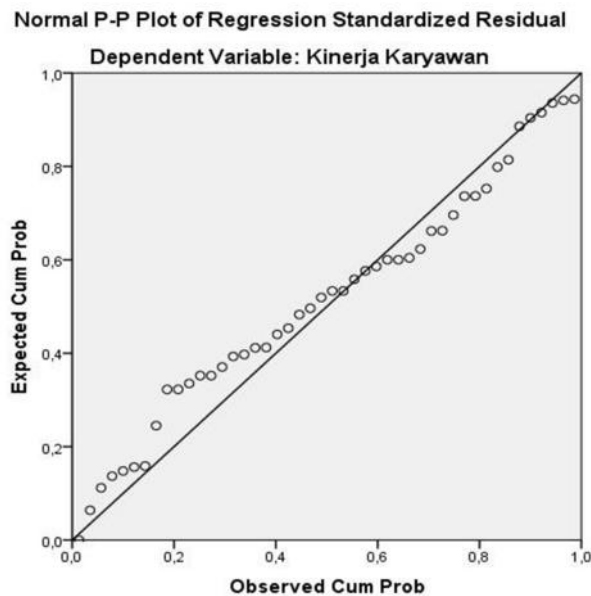
6. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju 52.2% (24 orang) untuk pernyataan, Materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan kompetensi kerja saya.
7. Sebagian besar responden menjawab setuju 56.5% (26 orang) untuk pernyataan, Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik.
8. Sebagian besar responden menjawab setuju 52,2% (24 orang) untuk pernyataan, Perusahaan memberikan sosialisasi terhadap pelatihan yang akan anda dapatkan.
9. Sebagian responden menjawab setuju 52.2% (24 orang) untuk pernyataan, Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

4. Uji Asumsi Klasik

Hasil pengolahan SPSS versi 24.00 tentang pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y), maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu:

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik.



Gambar IV.1
Uji Normalitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi klasik normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

2. Uji Multikolonieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen, Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolonieritas, demikian juga sebaliknya.

Tabel IV.9
Multikolinieritas

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pelatihan Kerja	.877	1.141
Lingkungan Kerja	.877	1.141

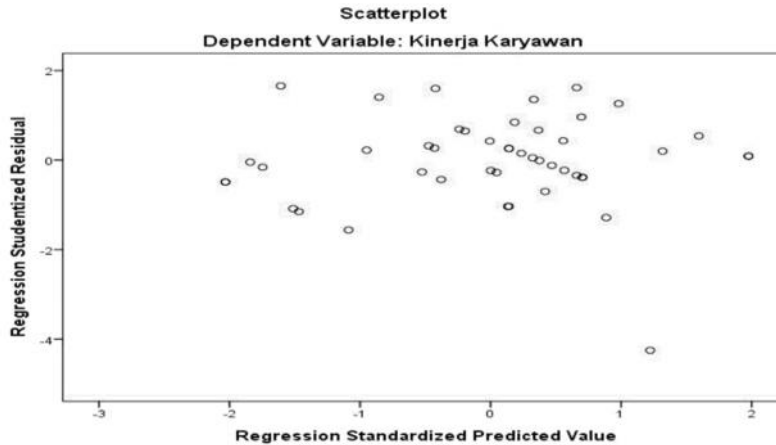
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah

Variabel Pelatihan Kerja X_1 dan Lingkungan Kerja X_2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 dan 5) sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.



Gambar IV.2

Uji Heteroskedastisitas

5. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau negative. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV.10
Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,175	4,282		,975	,335		
	Pelatihan Kerja	,586	,102	,612	5,735	,000	,877	1,141
	lingkungan Kerja	,169	,066	,276	2,586	,013	,877	1,141

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Data diolah

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diinformasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,175 + 0.586 X_1 + 0,169 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki koefisien positif menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat (Y).

Tabel IV.11
Model Summary Ganda dan R square

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.755 ^a	.570	.550	1.58228	1.795

Sumber: Data diolah

Melalui tabel diatas terlihat nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0.755. Sedangkan R-Square adalah 0.570 atau 57%. Menunjukkan sekilas 57% variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi Pelatihan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 57% & sisanya 179.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

6. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistic t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X_1) secara individual mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

1) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Dari tabel IV.10 diperoleh nilai sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 5,735 \text{ sedangkan } t_{tabel} 1.678$$

Dengan Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika : $-1.678 < t_{hitung} < 1.678$

H_a diterima jika : 1. $t_{hitung} > 1.678$

2. $t_{hitung} < 1.678$

Tabel IV.12
Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,175	4,282		,975	,335
	Pelatihan Kerja lingkungan Kerja	,586	,102	,612	5,735	,000
		,169	,066	,276	2,586	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 5.735 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.678 dan tidak mempunyai angka yang signifikan yaitu $0.000 < 0.05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV.10 diperoleh nilai sebagai berikut :

$t_{hitung} = 2.586$ sedangkan $t_{tabel} = 1.678$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika : $-1.678 < t_{hitung} < 1.678$

H_a diterima jika : 1. $t_{hitung} > 1.678$

2. $t_{hitung} < 1.678$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2.586 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.678 dan mempunyai

angka signifikan $0,013 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistic F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probability sig $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Tabel IV.3
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142,780	2	71,390	28,515	,000 ^b
	Residual	107,655	43	2,504		
	Total	250,435	45			

a. Dependent Vari able: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data tabel uji F diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05 artinya bahwa Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan pada Bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dihasilkan $28.515 > 3.20$ sehingga disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

7. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel IV. 14
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,755 ^a	,570	,550	1,58228

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,570 atau 57%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan Pelatihan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III Bagian SDM (Persero) Medan sebesar 57% sisanya 43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas (Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai variabel Pelatihan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,735 dengan probability sig 0.000 < 0,05 hal tersebut menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, Kesimpulannya adalah ada pengaruh signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Dengan begitu kinerja kerja karyawan pada Bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat diukur ataupun dinilai berdasarkan Pelatihan Kerja, Jika pelatihan kerjanya buruk belum tentu kinerja yang dihasilkan juga buruk, begitu juga sebaliknya.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Elizar (2018), Siswadi (2016), Munparidi (2012), Namun hal ini tidak sejalan dengan Harahap (2016), Hendrawan (2016), Julianry (2017). Yang menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disampaikan agar karyawan dapat mencapai pekerjaannya dengan optimal maka sebaiknya harus memiliki pengetahuan yang sangat luas tentang pekerjaan tersebut, yaitu dengan mengikuti pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya dengan sungguh-sungguh sehingga kesuksesan untuk mencapai tujuan tersebut akan lebih besar tercapai dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengikuti pelatihan kerja, oleh sebab itu karyawan dapat menunjukkan kinerjanya bila memiliki pengetahuan yang dimiliki selama mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan perusahaan. sehingga tiap tugas yang diberikan akan berusaha dikerjakan dengan bsebaik-baiknya dan perusahaan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan utama perusahaan bagi kepentingan perusahaan dan karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2.586 dengan probabilitas sig sebesar $0,013 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian SDM PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Lingkungan kerja yang baik akan memastikan karyawan akan bekerja secara maksimal dan memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan perusahaan, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk maka akan mengganggu produktivitas kinerja karyawan sehingga tujuan dan sasaran perusahaan akan lama tercapai.

Hal ini sejalan dengan Aprilia (2016), Yulinda (2014), Vertasari (2017). Namun hal ini berlawanan dengan Siagian & Khair (2018), Elizar & Tanjung (2018), Sembiring (2014),

Yang menyatakan adanya pengaruh tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja. Yang menyatakan adanya pengaruh tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja.

Lingkungan kerja yang tidak baik pada suatu perusahaan dapat mengalami ketidakpuasan para karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan yang akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan, Lingkungan kerja menunjukkan pada keadaan atau kondisi kerja dari perusahaan kepada karyawannya, jadi sebaiknya pihak perusahaan dapat selalu memperhatikan keadaan lingkungan kerja yang tentunya akan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja tinggi sehingga produktivitasnya menjadi lebih baik, yang nantinya mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan oleh perusahaan, perusahaan harus menyadari bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu diusahakan penyedia lingkungan kerja yang memadai.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai penelitian Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menyatakan nilai F_{hitung} $28.515 > F_{tabel} 3.20$ dengan $sig 0,000 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima, berarti Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Pelatihan Kerja merupakan elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan, karena pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relative singkat, keberhasilan dalam suatu organisasi ditentukan dengan pengetahuan, keterampilan berpikir, sikap dan kecakapan karyawan.

Pendapat diatas selaras dengan pendapat Citraningtyas (2017) dari hasil penelitiannya bahwa variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mempunyai hasil penelitian yang membuktikan bahwa pelatihan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai “ Mempunyai hasil penelitian yang membuktikan bahwa Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Munparidi (2012), “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang”. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang.

Hasil penelitian Tanjung (2018).”Pengaruh Pelatihan Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bagian SDM PT.Indomilk Indolakto cabang Medan.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara peltihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian SDM PT.Indomilk Indolakto cabang Medan.
3. Secara simultan ada pengaruh signifikan antara Gaya kepemimpinan dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian SDM PT.Indomilk Indolakto Cabang Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian SDM PT.Indomilk Indolakto cabang Medan, hal ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Peltihan kerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk menunjang kinerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan.

1. Diharapkan pada seluruh karyawan agar menyerap semua masukan yang diberikan oleh pimpinan Bagian SDM PT.Indofood Indolakto Cabang Medan.
2. Diharapkan untuk meningkatkan pelatihan kerja agar para karyawan bisa menambah pengetahuan dan bekerja sesuai kompetensi mereka
3. Diharapkan ntuk meningkatkan Gaya kepemimpinan agar karyawan mampu bekerja secara optimal dan tujuan yang ditetapkan perusahaan bisa tercapai

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arianty, N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Perdana Publishing.
- Edison, A. (2016). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husdarta. (2011). *Manajemen Pendidikan Jasmani*. Bandung: Alfabeta.
- Kamal, B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 61-70.
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). *Manajemen*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Moses, M. (2011). Pengaruh Pendidikan dan Pelathan Perjenjangan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas KOperasi dan UKM Jayapura. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(2), 62-76.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Regional Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 48-60.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi ke-1*. Jakarta: Rajawali.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedi.
- Siagian. (2016). *Manajemen Kepemimpinan*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Simamora, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi, H. (2011). *Manajemen Dasar*. Jakarta: Perdana Publishing.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi, dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suharsimi, A. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sutrisno, E. (2016). *Gaya Kepemimpina Terbaik untuk Perusahaan*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.

Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.

Wijayanto, D. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

KUISONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.INDOMILK INDOLAKTO CABANG MEDAN

Identitas Responden

Nomor Responden (Tidak perlu diisi) :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia : 20 – 30 tahun 41 – 50 tahun

31 – 40 tahun Di atas 51 tahun

Jenjang Pendidikan : SMA S1

Diploma S2

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda silang () pada jawaban yang sesuai dengan pendapat masing-masing.

Keterangan :SS =Sangat Setuju

S =Setuju

KS =Kurang Setuju

TS =Tidak Setuju

STS =Sangat Tidak Setuju

PETUNJUK PENGISIAN KUISONER

1. Mohon memberi tanda silang () pada jawaban yang Bapak/Ibu /Saudara/i anggap yang paling benar.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Sesudah melakukan pengisian, mohon bapak / ibu memberikan kepada yang menyerahkan kuisoner ini pertama kali.

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN SUMATERA UTARA

1. Kinerja Karyawan

No	PERNYATAAN					
		SS	S	KS	TS	STS
1						
	<ul style="list-style-type: none">• Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya• Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
2						
	<ul style="list-style-type: none">• Pekerja yang telah bekerja lebih dari 5 tahun cenderung bekerja lebih dari yang diharapkan• Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai target					
3						
	<ul style="list-style-type: none">• Saya mendapatkan tim kerja yang mendukung• Saya tidak mengalami masalah untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya					
4						
	<ul style="list-style-type: none">• Saya mampu bekerja dengan baik dalam sebuah tim• Saya tahu apa yang harus di kerjakan tanpa menunggu perintah dari atasan.					

2. Gaya Kepemimpinan

No	PERNYATAAN					
		SS	S	KS	TS	STS
1	<ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin tidak tegas dalam menilai hasil kerja karyawan • Pemimpin memberi sanksi bagi karyawan yang sering melanggar aturan perusahaan. 					
2	<ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin memberi penilaian berdasarkan kedekatan personal bukan pada hasil kerja • Pemimpin jarang melakukan evaluasi dua arah antara pimpinan dan bawahan 					
3	<ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin selalu bersama sama dengan bawahan dalam membuat keputusan • pemimpin sering terburu buru dalam membuat keputusan 					
4	<ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin menekankan hubungan antar pribadi ke sesama karyawan • Pemimpin menentukan standar kerja yang tinggi 					
5	<ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin selalu member tahu durasi waktu untuk setiap pekerjaan 					

3. Pelatihan Kerja

No	PERNYATAAN					
		S	SS	KS	TS	STS
1	<ul style="list-style-type: none"> Instruktur menguasai materi dengan baik. Sehingga penjelasannya mudah diterima Pelatih yang diberikan perusahaan dapat menarik saudara / i untuk mengikuti pelatihan. 					
2	<ul style="list-style-type: none"> Saudara / i selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan.. Fasilitas pelatihan yang saudara/i butuhkan telah terpenuhi oleh perusahaan.. 					
3	<ul style="list-style-type: none"> Anda mengikuti proses pelatihan dengan teliti Materi yang disiapkan dalam pelatihan kurang lengkap dan tidak memadai 					
4	<ul style="list-style-type: none"> Materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan kompetensi kerja saya Materi yang diberikan tidak diserap dengan baik oleh peserta karena kurangnya fasilitas pelatihan 					

5	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik. • Perusahaan memberikan sosialisasi terhadap pelatihan yang akan anda dapatkan. 				
6	<ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai 				

Jawaban responden untuk variable kepemimpinan(x1)

NO	KEPEMIMPINAN(X1)									Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	5	3	5	4	3	5	4	5	3	37
2	5	3	4	5	4	5	5	5	5	41
3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	38
4	4	3	5	4	3	4	5	4	5	37
5	4	3	5	5	3	4	3	4	3	34
6	5	4	4	4	4	5	3	5	4	38
7	5	3	5	4	4	5	4	5	5	40
8	4	4	5	4	4	5	3	4	5	38
9	5	4	5	3	3	5	3	5	5	38
10	5	3	5	4	4	5	4	5	4	39
11	4	4	5	4	3	5	3	4	4	36
12	5	3	4	4	5	5	5	5	5	41
13	4	4	5	4	4	4	3	5	4	37
14	5	3	5	5	3	4	4	4	5	38
15	5	3	4	4	4	5	5	5	5	40
16	5	3	5	4	5	5	3	4	4	38
17	5	3	5	4	4	5	5	5	4	40
18	4	4	4	5	3	4	4	5	5	38
19	5	3	5	4	4	5	3	4	4	37
20	5	3	4	4	4	5	5	4	4	38
21	4	4	5	4	3	4	4	5	5	38
22	4	3	4	4	4	5	3	4	4	35
23	5	3	5	4	5	4	5	5	5	41
24	4	4	4	3	4	5	4	4	5	37
25	5	3	4	4	3	4	5	5	4	37
26	4	3	5	4	4	5	4	4	4	37
27	5	3	5	4	3	5	5	4	4	38
28	5	3	5	4	4	4	3	5	5	38
29	5	3	5	4	3	5	5	4	4	38
30	5	3	5	4	4	5	3	4	5	38
31	4	4	5	4	4	5	5	5	4	40
32	5	3	5	4	3	4	5	5	4	38
33	5	3	5	4	3	4	4	4	5	37
34	4	3	5	4	4	4	5	4	4	37
35	5	3	5	4	4	5	3	4	5	38
36	5	3	5	4	3	5	5	4	4	38
37	5	3	5	4	4	4	3	4	3	35
38	5	3	5	5	3	5	5	4	4	39
39	4	3	4	5	3	5	5	4	4	37

Jawaban responden untuk variable kepemimpinan(x1)

40	5	3	5	5	3	4	5	4	5	39
41	5	3	5	4	3	5	5	5	4	39
42	4	3	5	5	3	4	4	4	5	37
43	5	3	5	5	3	5	5	5	4	40
44	4	3	5	5	3	5	5	4	5	39
45	4	3	5	5	3	4	5	4	5	38
46	5	4	5	5	5	4	4	4	4	40
47	5	3	5	4	3	5	5	4	5	39
48	4	3	5	5	3	5	5	4	4	38
49	5	3	5	5	4	5	3	4	3	37
50	4	3	5	4	3	5	5	4	4	37

JADWAL RESPONDEN UNTUK VARIABEL PELATIHAN KERJA(X2)

PELATIHAN KERJA(X2)											
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	TOT
4	5	3	3	5	4	5	3	4	4	5	45
4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	3	46
4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	49
5	5	4	3	5	5	3	4	4	5	5	48
5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	44
4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	45
5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	52
4	4	3	4	5	5	3	4	4	5	3	44
5	5	5	3	5	4	3	4	4	4	3	45
4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	50
5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	3	49
4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	3	45
4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	46
5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	47
4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	48
4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	46
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	50
5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	3	48
4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	3	46
4	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	48
4	5	4	3	4	5	3	3	4	5	3	43
4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	47
5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	48
4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	50
5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	3	49
4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	3	48
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	46
5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	46
5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	49
4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	48
5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	49
5	5	5	3	4	4	4	3	4	5	3	45
5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	3	49
5	5	4	3	5	5	3	5	4	4	3	46
5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	3	50
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	45
5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	47
5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	3	48
4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	44

JADWAL RESPONDEN UNTUK VARIABEL PELATIHAN KERJA(X2)

5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	48
5	4	4	3	4	5	3	5	5	4	5	47
5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	45
5	4	5	3	5	5	4	3	5	4	3	46
5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	46
4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	47
5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	3	48
5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	45
4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	46
4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	42
5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	51

Jawaban Responden untuk variable kinerja karyawan

KINERJA KARYAWAN (Y)								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total Skor
4	5	5	5	5	3	5	3	35
4	3	5	3	4	4	5	5	33
5	5	5	4	5	5	4	3	36
4	5	5	4	5	3	3	3	32
4	3	5	3	5	5	4	3	32
4	5	5	3	4	3	5	5	34
4	5	5	3	4	3	5	5	34
4	5	5	3	4	5	4	3	33
4	3	5	5	4	5	5	5	36
5	5	5	5	4	3	5	5	37
4	3	5	3	3	3	3	5	29
4	5	5	3	4	5	5	3	34
5	5	5	3	4	5	5	3	35
4	5	5	3	3	5	5	3	33
4	3	5	5	3	5	4	3	32
4	5	5	5	5	4	5	5	38
5	3	5	3	5	3	3	5	32
4	5	5	3	5	5	4	5	36
4	5	5	3	5	3	5	3	33
5	3	5	3	5	5	4	5	35
4	4	3	4	5	3	5	3	31
4	5	5	3	4	4	5	5	35
4	4	5	3	5	5	5	4	35
5	4	3	5	5	4	5	5	36
4	3	3	3	5	5	5	4	32
4	5	5	3	5	3	4	5	34
5	3	5	3	4	4	4	4	32
4	4	3	3	4	3	5	5	31
5	5	3	3	3	4	3	3	29
4	4	5	3	4	5	5	4	34
4	4	3	5	4	3	4	4	31
5	5	5	5	4	4	5	5	38
4	4	4	5	5	3	4	5	34
4	5	5	3	3	4	3	5	32
5	4	4	4	3	3	5	4	32
4	5	5	3	4	4	4	5	34
5	5	4	3	4	3	4	4	32
4	5	5	3	4	4	5	5	35
4	4	4	3	4	3	3	5	30

Jawaban Responden untuk variable kinerja karyawan

4	5	5	3	4	4	4	4	33
5	4	5	3	4	5	3	4	33
4	3	4	3	4	5	4	5	32
4	5	4	3	4	4	3	4	31
4	5	4	3	4	3	4	5	32
5	4	3	3	3	4	3	4	29
5	5	4	3	5	3	4	3	32
4	5	3	5	4	4	3	5	33
5	5	4	4	3	3	3	4	31
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	5	3	5	4	5	4	5	35

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 190/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/16/7/2019

Kepada Yth.

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 16/7/2019

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Yudhi Perdana
NPM : 1505161155
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah :

- 1) Pimpinan kurang tegas dalam Memberikan sanksi kepada karyawan
- 2) Waktu Pelatihan yang selalu berubah, dan Fasilitas pelatihan tidak sesuai dengan standar yang telah di tetapkan
- 3) Karyawan kesulitan Mengerjakan perintah yang di berikan oleh atasan karena kurang nya kompetensi yang dimiliki .

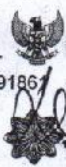
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indomilk Indolakto Cabang Medan

Rencana Judul :

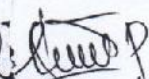
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt.Indomilk Indolakto Cabang Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.



Hormat Saya
Pemohon


(Yudhi Perdana)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR 4777 TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2019

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 16 Juli 2019

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : YUDHI PERDANA
N P M : 1505161155
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indomilk Indolakto Cabang Medan

Dosen Pembimbing : HANIFAH JASIN,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **16 Juli 2020**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 13 Dzulqaidah 1440 H
16 Juli 2019 M



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan.
2. Peninggal.

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.
Ketua Program Studi ...
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan

Medan, 9 Juli 2019 M

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : YUDHI PERDANA
NPM : 1505161155
Konsentrasi : MSDM
Kelas / Sem : FA / MAN MALAM
Alamat : Jl. Ampara A Mukhtar basri.

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu:

Nama Pembimbing : Hanifah Jasri disetujui Prodi ([Signature])

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Pimpinan kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan.
2. Waktu pelatihan yang selalu berubah. Dan Fasilitas pelatihan tidak sesuai standar.
3. Karyawan kesulitan mengerjakan perintah absan. karena kurangnya kompetensi.

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

" Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. INDOMILK - INDO LAKTO CABANG MEDAN

Medan, 9 JULI 2019

Dosen Pembimbing

Peneliti / Mahasiswa

[Signature]
(HANIFAH JASRI, SE, MS)

[Signature]
(YUDHI PERDANA)

Disetujui Oleh :
Ketua / Sekretaris Jurusan

[Signature]
(Jasman Syarifuddin SE, Msi)

Diagendakan pada tanggal : 16 JULI 2019
Nomor Agenda : 190/JDL/SKR/ MAN / FEB / UMSU / 16/7 / 2019

Catatan :

1. Proposal penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah diparaf oleh ketua program studi
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : YUDHI PERDANA
NPM : 1505161155
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha 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 tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, ...15 JULI..... 2019
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi