

**PENGARUH PELATIHAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN
INDONESIA I (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen**



Oleh:

**N a m a : AYU RESTI FAUZI
N P M : 1305160512
Program Studi : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

AYU RESTI FAUZI. NPM. 1305160512. Pengaruh Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan Tahun 2017. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. 2017.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja, mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bidang SDM PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Adapun sampel yang digunakan sebanyak 55 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu angket (*Quesioner*) dan Wawancara (*Interview*). Sedangkan Teknik analisis data yang digunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji f, dan uji determinan.

Secara parsial, pelatihan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf signifikan 0,05. Persamaan regresi linier berganda untuk pelatihan dan kepemimpinan adalah $Y = 10,254 + 0,225X_1 + 0,551X_2$ persamaan ini memperhatikan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien yang positif sehingga dapat diartikan jika pelatihan dan kepemimpinan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari uji F diperoleh 36,582 dengan sig $0,000 < \alpha 0,05$, menunjukkan H_0 ditolak H_a diterima, berarti X_1 dan X_2 (pelatihan dan kepemimpinan) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (kinerja karyawan) pada taraf $\alpha 0,05$.

Kata kunci: Pelatihan, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT. atas segala rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) MEDAN”** yang diajukan guna melengkapi tugas dan syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini. Banyak pihak yang membantu penulis dalam melaksanakan skripsi ini. Dikarenakan selama proses penulisan, penulis mengalami beberapa kendala seperti penyusunan kata, kalimat, maupun materi penyampaiannya. Untuk itu penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Teristimewa kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta , Ridwan SK dan Fauziah Tanjung, yang telah memberikan kasih sayang, dorongan dan bantuan doa maupun moril kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M. AP, selaku rektor di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Prodi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jufrizen, SE, M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Rini Astuti, S.E,M.M selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
7. Seluruh Staf Pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama ini.
8. Seluruh karyawan/ti PT. Pelabuhan Indonesia 1 (persero) Medan yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Kepada sahabat penulis Yuni Mawaddah, Lily Sundari, Purnama Sari, Syanti Simanungkalit, Siti Aisyah, Widia Kartika Sari, Endah Dwira Nurvalini, Mega Purnama Sari dan Cerah Maida terima kasih untuk suka duka dalam penyelesaian skripsi.
10. Dan terakhir untuk seluruh teman-teman stambuk 2013. Khususnya kelas I Manajemen pagi atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis dari berbagai pihak.

Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat mencapai maksud yang diinginkan dan dapat menjadi tulisan yang berguna bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, April 2017

Penulis

AYU RESTI FAUZI
NPM : 1305160512

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II : LANDASAN TEORI	8
A. Kajian Teori	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian kinerja	8
b. Faktor yang mempengaruhi kinerja	9
c. Tujuan dan manfaat kinerja	10
d. Indikator kinerja	11
2. Pelatihan	14
a. Pengertian pelatihan	14
b. Faktor yang mempengaruhi pelatihan	15
c. Tujuan dan manfaat pelatihan	15
d. Indikator pelatihan	16
3. Kepemimpinan	17
a. Pengertian kepemimpinan	17
b. Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan	18
c. Teori kepemimpinan	19
d. Indikator kepemimpinan	22
B. Kerangka Konseptual	23
C. Hipotesis	25
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	26
A. Pendekatan peneliti.....	26
B. Defenisi Operasional	26
C. Tempat dan Waktu Penelitian	28
D. Populasi dan Sampel	29
E. Tehnik Pengumpulan Data	30
F. Teknik Analisis Data	36

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Hasil Penelitian	42
1. Deskripsi Hasil Penelitian	42
2. Karakteristik Responden	43
3. Deskripsi Variabel Penelitian	45
4. Hasil Analisis Data	52
B. Pembahasan	64
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	69

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III-1 Indikator Kinerja Karyawan.....	27
Tabel III-2 Indikator Pelatihan.....	27
Tabel III-3Insikator Kepemimpinan.....	28
Tabel III-4 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	29
Tabel III-5 Skala Likert.....	30
Tabel III-6 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Pelatihan.....	32
Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan.....	33
Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan.....	34
Tabel III-9 Hasil Uji Realiabilitas Variabel Pelatihan.....	35
Tabel III-10 Hasil Uji Realiabilitas Variabel Kepemimpinan.....	36
Tabel III-11 Hasil Uji Realiabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	36
Tabel IV-1 Skala Likert.....	42
Tabel IV-2 Karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin.....	43
Tabel IV-3 Karakteristik responden berdasarkan Usia.....	44
Tabel IV-4 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan.....	44
Tabel IV-5 Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan.....	45

Tabel IV-6 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan.....	48
Tabel IV-7 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	50
Tabel IV-8 Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel IV-9 Koefisien Regresi Linear Berganda.....	58
Tabel IV-10 Uji t.....	60
Tabel IV-11 Uji F.....	63
Tabel IV-12 Koefisien Determinasi (R-Square).....	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan. Apapun tujuannya perusahaan dibuat untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dengan sumber daya manusia yang unggul dan bertanggungjawab. Jadi manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dalam melaksanakan kegiatan manajemen dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia bagi perusahaan harus mampu untuk menyatukan cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, pelatihan dan pengembangan , pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seseorang pemimpin kepada bawahannya.

Sumber Daya Manusia merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, continue dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu sumber daya manusia adalah patner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, sumber daya manusia juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisas. (Ambarita, 2012).

Kinerja karyawan merupakan tentang tepat waktu, efektifitas dan efisiensi penyelesaian tugas yang disepakati oleh karyawan, sebagaimana diatur oleh pimpinan (Tinofirei, 2011). kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbing serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan kemampuan dan pengetahuan kinerja merupakan hasil suatu proses pekerjaan dan organisasi.

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, kinerja dan prestasi karyawannya (Yuniarti, 2013). Pelatihan-pelatihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas tersebut.

Menurut Handoko (2012, hal.294) Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan yang akan menggerakkan dan mengarahkan untuk mencapai tujuan. Pengawai dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya secara efektif dan efisien. Kepemimpinan yang baik yang dimiliki seseorang berpengaruh bagi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Medan, sebagai badan usaha milik negara (BUMN) yang berbentuk perseroan bergerak dalam bidang pelayanan jasa kepelabuhan dan usaha lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Maksud dan tujuan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) sesuai Anggaran Dasar Perusahaan adalah melakukan usaha dibidang penyelenggaraan dan pengusahaan jasa kepelabuhan, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk mendapatkan/mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai perusahaan dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas. PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan memiliki beberapa bagian yaitu salah satunya adalah Sumber Daya Manusia.

Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang bertanggung jawab menyiapkan pembinaan, penyusunan program kerja, menyelenggarakan serta mengendalikan perencanaan sumber daya manusia, perencanaan organisasi, pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Bidang perencanaan organisasi dan Sumber Daya Manusia membawahi sub Sub Bidang Perencanaan dan pengembangan Organisasi dan Sub Bidang Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan prariset yang dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan hasil pengamatan penulis selama berada pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan di bagian SDM dapat diperoleh beberapa masalah yang terlihat di perusahaan seperti pelatihan yaitu bahwa kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sehingga masih ada karyawan yang memiliki keterbatasan ketrampilan dan

pengetahuan dalam melakukan pekerjaan yang tidak dapat dilakukan dengan maksimal. Kemudian mengenai kepemimpinan yaitu dimana pemimpin kurang optimal sepenuhnya dalam mengawasi karyawannya, sehingga terdapat beberapa karyawan yang melakukan kegiatan di luar pekerjaan. Serta terdapat kecenderungan penurunan kinerja karyawan, dimana ditemukan kualitas kerja sebagian karyawan masih kurang memuaskan, disebabkan oleh kurangnya rasa tanggung jawab karyawan yang tertanam dalam diri masing-masing karyawan sebagai tenaga kerja yang baik, dikarenakan mereka merasa tidak akan mendapat hukuman jika melakukan kesalahan kecil menurut pandangan pribadi mereka yang sebenarnya hal besar untuk kelangsungan perusahaan, hal ini yang menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda sehingga kualitas hasil kerja kurang memuaskan.

Pelatihan dan kepemimpinan yang telah dijelaskan tersebut sangatlah penting bagi perusahaan, terutama kinerja karyawan karena demi terwujudnya tujuan perusahaan kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Melihat fenomena diatas menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan pimpinan kurang optimal, serta kurang mengarahkan karyawannya demi meningkatkan prestasi kerja. Maka penulis tertarik untuk menganalisa dan membahas fenomena tersebut dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan Tahun 2016”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan berdampak pada pekerjaannya, dan terlihat dari hasil pekerjaan yang masih sering terjadi kesalahan.
2. Pimpinan tidak maksimal dalam mengawasi karyawannya, sehingga banyak karyawan yang melakukan kegiatan di luar pekerjaan seperti , bermain game, bercerita, makan , dll.
3. Pencapaian target perusahaan belum maksimal , hal ini disebabkan masih banyaknya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan sehingga membuat pekerjaan menjadi lama selesai.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1) Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan tidak terarah yang mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan. Maka langkah selanjutnya penulis akan membatasi permasalahan yang akan diteliti, yaitu hanya menyangkut masalah pelatihan dan kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan di bagian Sumber Daya Manusia (SDM) PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

2) Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan ?
- b. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan ?
- c. Apakah pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada umumnya bertujuan untuk menjawab rumusan masalah. Tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

2) Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dibagi atas 3, yaitu manfaat teoritis, manfaat praktis, dan manfaat yang akan datang :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dibuat sebagai kerangka berfikir terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dibuat masukan untuk perusahaan terutama dalam mengatasi masalah yang berhubungan dengan pelatihan, kepemimpinan, dan kinerja karyawan yang terjadi pada perusahaan lain.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi, organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Ma'arif (2012, hal.8) menyatakan kinerja dapat diartikan sebagai suatu proses atau seperangkat proses untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai (dan bagaimana hal itu harus dicapai) serta bagaimana mengatur orang dengan cara yang tepat sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Rivai (2013, hal.549) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mengarah pada proses dan hasil yang dicapai. Jadi kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2011, hal.152) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Kepemimpinan, yaitu tingkat kemampuan pimpinan untuk mempengaruhi karyawannya agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

4. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
5. Kecakapan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
6. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
7. Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.
8. Pelatihan , yaitu untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, kinerja, dan prestasi kerja karyawan.

c. Tujuan dan Manfaat Kinerja

1) Tujuan Kinerja

Tujuan dari kinerja menurut Mangkunegara (2014, hal.10-11) adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian

terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embanya sekarang.

- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

2) Manfaat Kinerja

Manfaat dari penilaian kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012, hal.35) sebagai berikut :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seseorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantiandengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja

berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Wibowo (2014, hal.86).

Menurut Bangun (2012, hal.233) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

1. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Menurut Hasibuan (2012, hal.105) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu :

1. Ketepatan hasil kerja
2. Ketelitian hasil kerja
3. Hasil kerja yang dihasilkan
4. Kehadiran
5. Peraturan perusahaan
6. Kecepatan waktu kerja
7. Bekerja sama
8. Komunikasi
9. Peran serta

2. Pelatihan

a. Pengertian pelatihan

Karyawan profesional seolah menjadi dambaan bagi setiap perusahaan, dimana karyawan adalah faktor yang berperan penting dalam perusahaan. Melalui pelatihan diharapkan karyawan bisa memenuhi standar ideal yang ditentukan oleh perusahaan dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan baik ketrampilan, pengetahuan maupun sikap yang dapat ditingkatkan pada saat pelatihan.

Menurut Mangkunegara (2011, hal.44) menyatakan bahwa: Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Sultana et al. (2012) mengatakan pelatihan merupakan elemen kunci untuk meningkatkan kinerja karena pelatihan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari pengertian para ahli diatas tentang pelatihan, maka penulis merangkum bahwa pelatihan adalah pendidikan untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis karyawan di dalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan dijabatnya segera dengan prosedur yang sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek daripada teori.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan

Faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah (2014, hal.156) antara lain :

1. Dukungan manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya

c. Tujuan dan Manfaat Pelatihan**1) Tujuan Pelatihan**

Menurut Suyoto (2012, hal.140), tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Memaksimalkan keahlian karyawan
- c. Mengurangi waktu belajar
- d. Memecahkan permasalahan operasional
- e. Promosi karyawan
- f. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

2) Manfaat Pelatihan

Menurut Suyoto (2012, hal.140), beberapa manfaat pelatihan karyawan, antara lain :

- a. Meningkatkan produktivitas dalam kuantitas dan kualitas
- b. Meminimalkan waktu belajar karyawan
- c. Mewujudkan sikap loyalitas dan kerjasama yang lebih baik
- d. Melengkapi kebutuhan akan rencana sumber daya manusia
- e. Mengurangi tingkat dan pengeluaran kecelakaan kerja
- f. Meningkatkan pengembangan pribadi karyawan

d. Indikator Pelatihan

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2011, hal.44), maka indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.

2. Prosedur sistematis

Cara kerja (menaankan) dengan cara yang teratur dan baik-baik.

3. Keterampilan teknis

Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kepeanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan).

4. Mempelajari pengetahuan

Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara sistem menurut metode-metode tertentu).

5. Mengutamakan praktek daripada teori

Mengutamakan cara melakukan apa yang tersebut dalam pendapat yang dikemukakan sebagai suatu peristiwa.

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Robin (2011, hal.410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran (Newstrom, 2011, hal.171).

Colquitt (2011, hal.483) mendefinisikan kepemimpinan sebagai penggunaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut ke arah pencapaian tujuan. Arah tersebut dapat memengaruhi interpretasi kejadian pengikut, organisasi aktivitas pekerjaan mereka, komitmen mereka terhadap tujuan utama, hubungan mereka dengan pengikut, atau akses mereka pada kerja sama dan dukungan dari unit kerja lain.

Menurut pandangan Schermerhorn (2011, hal.306), Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain dan proses memfasilitasi usaha individual dan kolektif untuk menyelesaikan sasaran bersama. Gibson (2012, hal.314) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha

menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu menyelesaikan beberapa tujuan.

Selanjutnya menurut Kartono (2014, hal.39) kepemimpinan adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah kepada pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Dari teori pengertian diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa kepemimpinan pada dasarnya dilihat dari bermacam-macam sudut pandang dari mulai perilaku, bakat, keahlian serta yang dimiliki pimpinan mempunyai tujuan satu untuk mempengaruhi bawahan dengan kekuasaan yang dimiliki pemimpin melalui berbagai gaya yang dikembangkan pemimpin guna mendapat cara yang efektif dan efisien untuk mempengaruhi bawahannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Sutikno (2014, hal.62) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah :

- 1) Keahlian dan Pengetahuan. Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud disini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang telah dilakukannya mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilannya dalam memimpin.

2) Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya. Tiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menurut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu, tiap jenis lembaga memerlukan perilaku dan sikap kepemimpinan yang berbeda pula.

3) Sifat-sifat kepribadian pemimpin.

Kita mengetahui bahwa secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak, dan kepribadiannya. Ada yang selalu bersikap keras dan tegas, tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani. Dengan adanya perbedaan-perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin, akan menimbulkan perilaku dan sikap yang berbeda pula dalam menjalankan kepemimpinan.

4) Sifat-sifat kepribadian pengikut.

Point ini berkaitan dengan sifat-sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan menjalankan perintah atau tugas-tugas yang diberikan pemimpin.

c. Teori Kepemimpinan

Sutino (2014, hal.25) mengemukakan beberapa teori kepemimpinan, diantaranya :

1) Teori sifat

Dalam teori sifat, penekanan lebih pada sifat-sifat umum yang dimiliki pemimpin, yaitu sifat-sifat dibawa sejak lahir.

Menurut teori sifat, hanya individu yang memiliki sifat-sifat tertentu yang bisa menjadi pemimpin. Teori ini menegaskan ide bahwa beberapa individu dilahirkan memiliki sifat-sifat tertentu yang secara alamiah menjadikan mereka seorang pemimpin.

2) Teori Perilaku

Teori perilaku, lebih dikenal dengan behaviorist Theoris. Teori ini lebih terfokus kepada tindakan-tindakan yang dilakukan pemimpin daripada memperhatikan atribut yang melekat pada diri seorang pemimpin. Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seseorang ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok kearah pencapaian tujuan.

3) Teori Situasional

Teori Situasional mengatakan bahwa pembawaan yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah berbeda-beda. Tergantung dari situasi yang sedang dihadapi. Teori situasional dari Hersey dan Blanchard terfokus pada karakteristik kematangan bawahan sebagai kunci pokok situasi yang menentukan keefektifan perilaku seorang pemimpin. Menurut mereka, bawahan memiliki tingkat kesiapan dan kematangan yang berbeda-beda sehingga pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar cocok dengan situasi kesiapan dan kematangan bawahan.

4) Teori Jalan-Tujuan

Menurut teori ini, nilai strategis dan keefektifan seorang pemimpin didasarkan pada kemampuannya dalam menimbulkan

seorang pemimpin menjelaskan dan mempermudah jalan menuju hadiah tersebut, pemimpin berusaha memperjelas jalur menuju tujuan yang diinginkan oleh organisasi sehingga bawahan tahu kemana harus mengerahkan tenaganya untuk mencapai tujuan organisasi.

5) Teori Kelebihan

Teori kelebihan, beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup tiga hal, yaitu : pertama; kelebihan resio, ialah kelebihan menggunakan pikiran, kelebihan dalam pengetahuan tentang hakikat tujuan dari organisasi, dan kelebihan dalam memiliki pengetahuan tentang cara-cara menggerakkan organisasi, dan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.

Kedua; kelebihan rohaniah, artinya seorang pemimpin harus mampu menunjukkan keluhuran budi pekerjaan kepada bawahannya.

6) Teori Kharismatik

Teori kharismatik, menyatakan bahwa seorang menjadi pemimpin karena mempunyai kharisma (pengaruh) yang sangat besar. Kharisma diperoleh dari kekuatan yang luar biasa. Dalam hal ini ada sesuatu kepercayaan bahwa orang tersebut merupakan pancaran zat tunggal, sehingga dianggap mempunyai kekuatan

gaib, pemimpin yang bertipe kharismatik biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

d. Indikator Kepemimpinan

Edwin Ghiselli (2012, hal.297) menyatakan penelitian ini menunjukkan sifat-sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan efektif adalah :

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawasan (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir
- 4) Ketegasan (*decisiveness*) atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat
- 5) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah
- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak bergantung mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Melihat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elnaga, (2013) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. menyatakan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sultana, (2012) mengatakan pelatihan merupakan elemen kunci untuk meningkatkan kinerja karena pelatihan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

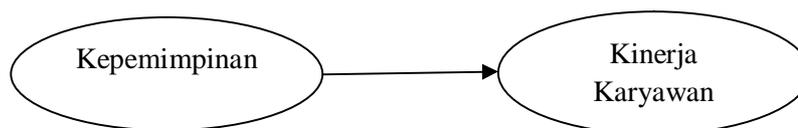
Pelatihan dengan kinerja karyawan dapat dilihat kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar II.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Melihat peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Prasetio (2015) menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan karyawan menjadi lebih baik dalam kinerjanya, dan mampu mengembangkan ide-ide baru yang memungkinkan organisasi untuk tumbuh kompetitif dan menyesuaikan diri dengan perubahan (Harwiki, 2013). Hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar II.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

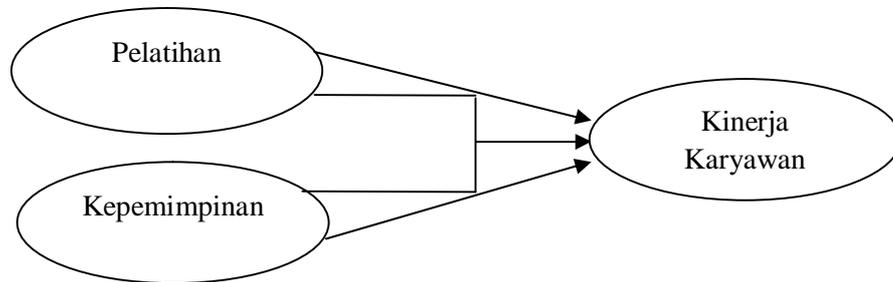
3. Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan menurut Mangkunegara (2011, hal.50) adalah “Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”. Pelatihan berperan penting dalam proses manajemen kinerja. Pelatihan merupakan pendekatan terintegrasi dan berorientasi pada tujuan untuk menugaskan, melatih, menilai, dan memberikan penghargaan pada kinerja karyawan. Melakukan manajemen kinerja berarti bahwa upaya-upaya pelatihan yang dilakukan harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan untuk diberikan oleh setiap karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Perusahaan juga sangat penting untuk memiliki kepemimpinan yang baik, karena pemimpin yang kurang tegas, atau tidak efisien disuatu perusahaan akan mengakibatkan terjadinya penurunan hasil kinerja karyawan misalnya dari kurangnya pengawasan yang membuat minat pegawai dalam menyelesaikan pekerja menjadi tidak tepat waktu.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Triasmoko,(2014) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepemimpinan.

Hubungan antara pelatihan dan kepemimpinan dengan kinerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar II.3 Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran tersebut diuji atau dibuktikan. Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
3. Ada pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian *asosiatif* yang bersifat memberikan gambaran dari pengertian antara kedua variabel penelitian yang saling berhubungan ataupun berpengaruh antara variabel yang satu dengan yang lainnya, yaitu variabel Pelatihan (X_1) kepemimpinan (X_2) sedangkan kinerja karyawan (Y).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti dibagi menjadi dua kelompok/besar, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Definisi operasional yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Variabel Terikat (*dependent variabel*)

Hasan, (2012) mengungkapkan kinerja karyawan (Y) merupakan hasil kerja (kualitas dan kuantitas) dari seorang karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan adalah tentang tepat waktu, efektifitas dan efisiensi penyelesaian tugas yang disepakati oleh karyawan, sebagaimana diatur oleh pimpinan (Tinofirei,2011).

Tabel III-1
Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan (y)	1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerja Sama

Sumber : Bangun (2012,hal.233)

2. Variabel Bebas (*independent variabel*)

- a. Pelatihan (X_1) adalah proses pebdidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai *non managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Tabel III-2
Indikator Pelatihan

Variabel	Indikator
Pelatihan (X_1)	1. Pendidikan 2. Prosedur sistematis 3. Keterampilan teknis 4. Mempelajari pengetahuan 5. Kepemimpinan

Sumber : Mangkunegara (2011, hal.44)

- b. Kepemimpinan (X_2) adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Tabel III-3
Indikator Kepemimpinan

Variabel	Indikator
Kepemimpinan (X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Kebutuhan akan prestasi 3. Kecerdasan 4. Ketegasan 5. Kepercayaan diri 6. Inisiatif

Sumber : Menurut Edwin Ghiselli (2012, hal.297)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1) Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang beralamat di Jalan Krakatau Ujung No. 100 Medan.

2) Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini direncanakan pada bulan November 2016 s/d selesai penyusunan penelitian ini dilaksanakan, dengan perincian sebagai berikut :

Tabel III-4
Waktu Penelitian

No.	Jenis Penelitian	Bulan/Minggu																			
		Nov'16				Des'16				Jan'17				Feb'17				Mar'17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			■	■																
2	Riset Awal					■															
3	Pembuatan Proposal						■	■	■												
4	Bimbingan Proposal							■	■	■	■	■	■								
5	Seminar Proposal													■	■						
6	Pengumpulan Data														■	■	■				
7	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■
8	Bimbingan Skripsi																		■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																			■	■

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal.115) menyatakan bahwa “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karektiristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bidang SDM PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan sebanyak 55 orang.

2) Sampel

Teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui nonprobabilily sampling dengan menggunakan sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2012, hal.85) menjelaskan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu berjumlah 55 karyawan yang bekerja di bidang SDM PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Wawancara (*Interview*)

Wawancara yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.

2) Daftar pertanyaan (*Questioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa qesioner (angket/daftar pertanyaan). Quesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *cheklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel III-5 Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono (2012,hal.87)

Untuk mengetahui hasil angket yang akan disebar, akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu :

a. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

Keterangan :

n	: banyaknya pasangan pengamatan
$\sum xi$: jumlah pengamatan variabel x
$\sum yi$: jumlah pengamatan variabel y
$(\sum xi)^2$: jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum yi)^2$: jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\sum xi)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum yi)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\sum xiyi$: jumlah hasil kali variabel x dan y

Langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Korelasi skor-skor suatu nomor angket dengan skor total seluruh item.
- 2) Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.

3) Namun walaupun positif, perlu pula nilai kolerasi (r) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai kolerasi yakni r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka butir instrumen adalah valid. Butir instrumen yang tidak valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item didalam instrumen penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrumen.

1. Uji Validitas Pelatihan (X_1)

Berdasarkan dari hasil validitas terhadap variabel pelatihan (X_1), maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel III-6
Hasil Uji validitas Instrumen Variabel Pelatihan

No. Butir	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0.498 > 0.266	0.000 < 0.05	Valid
2	0.757 > 0.266	0.000 < 0.05	Valid
3	0.451 > 0.266	0.001 < 0.05	Valid
4	0.540 > 0.266	0.000 < 0.05	Valid
5	0.573 > 0.266	0.000 < 0.05	Valid
6	0,729 > 0.266	0.000 < 0.05	Valid
7	0,120 < 0.266	0.381 > 0.05	Tidak Valid
8	0,728 > 0.266	0.000 < 0.05	Valid
9	0,489 > 0.266	0.000 < 0.05	Valid
10	0,212 > 0.266	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil SPSS 22.0

Dari hasil uji validitas instrumen diatas dapat diketahui bahwa item pernyataan yaitu item 7 dari variabel pelatihan dinyatakan tidak valid karena nilai signifikannya $>$ 0,05 , sedangkan item pernyataan selain item 7 dari variabel pelatihan dinyatakan valid karena nilai signifikannya $<$ 0,05.

2. Uji Validitas Kepemimpinan (X_2)

Berdasarkan dari hasil validitas terhadap variabel kepemimpinan (X_2), maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan

No. Butir	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,663 > 0,266	0,000 < 0,05	Valid
2	0,744 > 0,266	0,000 < 0,05	Valid
3	0,765 > 0,266	0,000 < 0,05	Valid
4	0,513 > 0,266	0,000 < 0,05	Valid
5	0,340 > 0,266	0,011 < 0,05	Valid
6	0,793 < 0,266	0,000 < 0,05	Valid
7	0,203 > 0,266	0,137 > 0,05	Tidak Valid
8	0,656 < 0,266	0,000 < 0,05	Valid
9	0,652 > 0,266	0,000 < 0,05	Valid
10	0,282 > 0,266	0,037 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil SPSS 22.0

Dari hasil uji validitas instrumen diatas dapat diketahui bahwa item pernyataan yaitu item 7 dari variabel kepemimpinan dinyatakan tidak valid karena nilai signifikannya > 0,05 , sedangkan item pernyataan selain item 7 dari variabel kepemimpinan dinyatakan valid karena nilai signifikannya < 0,05.

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil validitas terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

No. Butir	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,403 > 0.266	0.002 < 0.05	Valid
2	0,435 > 0.266	0.001 < 0.05	Valid
3	0,633 > 0.266	0.000 < 0.05	Valid
4	0,807 > 0.266	0.000 < 0.05	Valid
5	0,486 > 0.266	0.000 < 0.05	Valid
6	0,096 < 0.266	0.096 > 0.05	Tidak Valid
7	0,404 > 0.266	0.002 < 0.05	Valid
8	0,445 > 0.266	0.001 < 0.05	Valid
9	0,730 > 0.266	0.000 < 0.05	Valid
10	0,821 > 0.266	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil SPSS 22.0

Dari hasil uji validitas instrumen diatas dapat diketahui bahwa item pernyataan yaitu item 6 dari variabel kinerja karyawan dinyatakan tidak valid karena nilai signifikannya $> 0,05$, sedangkan item pernyataan selain item 6 dari variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai signifikannya $< 0,05$.

b. Uji Reabilitas

Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Nunnally dan Azuar zuliandi dan Irfan (2013, hal.83-84) menyatakan bahwa “jika koefisien reabilitas (*spreamen Brown/ri*) $> 0,60$ maka instrumen memiliki reabilitas yang baik/relibel/terpercaya. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan

r = Reabilitas instrumen (cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varians butir

σ_1^2 = Varians Total

Keterangan :

- 1) Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai *cronbach alpha* $\leq 0,6$ maka instrumen variabel tidak reliabel (tidak terpercaya).

Tabel III-9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,787	9

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,787 > 0,6$ maka kesimpulannya yaitu instrument yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

Tabel III-10
Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,794	9

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,794 > 0,6$ maka kesimpulannya yaitu instrument yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

Tabel III-11
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (X3)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,764	9

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,764 > 0,6$ maka kesimpulannya yaitu instrument yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

F. Teknis Analisi Data

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Sugiyono, (2012 hal.192)

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Pelatihan

X₂ = Kepemimpinan

b₁b₂ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

Penggunaan model regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik, uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model terbaik jika model adalah model yang terbaik, maka hasil analisis layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk pencegahan masalah praktis (Juliandi 2014, hal. 140).

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependend dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Azuar Juliandi, 2014, hal. 160).

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variabel independen. Apabila

terdapat kolerasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya, pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflasi Factor) antar variabel independen dan nilai tolerance. batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 .

c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. (Azuar Juliandi, 2014, hal. 161).

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

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

2. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus perhitungan uji t yaitu :

$$t = \frac{r}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Sumber : Sugiyono (2012)

Keterangan :

t = nilai t hitung

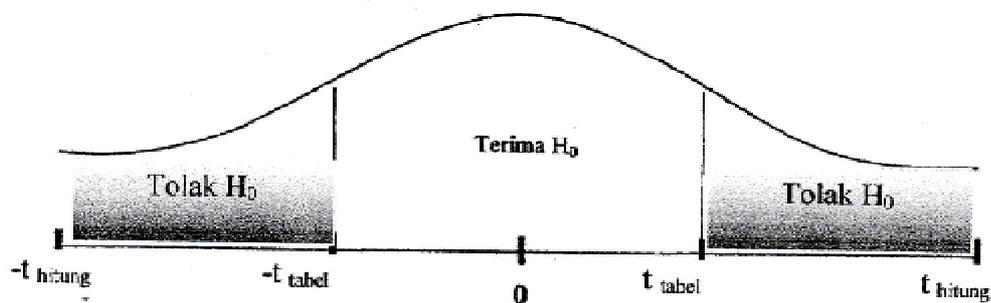
r = koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : r = 0$, tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r \neq 0$, terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar III.1 Kurva Distribusi t

3. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus perhitungan uji F yaitu :



Sumber : Sugiyono (2012)

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinan

k = Jumlah variabel bebas

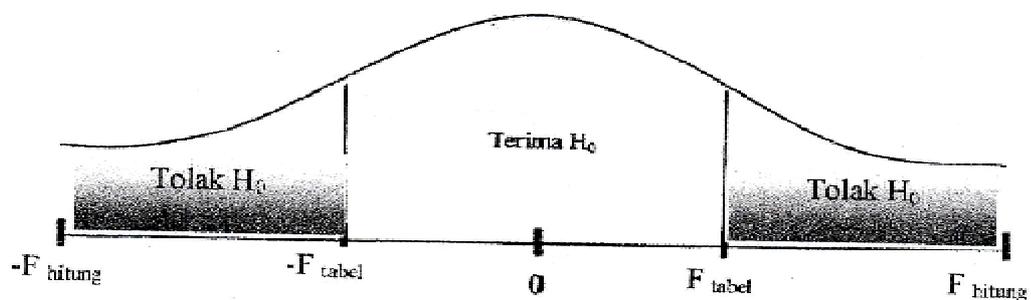
n = Jumlah sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah :

H_0 : $= 0$, tidak ada pengaruh antara variabel (X) dengan variabel (Y)

H_0 : 0 , ada pengaruh antara variabel (X) dengan variabel (Y)



Gambar III.2 Kurva Distribusi F

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditentukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2012)

Keterangan :

D = Determinasi

R^2 = Nilai kolerasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket (Questioner) yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel Pelatihan (X_1), 10 item pernyataan untuk variabel Kepemimpinan (X_2), 10 item pernyataan untuk variabel disiplin kerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 55 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel IV-1 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012,hal.87)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel Pelatihan (X_1), Kepemimpinan (X_2), maupun variabel kinerja (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot 1.

2. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini meliputi pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang terdiri dari beberapa identitas baik jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

a) Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 55 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	25	45,5	45,5	45,5
perempuan	30	54,5	54,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : hasil SPSS 22

Data didalam tabel IV-2 diatas menunjukkan bahwa data jenis kelamin, frekuensi mayoritas adalah responden berjenis kelamin laki-laki terkecil sebesar 45,5%, sedangkan yang terbesar adalah responden perempuan yakni 54,5%.

b) Kelompok Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 55 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26-30 tahun	42	76,4	76,4	76,4
31-40 tahun	10	18,2	18,2	94,5
> 40 tahun	3	5,5	5,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : hasil SPSS 22

Didalam tabel IV.3 diatas menunjukkan bahwa data usia responden, frekuensi mayoritas pertama berusia 20-25 tahun sebesar 0%, frekuensi mayoritas kedua berusia 26-30 tahun sebesar 76,4% , frekuensi mayoritas ketiga berusia 31-40 tahun sebesar 18,2%, dan frekuensi mayoritas keempat berusia >40 tahun sebesar 5,5%.

c) Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 55 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan
Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	16	29,1	29,1	29,1
S-1	34	61,8	61,8	90,9
S2	5	9,1	9,1	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil SPSS 22

Didalam tabel IV.4 diatas menunjukkan bahwa untuk data status tingkat pendidikan SMA sebesar 0%, frekuensi mayoritas kedua adalah responden tingkat pendidikan D3 sebesar 29,1%, frekuensi mayoritas ketiga adalah

responden S1 sebesar 61,8%, dan frekuensi mayoritas keempat adalah responden S2 sebesar 9,1%.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu pelatihan (X_1), kepemimpinan (X_2), kinerja karyawan (Y), deskripsi pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan yang diberikan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

a) Variabel Pelatihan

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel pelatihan (X_1) diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV-5
Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan (X_1)

ALTERNATIF JAWABAN X_1														
No. Item	SS		S		KS		TS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	49,1	27	49,1	1	1,8	0	0	0	0	0	0	55	100
2	22	40,0	22	40,0	11	20,0	0	0	0	0	0	0	55	100
3	28	50,9	25	45,5	2	3,6	0	0	0	0	0	0	55	100
4	24	43,6	30	54,5	1	1,8	0	0	0	0	0	0	55	100
5	27	49,1	26	47,3	2	3,6	0	0	0	0	0	0	55	100
6	22	40,0	22	40,0	11	20,0	0	0	0	0	0	0	55	100
7	26	47,3	28	50,9	1	1,8	0	0	0	0	0	0	55	100
8	23	41,8	22	40,0	10	18,2	0	0	0	0	0	0	55	100
9	27	49,1	26	47,3	2	3,6	0	0	0	0	0	0	55	100
10	27	49,1	27	49,1	1	1,8	0	0	0	0	0	0	55	100

Sumber : Hasil SPSS 22

Berdasarkan data tabulasi skor angket untuk variabel pelatihan (X_1) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya mendapatkan pengetahuan yang lebih baik dalam pelatihan yang diberikan oleh kantor yaitu

menjawab sangat setuju 27 orang (49,1%) kemudian sebanyak 27 orang (49,1%) menjawab setuju, sedangkan 1 orang (1,8%) menjawab kurang setuju.

2. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mendapatkan pendidikan/bimbingan yang baik oleh kantor yaitu menjawab sangat setuju 22 orang (40,0%) kemudian sebanyak 22 orang (40,0%) menjawab setuju, sedangkan 11 orang menjawab (20,0%) menjawab kurang setuju.
3. Jawaban responden tentang pernyataan pelatihan yang diberikan sesuai prosedur kantor yaitu menjawab sangat setuju 28 orang (50,9%) kemudian sebanyak 25 orang (45,5%) menjawab setuju, sedangkan 2 orang menjawab (3,6%) menjawab kurang setuju.
4. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mendapatkan keterampilan yang lebih setelah diberikan pelatihan oleh kantor yaitu menjawab sangat setuju 24 orang (43,6%) kemudian sebanyak 30 orang (54,5%) menjawab setuju, sedangkan 1 orang menjawab (1,8%) menjawab kurang setuju.
5. Jawaban responden tentang pernyataan Pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan pengetahuan karyawan yaitu menjawab sangat setuju 27 orang (49,1%) kemudian sebanyak 26 orang (47,3%) menjawab setuju, sedangkan 2 orang menjawab (3,6%) menjawab kurang setuju.
6. Jawaban responden tentang pernyataan Saya dapat menerapkan keterampilan dan tata cara bekerja dengan baik yaitu menjawab sangat setuju 22 orang (40,0%) kemudian sebanyak 22 orang (40,0%)

menjawab setuju, sedangkan 11 orang menjawab (20,0%) menjawab kurang setuju.

7. Jawaban responden tentang pernyataan Saat pelatihan telah optimal, didapatkan hasil pegawai yang disiplin sesuai dengan harapan yaitu menjawab sangat setuju 26 orang (47,3%) kemudian sebanyak 28 orang (50,9%) menjawab setuju, sedangkan 1 orang menjawab 1 (1,8%) menjawab kurang setuju.
8. Jawaban responden tentang pernyataan Hasil kerja saya lebih baik setelah mengikuti pelatihan yaitu menjawab sangat setuju 23 orang (41,8%) kemudian sebanyak 22 orang (40,0%) menjawab setuju, sedangkan 10 orang menjawab (18,2%) menjawab kurang setuju.
9. Jawaban responden tentang pernyataan Sedikitnya kesalahan didalam pekerjaan, akan terjadi setelah pelatihan diberikan dengan baik yaitu menjawab sangat setuju 27 orang (49,1%) kemudian sebanyak 26 orang (47,3%) menjawab setuju, sedangkan 2 orang menjawab (3,6%) menjawab kurang setuju.
10. Jawaban responden tentang pernyataan Saya bekerja dengan memahami setiap pembelajaran yang diberikan didalam kantor yaitu menjawab sangat setuju 27 orang (49,1%) kemudian sebanyak 27 orang (49,1%) menjawab setuju, sedangkan 1 orang menjawab (1,8%) menjawab kurang setuju.

b) Variabel Kepemimpinan

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kepemimpinan (X_2) diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X₂)

ALTERNATIF JAWABAN X2														
No. Item	SS		S		KS		TS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	45,5	25	45,5	5	9,1	0	0	0	0	0	0	55	100
2	19	34,5	24	43,6	12	21,8	0	0	0	0	0	0	55	100
3	28	50,9	18	32,7	9	16,4	0	0	0	0	0	0	55	100
4	22	40,0	28	50,9	5	9,1	0	0	0	0	0	0	55	100
5	21	38,2	25	45,5	9	16,4	0	0	0	0	0	0	55	100
6	27	49,1	19	34,5	9	16,4	0	0	0	0	0	0	55	100
7	22	40,0	27	49,1	6	10,9	0	0	0	0	0	0	55	100
8	21	38,2	22	40,0	12	21,8	0	0	0	0	0	0	55	100
9	23	41,3	26	47,3	6	10,9	0	0	0	0	0	0	55	100
10	26	47,3	24	43,6	5	9,1	0	0	0	0	0	0	55	100

Sumber : Hasil SPSS 22

Berdasarkan data tabulasi skor angket untuk variabel motivasi kerja (X₂) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan Pimpinan memiliki kemampuan sebagai pemimpin yang baik yaitu sebanyak 25 orang (45,5%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (45,5%) sedangkan 5 orang (9,1%) menjawab kurang setuju.
2. Jawaban responden mengenai pernyataan Pimpinan memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan bawahan yaitu sebanyak 19 orang (34,5%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (43,6%) sedangkan 12 orang (21,8%) menjawab kurang setuju.
3. Jawaban responden mengenai pernyataan Pimpinan mengetahui kebutuhan karyawan dalam melakukan pekerjaan yaitu sebanyak 28 orang (50,9%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (32,7%) sedangkan 9 orang (16,4%) menjawab kurang setuju.

4. Jawaban responden mengenai pernyataan Pimpinan harus mempunyai daya nalar dan intelegensi yang cerdas yaitu sebanyak 22 orang (40,0%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 28 orang (50,9%) sedangkan 5 orang (9,1%) menjawab kurang setuju.
5. Jawaban responden mengenai pernyataan Pimpinan mampu memberikan idea atau gagasan yang tersusun difikirannya kepada bawahan untuk mewujudkan cita-cita perusahaan yaitu sebanyak 21 orang (38,2%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (45,5%) sedangkan 9 orang (16,4%) menjawab kurang setuju.
6. Jawaban responden mengenai pernyataan Pimpinan tegas dalam dalam menetapkan kebijakan dan peraturannya yaitu sebanyak 27 orang (49,1%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (34,5%) sedangkan 9 orang (16,4%) menjawab kurang setuju.
7. Jawaban responden mengenai pernyataan Pimpinan dengan tegas memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan yaitu sebanyak 22 orang (40,0%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (49,1%) sedangkan 6 orang (10,9%) menjawab kurang setuju.
8. Jawaban responden mengenai pernyataan Pimpinan memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas yaitu sebanyak 21 orang (38,2%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (40,0%) sedangkan 12 orang (21,8%) menjawab kurang setuju.
9. Jawaban responden mengenai pernyataan Dalam mengambil keputusan pimpinan mempunyai kepercayaan yang tinggi yaitu sebanyak 23 orang

(41,3%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (47,3%) sedangkan 6 orang (10,9%) menjawab kurang setuju.

10. Jawaban responden mengenai pernyataan Pimpinan dapat memberikan inisiatif dalam memecahkan masalah yaitu sebanyak 26 orang (47,3%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (43,6%) sedangkan 5 orang (9,1%) menjawab kurang setuju.

c) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

ALTERNATIF JAWABAN Y														
No. Item	SS		S		KS		TS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	47,3	27	49,1	2	3,6	0	0	0	0	0	0	55	100
2	21	38,2	23	41,8	11	20,0	0	0	0	0	0	0	55	100
3	27	49,1	20	36,4	8	14,5	0	0	0	0	0	0	55	100
4	24	43,6	25	45,5	6	10,9	0	0	0	0	0	0	55	100
5	24	43,6	26	47,3	5	9,1	0	0	0	0	0	0	55	100
6	25	45,5	28	50,9	2	3,6	0	0	0	0	0	0	55	100
7	28	50,9	27	49,1	0	0	0	0	0	0	0	0	55	100
8	28	50,9	26	47,3	1	1,8	0	0	0	0	0	0	55	100
9	24	43,6	26	47,3	5	9,1	0	0	0	0	0	0	55	100
10	24	43,6	23	41,8	8	14,5	0	0	0	0	0	0	55	100

Sumber : Hasil SPSS 22

Berdasarkan data tabulasi skor angket untuk variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan Jumlah pekerjaan diberikan sesuai jam kerja kantor yaitu sebanyak 26 orang (47,3%) menjawab

sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (49,1%) sedangkan 2 orang (3,6%) menjawab kurang setuju.

2. Jawaban responden mengenai pernyataan Saya selalu mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan yaitu sebanyak 21 orang (38,2%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (41,8%) sedangkan 11 orang (20,0%) menjawab kurang setuju.
3. Jawaban responden mengenai pernyataan Saya berusaha agar kualitas kerja saya meningkat yaitu sebanyak 27 orang (49,1%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (36,4%) sedangkan 8 orang (14,5%) menjawab kurang setuju.
4. Jawaban responden mengenai pernyataan Saya selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya yaitu sebanyak 24 orang (43,6%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (45,5%) sedangkan 6 orang (10,9%) menjawab kurang setuju.
5. Jawaban responden mengenai pernyataan Saya selalu hadir tepat waktu sesuai prosedur kantor yaitu sebanyak 24 orang (43,6%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (47,3%) sedangkan 5 orang (9,1%) menjawab kurang setuju.
6. Jawaban responden mengenai pernyataan Saya selalu memahami pekerjaan yang diberikan yaitu sebanyak 25 orang (45,5%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 28 orang (50,9%) sedangkan 2 orang (3,6%) menjawab kurang setuju.

7. Jawaban responden mengenai pernyataan Saya selalu dapat diajak bekerja sama dengan rekan-rekan kerja yaitu sebanyak 28 orang (50,9%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (49,1%) .
8. Jawaban responden mengenai pernyataan Saya selalu bersikap baik terhadap atasan dan rekan yang lainnya yaitu sebanyak 28 orang (50,9%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (47,3%) sedangkan 1 orang (1,8%) menjawab kurang setuju.
9. Jawaban responden mengenai pernyataan Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu sebanyak 24 orang (43,6%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (47,3%) sedangkan 5 orang (9,1%) menjawab kurang setuju.
10. Jawaban responden mengenai pernyataan Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap pimpinan dan rekan kerja yaitu sebanyak 24 orang (43,6%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (41,8%) sedangkan 8 orang (14,5%) menjawab kurang setuju.

4. Analisis Data

Bagian adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah di deskripsikan dari sub-sub sebelumnya (sub-sub deskripsi data). Data-data yang telah dianalisis di mulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu, dilanjutkan dengan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

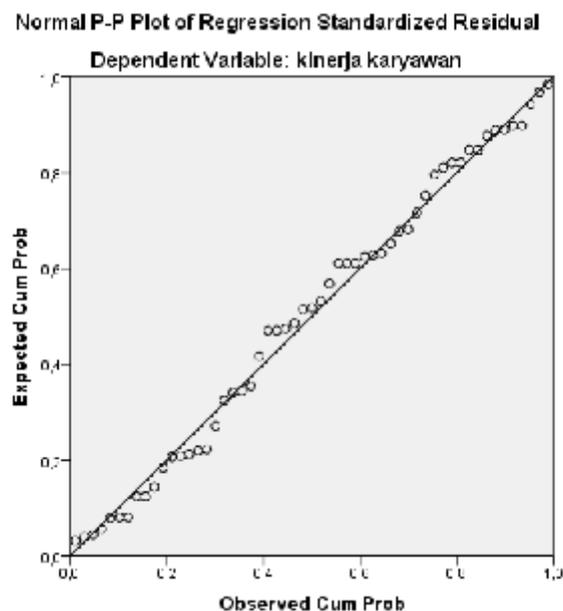
A. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik. Metode yang digunakan adalah metode *scatter plot*. Cara pengambilan keputusannya pada metode plot adalah :

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

(Azuar Juliandi, Irfan, Saprial Manurung, hal.160,2014).



Gambar IV.1 Normalitas

Gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi

memenuhi asumsi normalitas dan tidak terjadi masalah normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model tabel regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian (*Variance Inflation Factor / VIF*). Hasil analisis Uji Multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV-8
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	10,254	4,292			
Pelatihan	,224	,098	,227	,818	1,223
Kepemimpinan	,551	,085	,640	,818	1,223

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil SPSS 22

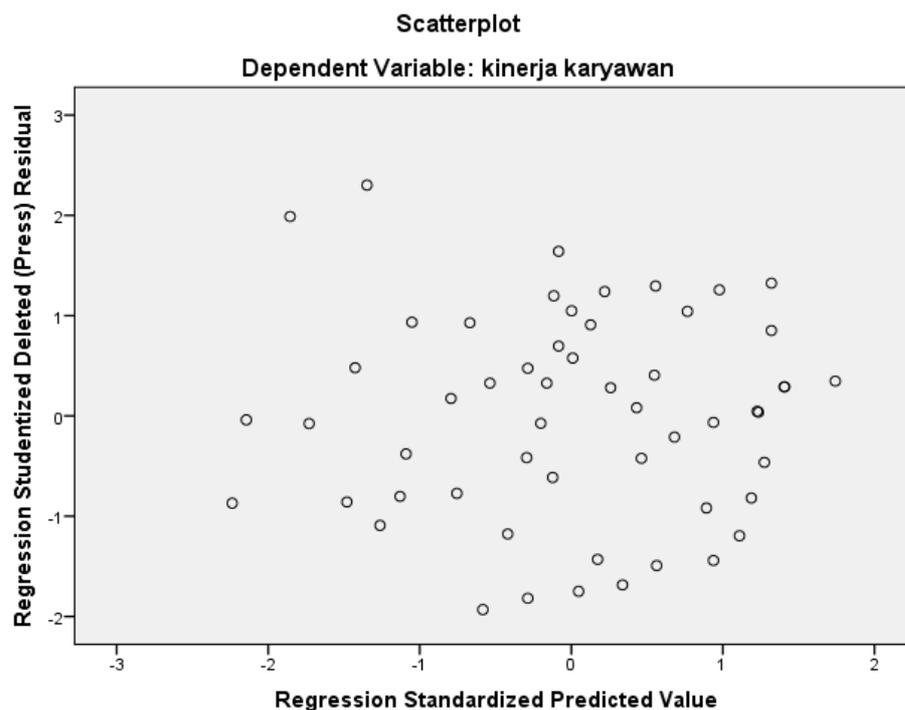
Variabel independen yakni Pelatihan (X_1) = 1,223 Kepemimpinan (X_2) = 1,223 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi, sehingga tidak terjadi multukonearitas dalam variabel independen penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis uji Multikolinieritas pada tabel IV-8 memperlihatkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10. Dalam ketentuan yang berlaku bahwa jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka di indikasikan model tersebut memiliki gejala multikolinieritas (Azuar, Irfan, Saprial Manurung,

hal.161,2014). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data tidak terdapat gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokodestiditas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Dalam hal ini dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini:



Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil SPSS 22

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk poola yang jelas dan tidak teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. Adapun model yang baik dalam

suatu data penelitian adalah tidak terdapatnya heterokrdastisitas adalah dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Jika diagram pancar membentuk pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas.
- b) Jika membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. (Azuar Juliandi, Irfan, Saprial Manurung, hal.162,2014)

Berdasarkan ketentuan diatas maka dapat disimpulkan bahwa “tidak terjadi heterokesdastisitas” pada model regresi dan data dapat dianalisis selanjutnya.

B. Regresi Linear Berganda

Regresi Linear berganda digunakan untuk menentukan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda :

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

Sumber : Sugiyono,2012 hal.277

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Pelatihan

X₂ = Kepemimpinan

a = Konstansta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Standart Error

Tabel IV-9
Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,254	4,292		2,389	,021
Pelatihan	,224	,098	,227	2,294	,026
Kepemimpinan	,551	,085	,640	6,472	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil SPSS 22

Dari tabel diatas, maka model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 10,254 + 0,225X_1 + 0,551X_2 + e$$

Keterangan :

- a) Nilai $\alpha = 10,254$ menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Pelatihan (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 10,254.
- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,224$ menunjukkan apabila Pelatihan mengalami kenaikan 100%, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan sebesar 22,4%. Kontribusi yang diberikan pelatihan terhadap kinerja sebesar 22,7% dilihat dari *standardized coefisient* pada tabel IV-9 diatas.
- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,551$ menunjukkan apabila kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan sebesar 55,1%. Kontribusi yang diberikan

Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 64% dilihat dari *standardized coefficient* pada tabel IV-9 diatas.

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut dianalisis pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent (kinerja karyawan). Maka pelatihan berpengaruh sebesar 0,225 dan kepemimpinan berpengaruh sebesar 0,551.

C. Pengujian Hipotesis

1) Uji – t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2012)

Dimana :

t = nilai hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Untuk penyederhanaan uji statistik t diatas peneliti menggunakan data SPSS for windows versi 22.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Tabel IV-10
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	10,254	4,292		
Pelatihan	,224	,098	,227	2,294	,026
Kepemimpinan	,551	,085	,640	6,472	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber : Hasil SPSS 22.0

Untuk kriteria pengujian hipotesis (uji t) dilakukan pada tingkat 5% dengan dua arah (0,05). Nilai t untuk $df = n - k = 55 - 2 = 53$ adalah 2,005

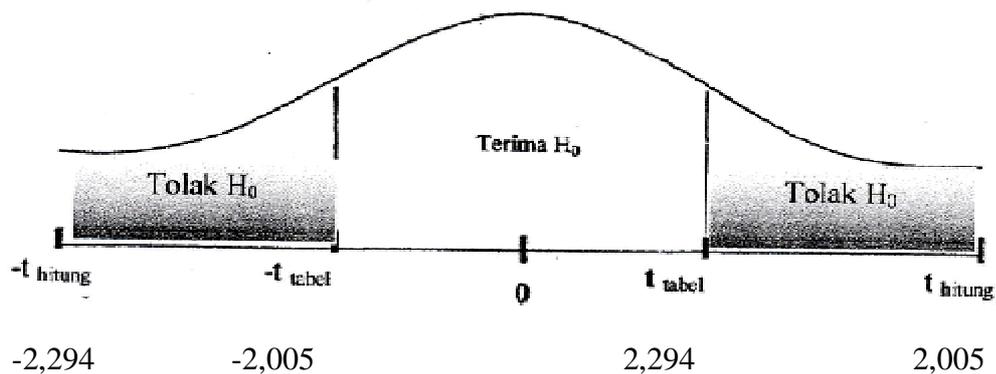
a. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pelatihan secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap kinerja karyawan, dari pengelolaan SPSS for windows versi 22.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 2,294$$

$$t_{tabel} = 2,005$$

Terlihat pada hasil Uji Parsial tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel pelatihan (X_1) $t_{hitung} 2,294 > t_{tabel} 2,005$. Derajat kebebasan (df) = $n - k = 55 - 2 = 53$, dengan nilai signifikan $0,26 < 0,05$ dari hasil tersebut di dapat kesimpulan bahwa H_a diterima H_o ditolak hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis I

Sumber : Hasil SPSS 22.0

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} 2,249 > t_{tabel} 2,005$. Dan nilai signifikansi sebesar $0,26 < 0,05$ dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a diterima H_0 ditolak, hal ini menunjukkan berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

b. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

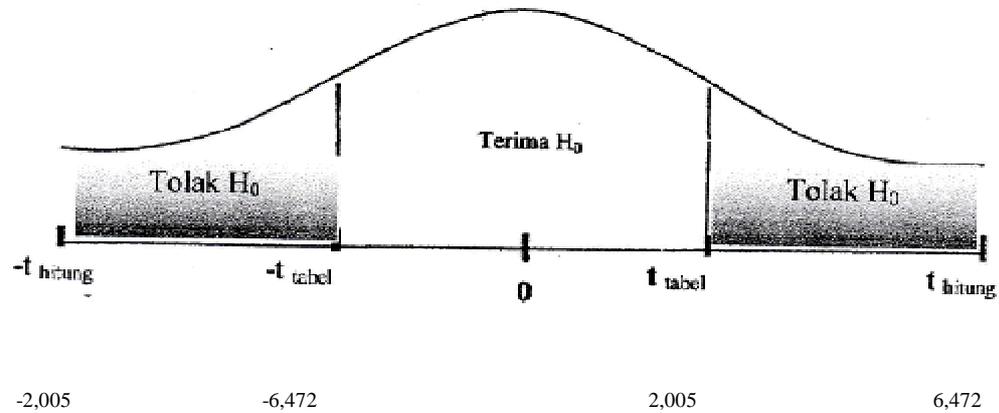
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kepemimpinan secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap kinerja karyawan, dari pengelolaan SPSS for windows versi 22.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 6,472$$

$$t_{tabel} = 2,005$$

Terlihat pada hasil Uji Parsial tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel pelatihan (X_2) $t_{hitung} 6,472 > t_{tabel} 2,005$. Derajat kebebasan (df)= $n-k = 55-2 = 53$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut di dapat

kesimpulan bahwa H_a diterima H_0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Sumber : Hasil SPSS 22.0

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $6,472 > 2,005$. Dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_a diterima H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

2. Uji F

Uji F atau juga disebut dengan uji signifikansi serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu pelatihan dan kepemimpinan untuk menjelaskan tingkah laku atau keragaman kinerja karyawan, berikut adalah hasil statistik pengujiannya.

Tabel IV-11

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369,282	2	184,641	36,582	,000 ^b
	Residual	262,464	52	5,047		
	Total	631,745	54			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan, pelatihan

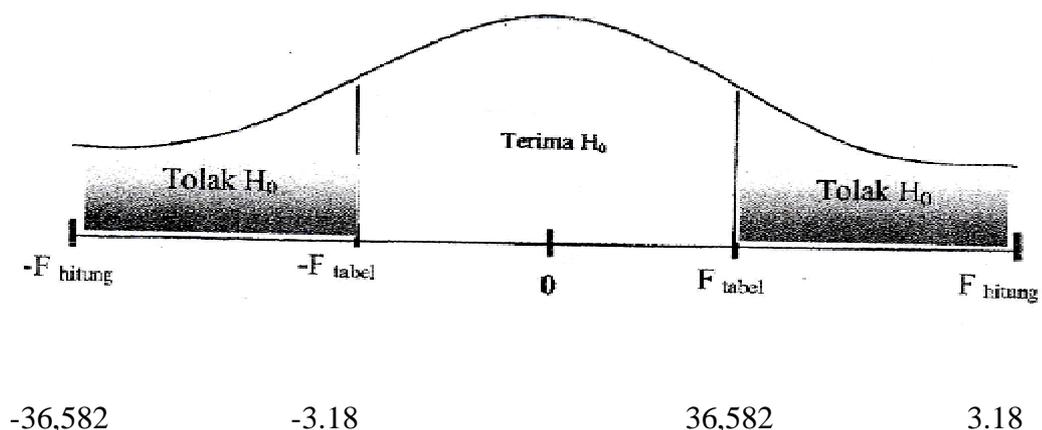
Sumber : Hasil SPSS 22

$$F_{\text{hitung}} = 36,582$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,18$$

$$Dk = n - k - 1 = 55 - 2 - 1 = 52 \text{ adalah } 3,18$$

Dari hasil pengujian secara simultan diatas diperoleh nilai Fhitung 36,582 > Ftabel 3,18 berdasarkan dk = 55-2-1 = 52 dengan signifikan 0,000 < 0,05 menunjukan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti pelatihan (X₁) dan Kepemimpinan (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).



Gambar IV.5 : Kriteria Uji F

Sumber : Hasil SPSS 22.0

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh $36,58 > 3,18$. Berarti ditolak (diterima), hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara pelatihan dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

D. Koefisien Determinasi

Nilai R-Square adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas.

Tabel IV-12
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,585	,569	2,24664

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil SPSS 22

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,585 \times 100\% \\
 &= 58,5\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,585 atau 58,5%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan pada pelatihan dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan sebesar 58,5% sisanya 41,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Analisis mengenai hasil temuan ini terhadap kesesuaian teori, pendapat. Berikut ini ada 3 (Tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis temuan penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian terbukti bahwa pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,294 < 2,005$. Sehingga di dalam PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan tersebut pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2011, hal.44) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Kurangnya pelatihan yang di berikan perusahaan akan berpengaruh bagi tingkat prestasi kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Harli (2012) menyimpulkan adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin baik tingkat kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Pelatihan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena

dengan pelatihan tersebut karyawan bisa bekerja dengan lebih baik sesuai dengan tanggung jawab dan bidangnya masing-masing.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian terbukti bahwa kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,472 > 2,005$. Sehingga di dalam PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan tersebut pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Robin (2011, hal.410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memngaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Kepemimpinan sangat berpengaruh untuk mendukung bawahan untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran.

Hasil penelitian ini oleh Yoga Arsyenda (2014), menyimpulkan ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin baik kepemimpinan yang diberikan maka akan semakin baik kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Dukungan yang diberikan oleh pemimpin dapat memunculkan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi, artinya sikap pemimpin yang dapat mendukung atau memotivasi karyawannya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa hubungan secara simultan variabel pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dari hasil uji F, yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} ($36,582 > 3,18$) dan dengan membandingkan angka Sig F hasil perhitungan dengan taraf signifikan yang ditentukan ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil uji F terbukti bahwa pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Jadi kesimpulannya bahwa terhadap pengaruh signifikan secara simultan antara pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Saifuddin (2014), mengenai pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kota Malang menyatakan bahwa “secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Kota Malang”. Dengan demikian dengan adanya pelatihan dan kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian dapat digunakan pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari hasil uji koefisien determinasi dapat ditunjukkan bahwa nilai R-Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0,585. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan pelatihan dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan 58,5%, sedangkan sisanya 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan pengujian terlihat bahwa variabel X_1 (Pelatihan) mempunyai pengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan). Pengaruh positif variabel X_1 (Pelatihan) terhadap Y (Kinerja Karyawan) yang ditunjukkan oleh uji t sebesar 2,294 ($2,294 > \alpha 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka berpengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan pengujian Variabel X_2 (Kepemimpinan) mempunyai pengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan). Pengaruh positif variabel X_2 (Kepemimpinan) terhadap Y (Kinerja Karyawan) berdasarkan uji t yang diperoleh sebesar 6,472 ($6,472 > \alpha 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka berpengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Dilihat dari hasil uji koefisien determinasi dapat ditunjukkan bahwa nilai R-Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0,585. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan pelatihan dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan 58,5%, sedangkan sisanya 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel pelatihan dan kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan, hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan adalah sesuatu yang cukup penting untuk menunjang kualitas dalam bekerja, maka dalam hal ini penulis memberikan saran kepada perusahaan.

1. Perusahaan agar lebih memperhatikan kepemimpinan, dengan adanya kepemimpinan yang baik maka akan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan, terutama dalam hal bekerja, akhlak, dan moral.
2. Perusahaan hendaknya mempertimbangkan hasil penelitian ini khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, jika kepemimpinan di kantor ini diperbaiki/ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja para karyawan.
3. Perusahaan agar lebih meningkatkan lagi pelatihan kepada karyawan, sebab pelatihan merupakan hal yang cukup penting agar kinerja karyawan dan tujuan perusahaan mudah tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, R. (27 September 2012). *Anggap Karyawan Aset, Kunci Sukses Perusahaan*
- Bangun, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta
- Candra Galih, (2015), *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.21, No.1,
- Colquitt, (2011), *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, jilid 1 dan 2 Jakarta : Erlangga
- Elnaga, (2013), *Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kecap Segitiga Majalengka*. Skripsi, Universitas Widyatama.
- Ghiselli Edwin, (2012), *Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kecap Segitiga Majalengka*. Skripsi, Universitas Widyatama
- Hasibuan, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Johannes Bryan, (2014), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia*, Journal "Acta Diuma", Volume III, No.4,
- Juliandi Azuar, (2014), *Metodologi Penelitian Bisnis*
- Kartono, (2014), *Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri*. Jurnal, revitalisasi, 1 (2)
- Leonardo Agusta, (2013), *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya*, AGORA Vol. 1, No. 3,
- Ma'arif, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Index
- Mangkunegara, (2014), *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung : PT Revika Aditama
- Mangkunegara, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Kesepuluh, Rosdakarya : Bandung

- Marpaung Marudut,(2014), *Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta*, Jurnal Ilmiah Widya,
- Marwansyah, (2012), *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mifta, Thoha, (2010), *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Rajawali Pers : Jakarta
- Muizu, Wa Ode Zusnita. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Pekbis Jurnal*, 6(1), h: 1-13
- Rivai, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robin, (2011), *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Schermerhom, (2011), *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press Yogyakarta (anggota IKAPI).
- Soegihartono, 2012, Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang), *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1), h:123-140
- Sugiyono, (2012), *Metode Penelitin Kuantitatif Kualitatif dan R&B*, Alfabeta : Bandung,
- Sultana, (2012), Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Sentra Operasi Terminal (SOT) Kantor Cabang Utama PT (Persero) Angkasa Pura II Bandar Udara Internasional Soekarno Hatta 2006. Skripsi, Trisakti.
- Sutikno, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sutrisno, (2011), *Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Gramedia.
- Suyoto, (2012), *Teori, Kuisisioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Timore, (2011), Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di.PT. Pertamina (Persero) UPMSIII Terminal Transit Utama Pekalongan, Indramayu".*Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), h:175-191

Triasmoko, (2014), Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri).Jurnal Administrasi Bisnis, 12(1), h:1-10

Utama Mudiarta, (2016), *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriyah Cottages Kuta-Bali*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 3,

Yulianti Edi, (2015), *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara*, eJournal administrasi bisnis, 3(4):900-910