

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK
SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG
PEMBANTU SETIA BUDI MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

SEPTY DYANITA PUTRI
NPM.1305160814



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



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 Senin, tanggal 02 April 2018, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : SEPTY DYANITA PUTRI
NPM : 1305160814
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KRYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG PEMBANTU SETIA BUDI MEDAN

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

Tim-Penguji

Penguji I

(MUKMIN POHAN, SE, M.Si)

Penguji II

(MURVIANA KOTO, SE, M.Si)

Pembimbing

(RINI ASTUTI, SE, MM)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

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

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : SEPTY DYANITA PUTRI
N.P.M : 1305160814
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK
MANDIRI SYARIAH KANTOR CABANG PEMBANTU
SETIA BUDI MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi



RINI ASTUTI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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





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

Jln. Kapt. Muhktar Basri No. 3 Telp. 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : Dr. HASRUDY TANJUNG.,SE.,MSi
Dosen pembimbing : RINI ASTUTI, SE.,MM

Nama Mahasiswa : SEPTY DYANITA PUTRI
NPM : 1305160814
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK MANDIRI SYARIAH KANTOR CABANG PEMBANTU SETIA BUDI MEDAN

TGL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
2/3-18	Bab IV = - Hasil Penelitian - Karakteristik Responden - Deskripsi Jawaban Responden		
12/3 18	- Asumsi klasik dijelaskan - Uji t → Hasil - Uji F → Hasil		
21/3 18	Pembahasan = 1. Pengaruh $X_1 \rightarrow Y$ 2. Pengaruh $X_2 \rightarrow Y$ 3. Pengaruh $X_1 \text{ \& } X_2 \rightarrow Y$		
23/3 18	Kesimpulan & Saran, Daftar Pustaka. - ACC Sidang Meja Hijau.		

Pembimbing Skripsi

(RINI ASTUTI, SE.,MM)

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE.,M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Septy Dyanita Putri*
NPM : *1305160814*
Konsentrasi : *MSDM*
Fakultas : *Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/*
Perguruan Tinggi : *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Fembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Septy Dyanita Putri (1305160814) Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Setia Budi Medan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan, pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dan kepemimpinan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Setia Budi Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Setia Budi Medan, dan adapun sampel yang digunakan sebanyak 39 orang. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data dilakukan dengan memberikan angket (*questioner*) dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Kemudian data diolah melalui SPSS versi 18.0.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari pengujian pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan terlihat bahwa sig (2 tailed) antara kepemimpinan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 0,653 dan $>\alpha$ 0,05 maka dinyatakan kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Secara parsial, variabel ketersediaan kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Setia Budi Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($2,378 > 1,688$). Sedangkan variabel pelatihan (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Setia Budi Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini tidak diterima, terbukti dari nilai t hitung $<$ t tabel ($1,355 < 1,688$).

Secara simultan, variabel kepemimpinan (X_1) dan pelatihan (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Setia Budi Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $>$ F tabel ($4,505 > 3,24$). Variabel kepemimpinan (X_1) dan pelatihan (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 20,0% sedangkan sisanya sebesar 80,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, seharusnya perusahaan lebih meningkatkan lagi pelatihan kerja untuk karyawan agar karyawan cepat terampil dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Pelatihan, dan Produktivitas Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Setia Budi Medan”**

Proposal ini disusun berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, sebagai syarat untuk dapat menyelesaikan studi strata-1 (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya menyadari bahwa dalam proses penulisan proposal ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua saya tercinta: Ibunda tercinta Suriani dan Ayahanda tercinta Suriyanto, yang merupakan inspirasi bagi saya, berjuang dengan segenap kemampuan membesarkan, mendidik, memberikan dukungan, semangat dan motivasi, merawat dengan penuh cinta dan kasih sayang dari kecil hingga dewasa serta doanya yang tulus, sehingga dapat menjadikan kekuatan dalam menyelesaikan studi S-1.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, S.E, M.Si Ketua Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E, M.Si Sekretaris Program Studi Manajemen di Fakultas ekonomi Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Rini Astuti, SE,M.M selaku dosen pembimbing yang telah membimbing saya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Setia Budi Medan yang telah membantu dan memberi informasi dalam pengumpulan data.
8. Terima kasih untuk yang tersayang abangda Surya Hidayat,SH dan Rizky Dwi Putra untuk semangat dan kasih sayangnya kepada penulis.
9. Terimakasih untuk teman-teman Manajemen C/Siang 2013 khususnya, Sella Novia Restika, S.E dan Amanda Putri Kinanti, SE yang juga memberi dukungan dan motivasi kepada penulis.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati saya menyadari masih banyak terdapat kekurangan di dalam skripsi ini, sehingga saya mengharapkan adanya saran dan kritik yang setidaknya membangun, demi kesempurnaan skripsi ini.

Medan, November 2017

Penulis

SEPTY DYANITA PUTRI
1305160814

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Produktivitas kerja.....	6
a. Pengertian Produktivitas kerja	6
b. Manfaat Produktivitas kerja	7
c. Faktor-faktor Produktivitas kerja	8
d. Indikator Produktivitas kerja.....	10
2. Kepuasan Kerja.....	11
a. Pengertian Kepuasan Kerja	11
b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	12
c. Indikator Kepuasan Kerja.....	13
3. Motivasi Kerja	15
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	15
b. Teori Motivasi	16

c. Faktor-faktor Motivasi Kerja.....	19
d. Indikator Motivasi	20
B. Kerangka Konseptual	21
C. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
A. Pendekatan Penelitian	25
B. Definisi Operasional.....	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian	27
D. Populasi dan Sampel	28
E. Teknik Pengumpulan data	29
a. Uji Validitas	30
b. Uji Reliabilitas	31
F. Teknik Analisis Data.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Hasil Penelitian	33
1. Deskripsi Data Penelitian.....	33
a. Karakteristik Responden Penelitian	34
b. Karakteristik Jawaban Responden Kuesioner Penelitian...	36
2. Analisis Data Penelitian	38
a. Uji Normalitas.....	38
b. Uji Multikolinieritas	40
c. Uji Autokolerasi.....	41
d. Uji Heteroskedastisitas	42

3. Regression Linier	43
a. Analisis Regresi Linier Berganda	43
b. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	44
c. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	44
d. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	45
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	46
A. Kesimpulan	46
B. Saran	47

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Hubungan Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja Karyawan	19
Gambar II.2	Hubungan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	19
Gambar II.3	Hubungan Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	20
Gambar IV.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	42

DAFTAR TABEL

Tabel III. 1 Indikator Produktivitas kerja Karyawan	26
Tabel III. 2 Indikator Kepuasan Kerja	27
Tabel III. 3 Indikator Motivasi Kerja	27
Tabel III. 4 Waktu Penelitian	28
Tabel III. 5 Jumlah Populasi	28
Tabel III. 6 Skala Likert	30
Tabel IV.1 Pengukuran Skala Likert.....	33
Tabel IV.2 Tingkat Respon Penyebaran Kuesioner	34
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	35
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	35
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X_1).....	36
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan (X_2).....	37
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	37
Tabel IV.9 Hasil Uji Normalitas	39
Tabel IV.10 Hasil Multikolinieritas	40
Tabel IV. 11 Hasil Uji Autokolerasi	41
Tabel IV.12 <i>Coefficient</i>	43
Tabel IV.13 Anova ^b	45
Tabel IV.14 <i>Model Summary</i>	45

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktifitas kerja karyawan tinggi. Produktivitas merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan.

kerja karyawan merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan sendiri.

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan faktor pelatihan. Faktor kepemimpinan penting agar karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan dan mempunyai kewajiban menghormati dan mematuhi pemimpin dan mematuhi pemimpin.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Menurut Dubrin (2005, hal.3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk

menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memperdayakan karyawan. Kepimpinan yang bisa menumbuhkan produktivitas karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi adalah melalui program pelatihan. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi.

Menurut Mangkuprawira (2005, hal.135), “pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang lebih panjang. Pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar”.

Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Setia Budi Medan merupakan lembaga perbankan yang termuka diIndonesia dan termasuk dalam perusahaan BUMN dari Bank Mandiri (persero).

Observasi Awal yang dilakukan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu ditemukan terdapat masalah yaitu penurunan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan seperti, disebabkan oleh Kepemimpinan dalam perusahaan yang kurang cermat dalam memberikan informasi yang jelas

mengenai tujuan yang ingin dicapai, sehingga produktivitas karyawan menurun. Kurangnya dukungan pimpinan dalam mendeledani bahasanya seperti, pimpinan tidak memberikan arahan kepada karyawan dengan bijak sehingga menurunkan produktivitas karyawan. Kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti, pelatihan karyawan dalam melayani nasabah di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis mengangkat permasalahan tersebut kedalam tulisan yang berbentuk proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Setia Budi Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka didapat identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penurunan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan seperti, disebabkan oleh Kepemimpinan dalam perusahaan yang kurang cermat dalam memberikan informasi yang jelas mengenai tujuan yang ingin dicapai, sehingga produktivitas kerja karyawan menurun.
2. Kurangnya dukungan pimpinan dalam mendeledani bahasanya seperti, pimpinan tidak memberikan arahan kepada karyawan dengan bijak sehingga menurunkan produktivitas kerja karyawan.
3. Kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti, pelatihan karyawan dalam melayani nasabah di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Setia Budi Medan.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Setia Budi Medan. Namun, dalam penelitian ini hanya dibatasi dari segi kepemimpinan dan pelatihan karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Setia Budi Medan.

2. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Setia Budi Medan?
- 2) Apakah ada pengaruh pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Setia Budi Medan?
- 3) Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Setia Budi Medan dan seberapa besar pengaruhnya?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar “pengaruh

kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Setia Budi Medan”.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini ditujukan kepada penulis sebagai bahan penelitian dan pengetahuan kepada penelitian tentang kinerja karyawan, dan sebagai penambah wawasan ilmu pengetahuan untuk mengetahui tingkat pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan sebuah masukan bagi perusahaan mengenai pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, hingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan ataupun dalam pengambilan keputusan dimasa yang akan datang.

c. Referensi bagi penelitian yang mendatang

Sebagai bahan masukan dan sumber informasi bagi mahasiswa penelitian berikutnya dalam melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif bila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting dan memegang peranan utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, maka diperlukan suatu gerakan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar diperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Produktivitas merupakan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam produksi barang atau jasa.

Menurut Stoner (2001, hal.290) “Produktivitas kerja karyawan sebagai suatu ukuran efisiensi manajer dalam menggunakan sumber daya organisasi untuk menghasilkan barang dan jasa.

Menurut Simanjuntak (2009, hal.30) ”Produktivitas mengandung pengertian pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini lebih baik dari kemarin”.

Menurut P.Siagian (2010, hal.75) “Produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan

prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin maksimal”.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang sesuai dengan yang diharapkan. Untuk penyelesaian tugas ataupun pekerjaan, keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

b. Manfaat Produktivitas

Banyak sekali manfaat yang akan di peroleh perusahaan jikamemiliki karyawan yang produktivitas kerjanya baik, menurut Wibowo (2007, hal. 10-11) manfaat-manfaat produktivitas adalah sebagai berikut :

- 1) Manfaat produktivitas bagi organisasi ialah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung program perubahan budaya.
- 2) Manfaat kinerja bagi manajerial ialah klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial pada staf, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetisi.
- 3) Manfaat kinerja bagi individu ialah memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mendukung kinerja, dan memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

Menurut Bangun (2012, hal. 232) produktifitas kerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi
- 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
- 3) Pemeliharaan sistem
- 4) Dokumentasi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya. Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

Menurut Serdamayanti (2007, hal.144) ada enam faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu :

- 1) Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*sifth work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
- 2) Tingkat keterampilan, latihan didalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
- 3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pemimpin dan tenaga kerja.
- 4) Manajemen produktivitas yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- 5) Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- 6) Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam usaha.

Menurut Ravianto, dalam (Edy Sutrisno, 2009:102), mengemukakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain yaitu:

- 1) Kepemimpinan
- 2) Kompensasi
- 3) Pengawasan kerja
- 4) Lingkungan kerja
- 5) Pelatihan dan pendidikan
- 6) Keterampilan

- 7) Disiplin Kerja
- 8) Absensi kerja
- 9) Beban kerja
- 10) Jaminan sosial
- 11) Fasilitas kerja
- 12) Sarana produksi

d. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas merupakan bagian integral dari proses manajemen produktivitas. Pengukuran Produktivitas mewujudkan sejumlah fungsi penguatan yang sangat berharga menurut Wibowo (2014, hal. 110) yaitu sebagai berikut:

- 1) Membangun kepedulian
Sistem pengukuran yang sangat kelihatan dan sering disesuaikan membantu menjaga fokus organisasi dan mengomunikasikan minat dan kepentingan manajemen tentang produktivitas.
- 2) Mengukur masalah dan peluang
Ukuran produktivitas memfasilitasi identifikasi dari bidang di mana perhatian manajemen diperlukan. Kondisi produktivitas mendarat atau menurun hanya dapat dipastikan melalui suatu ukuran.
- 3) Mengusahakan Mekanisme umpan balik
Tanpa umpan balik, suatu organisasi tidak dapat belajar dan memperbaiki. Dengan mengumpan balik data pengukuran, pekerja dapat menikmati perasaan penyelesaian, dapat belajar dari keberhasilan dan dapat di motivasi untuk mengatasi masa ketidacukupan kinerja.
- 4) Memfasilitasi integrasi
Pengukuran memfasilitasi proses pengintegrasikan produktivitas ke dalam sistem organisasional lain.

Menurut Sinungan (2008, hal. 24) “keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja memiliki unuit-unit yang diperlukan yakni: kuantitas hasil dan kualitas penggunaan masukan tenaga kerja”.

e. Indikator Produktivitas Kerja

Seperti dijelaskan Simamora (2004, hal. 612), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Dalam hal ini penelitian mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini :

- 1) Kuantitas kerja,
Tolak ukur yang berkaitan dengan jumlah, contohnya jumlah mobil yang melintas, jumlah penduduk, dll.
- 2) Kualitas kerja,
Tolak ukur yang terkait dengan kemampuan, skill, kecerdasan dan lain-lain.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok, yaitu pimpinan sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pimpinan mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan setiap orang tidak akan mempunyai kesamaan dalam menjalankan kepemimpinannya. Pemimpin harus memahami setiap perilaku bawahannya yang berbeda-beda, bawahan mempengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian dan tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Menurut Siagian (dalam EdySutrisno, 2015, hal. 213), “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi halite mungkin tidak disenanginya”.

Anorga (dalam Edy Sutrisno, 2015, hal. 214), mengatakan bahwa: “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu”.

Menurut Wilson (2012, hal. 337), “Kepemimpinan adalah proses psikologis dalam menerima tanggung jawab tugas, diri sendiri, dan nasib orang lain”. Pendapat ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan untuk melakukan tugas-tugasnya sebagai pemimpin.

Dari beberapa definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan orang lain, bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan suatu perusahaan khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

b. Karakteristik Kepemimpinan

Menurut Yuki (2005, hal. 13) secara umum seorang pemimpin yang baik harus memiliki beberapa karakteristik berikut ini :

- 1) Ciri (memotivasi, keperibadian, nilai)
- 2) Keyakinan dan Optimisme
- 3) Keterampilan dan keahlian
- 4) Integritas dan Etika

Menurut Samsudin (2010, hal 293) karakteristik pemimpin adalah sebagai berikut.

- 1) Keinginan Untuk Menerima Tanggung Jawab

Seorang pemimpin yang menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan berarti bersedia bertanggung jawab pada pimpinannya atas segala yang dilakukan bawahannya.

2) Kemampuan Untuk “*Perceptive*”

Perceptive menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menentukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pimpinan harus mengenal tujuan organisasi sehingga dapat bekerja untuk membantu mencapai tujuan tersebut.

3) Kemampuan Untuk Bersikap Objektif

Objektivitas adalah untuk melihat suatu peristiwa atau merupakan perluasan dari kemampuan persepsi. Persepsivitas menimbulkan kepekaan terhadap fakta, kejadian, dan kenyataan yang lain. Objektivitas membantu pemimpin untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.

4) Kemampuan Untuk Menentukan Prioritas

Seorang pemimpin yang pandai adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memiliki dan menentukan hal yang penting dan hal yang tidak penting. Kemampuan ini sangat diperlukan karena pada kenyataannya masalah-masalah yang harus dipecahkan bukan datang satu per satu, melainkan datang bersamaan dan berkaitan antara satu dengan yang lainnya.

5) Kemampuan Untuk Berkomunikasi

Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah orang yang bekerja dengan menggunakan bantuan orang lain. Oleh karena itu, pemberian perintah dan penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai.

c. Gaya Kepemimpinan

Berikut ini macam-macam gaya kepemimpinan menurut Samsudin (2010, hal. 293) :

1) *The Authoritative Leader* (Pemimpin Autokratik)

Seorang pemimpin yang otokratik menganggap semua kewajiban untuk mengambil keputusan, menjalankan tindakan, mengarahkan, memberi motivasi, dan mengawasi bawahannya terpusat di tangannya.

2) *The Participative Leader* (Pemimpin Partisipatif)

Apabila seseorang pemimpin menggunakan gaya partisipasi, ia akan menjalankan gaya kepemimpinan dengan konsultasi. Ia tidak mendelegasikan wewenangnya untuk membuat keputusan akhir dan memberikan pengarahannya tertentu kepada bawahannya. Ia akan mencari berbagai pendapat dan pemikiran dari para bawahannya mengenai keputusan yang akan diambil. Ia akan secara serius

mendengarkan dan menilai pikiran para bawahannya dan menerima sumbangan pikiran mereka sejauh pemikiran tersebut bisa dipraktikkan.

3) *The Free Rein Leader* (Pemimpin Bebas)

Dalam gaya kepemimpinan "*Free Rein*", pemimpin mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada para bawahannya dengan lengkap. Pada Prinsipnya pimpinan akan mengatakan, "Inilah pekerjaan yang harus Saudara lakukan. Saya tidak peduli bagaimana cara mengerjakannya, tetapi pekerjaan tersebut harus bisa diselesaikan dengan baik. Pemimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut pada para bawahannya. Dengan kata lain, Pimpinan menginginkan para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga ia tidak perlu membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan tersebut.

d. Fungsi dan Peran Pemimpin Dalam Organisasi

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin.

Menurut Terry (dalam Edy Sutrisno, 2015 hal. 219), "Fungsi pemimpin dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi empat fungsi yaitu: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian".

Menurut Gerungan (2015, hal. 210), tugas utama pemimpin adalah:

- 1) Memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi yang rumit yang dihadapi kelompok.
- 2) Mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok.
- 3) Merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan, dan kekhawatiran kelompok.

Menurut Edy Sutrisno (2015, hal. 228), tugas-tugas penting seorang pemimpin adalah:

- 1) Sebagai Konselor
Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.
- 2) Sebagai Instruktur
Sebagai pemimpin pada peringkat manapun Ia berada, sebenarnya pada jabatan yaitu melekat tugas sebagai struktur, atausebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada dibawahnya.
- 3) Memimpin Rapat
Seorang pemimpin pada tingkat manapun, pada suatu waktu perlu melakukan rapat dan memimpinya.
- 4) Mengambil Keputusan
Diantara seluruh tugas yang disandang oleh pemimpin maka yang mungkin terberat adalah tugas mengambil keputusan, pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hak yang membedakan seorang pemimpin
- 5) Mendelegasikan Wewenang
Pendelegasian disebut dengan pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya karena keterbatasan waktu dan keterbatasan kemampuannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya.

e. Indikator Kepemimpinan

Menurut Thoha (2007, hal 287) menyatakan bahwa terdapat empat indikator dari kepemimpinan, yaitu:

- 1) Kedewasaan dan keluasan hubungan social.
Pemimpin cenderung menjadi dewasa yakni mempunyai emosi yang stabil baik dalam membimbing karyawan maupun dalam mengambil keputusan, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial. Pemimpin juga mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.
- 2) Motivasi dan dorongan berprestasi.
Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja dan berusaha mendapatkan penghargaan intrinsik dibandingkan dibandingkan ekstrinsik.
- 3) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan.
Pimpinan yang berhasil adalah pemimpin yang mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya. Pemimpin tersebut berorientasi pada karyawan bukan hanya berorientasi pada produk perusahaan.

4) Kecerdasan.

Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

3. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pada umumnya setiap organisasi sering terjadi suatu kesenjangan antara kebutuhan akan promosi tenaga kerja yang diharapkan oleh organisasi dengan kemampuan tenaga kerja dalam respon kebutuhan, organisasi perlu melakukan suatu upaya untuk menjembatani kesenjangan ini. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi adalah melalui program pelatihan. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan suatu perusahaan.

Menurut Mangkuprawira (2005,hal.135), “pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang lebih panjang. Pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar”.

Menurut Nawawai (2005,hal.208), bahwa “pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan cara meningkatkan keahlian.

Pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku Pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik berkaitan dengan pekerjaan.

b. Tujuan Pelatihan

Menurut Hasibuan (2007,hal.70) Tujuan pendidikan dan pelatihan pada hakikatnya menyangkut hal-hal sebagai berikut :

- 1) Produktivitas Kerja.
Dengan diadakan pendidikan dan latihan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan kualitas hasil penjual semakin memuaskan.
- 2) Kerusakan.
Pendidikan dan latihan karyawan juga bertujuan untuk mengurangi adanya kerusakan barang, karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 3) Kecelakaan.
Pendidikan dan pelatihan karyawan juga bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan akan berkurang karena *Human Error* tidak akan terjadi.
- 4) Pelayanan.
Pendidikan dan latihan karyawan juga bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada konsumennya, Karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi konsumen.
- 5) Karir.
Dengan adanya pendidikan dan latihan maka kesempatan untuk meningkatkan karir semakin besar, karena keahlian, ketrampilan dan prestasi kerjanya lebih baik.Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.
- 6) Kosenptual.
Dengan pendidikan dan latihan manajer akan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, Karena *technical skill*, *human skill*, dan *skillnya* telah lebih baik.
- 7) Kepemimpinan.Dengan adanya pelatihanm kepemimpinan seseorang manajer akan lebih baik, *human relationnya* lebih baik dan motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertical dan horizontal semakin harmonis.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 45) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 2) Meningkatkan kualitas kerja.
- 3) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- 4) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- 5) Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal.
- 6) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 7) Menghindarkan keusangan (*obsolescence*).
- 8) Meningkatkan perkembangan karyawan.

c. Teknik-Teknik Pelatihan

Program pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program pelatihan manajemen menurut Handoko (2003, hal. 110) yaitu :

- 1) Metode *on the job training* yaitu metode yang pelaksanaannya dilakukan ditempat kerja.
- 2) Metode *off the job training* yaitu metode yang pelaksanaannya dilakukan diluar tempat kerja, metode ini terbagi, yaitu : simulasi dan presentasi informasi.

Menurut Anwar Prabu (2010, hal. 412), adapun daam melakukan pelatihan dapat dilakukan dengan beberapa sistem latihan,yaitu :

- 1) Sistem Magang. Sistem ini memiliki prinsip utama yaitu belajar sambil bekerja dan bekerja sambil belajar.
- 2) Sistem Bimbingan. Sistem ini pelajaran langsung diberikan satu persatu. Dengan demikian mereka akan lebih cepat memahami pelatihan yang diberikan
- 3) Sistem latihan praktek. Dengan sistem ini seseorang lebih ditekankan melaksanakan latihan praktek seperti sesungguhnya.
- 4) Sistem kombinasi. Merupakan sistem kombinasi dari sistem yang ada.

d. Faktor Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013,hal45) Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan adalah :

- 1) Perbedaan individu
- 2) Hubungan dengan jabatan analisis
- 3) Motivasi
- 4) Partisipasi aktif
- 5) Seleksi peserta penataran
- 6) Metode pelatihan dan pengembangan

Menurut Mc Gehee, seperti yang dikutip Dr.A Anwar (2010,hal.51) faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan meliputi :

- 1) Materi yang diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.
- 2) Pelatih / Pengajar / pemateri harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
- 3) Menggunakan konsep pembentukan (*shaping*) perilaku.

e. Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan yang digunakan penulis adalah menurut Sofyandi (2013, hal.119) sebagai berikut :

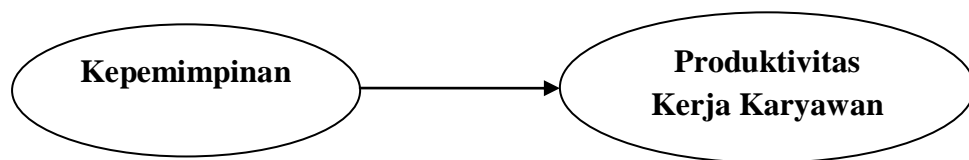
- 1) Isi program pelatihan
- 2) Metode pelatihan
- 3) Sikap dan keterampilan
- 4) Lama waktu pelatihan
- 5) Fasilitas

B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian landasan teori diatas, maka pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Setia budi Medan dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

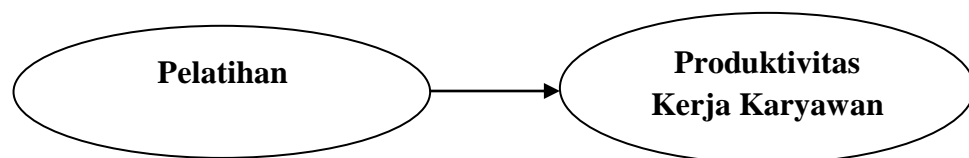
Kepemimpinan berkaitan langsung dengan produktivitas kakerja karyawan. Menurut Anorga (dalam Edy Sutrisno, 2015. 214), mengatakan bahwa: “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu



Gambar 2.1 :
Hubungan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

2. Hubungan Antara Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

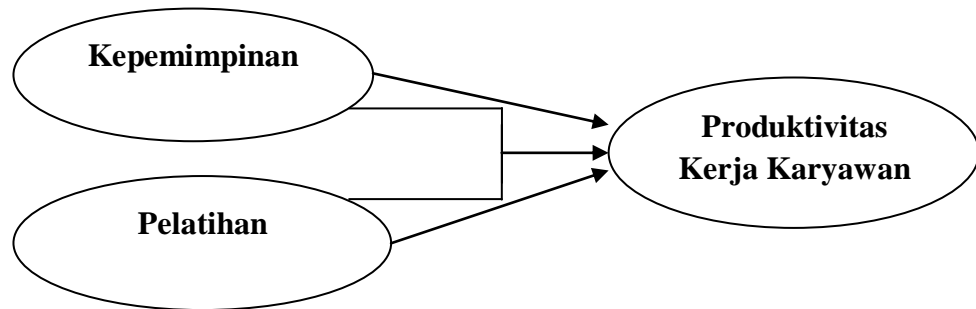
Hubungan pelatihan berkaitan langsung dengan produktivitas kerja karyawan. Menurut Nawawai (2005, hal. 208), bahwa “pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan”



Gambar 2.2 :
Hubungan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

3. Hubungan Antara Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Kepemimpinan dan pelatihan berkaitan langsung dengan produktivitas kerja karyawan.



Gambar 2.3:
Hubungan Pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Setia Budi Medan.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Setia Budi Medan.
3. Kepemimpinan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Setia Budi Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Didalam penelitian ini digunakan pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu. Analisis data kuantitatif biasanya menggunakan statistik-statistik yang beragam banyaknya, baik statistik deskriptif maupun statistik inferensial, statistik parametrik maupun statistik non parametrik (Juliandi, Irfan, dan Manurung, 2014, hal. 88).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumusan dan kepastian data *numeric* (Ginting dan Situmorang 2008, hal. 55).

B. Definisi Operasional

Untuk memperoleh gambaran yang jelas, maka dalam bab ini akan diberikan suatu rumus mengenai definisi operasional yaitu indikator yang digunakan dalam variabel yang diteliti.

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Muchdarsyah (2008, hal. 8) mengatakan bahwa "Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif. suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau *output* dan *input*". Dalam penelitian ini yang dimaksud produktivitas kerja adalah produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Setia Budi Medan.

Tabel III.1
Indikator Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No	Indikator Variabel
1	Pencapaian hasil kerja
2	Kemampuan kerja secara efektif
3	Tingkat kehadiran
4	Keterampilan

Sumber : Muchdarsyah (2008, hal. 8)

2. Kepemimpinan (X1)

Menurut Siagian (2009,hal.224) menyatakan bahwa "kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan, pimpinan satuan kerja yang mempengaruhi orang lain terutama bawahannya". Sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam penelitian ini yang dimaksud Kepemimpinan adalah kepemimpinan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Setia Budi Medan.

Tabel III.2
Indikator kepemimpinan (X1)

No	Indikator Variabel
1	Perilaku
2	Bertanggung jawab
3	kemampuan untuk berkomunikasi
4	kemampuan untuk <i>perceptive</i>

Sumber : Siagian (2009, hal. 224)

3. Pelatihan (X2)

Menurut Kaswan (2011,hal.4) pelatihan merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan, meliputi perubahan sikap hingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Dalam penelitian ini yang dimaksud pelatihan adalah pelatihan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Setia Budi Medan.

Tabel III.4
Indikator Pelatihan (X2)

No	Indikator Variabel
1	Sistem magang
2	Sistem latihan praktek
3	Simtem bimbingan
4	Sistem kombinasi

Sumber : Kaswan (2011, hal. 4)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Syariah Mandiri KCP Setia Budi Medan yang beralamat di Jl. Setia Budi Komplek NCC Blok B No. 4 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada Juli 2017 sampai dengan November 2017, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.4
Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Uraian Kegiatan	Jadwal Kegiatan																			
	Juli				Agustus				Sept				Oktober				November			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																				

Driver	2 orang
Satpam	4 orang
Total	39 orang

2. Sampel

Menurut Azuar (2015, hal. 53) ”Sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Mengingat jumlah populasi yang sedikit karena kurang dari 100 orang yakni 39 orang, maka penulis menggunakan teknik pengambilan *sampling* jenuh (sensus). Menurut Ety Rochaety (2009:66), “*Sampling* jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Joko Subagyo (2007:37), “Pengumpulan data pada dasarnya merupakan suatu kegiatan operasional agar tindakannya masuk pada pengertian penelitian yang sebenarnya. Pencarian data di lapangan dengan mempergunakan alat pengumpul data yang sudah disediakan secara tertulis ataupun tanpa alat yang hanya merupakan angan-angan tentang sesuatu hal yang akan dicari di lapangan, sudah merupakan proses pengadaaan data primer”.

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi Langsung

Menurut Moh. Nazir (2014:154), “Observasi langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut”.

2. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Menurut Joko Subagyo (2007:55), “Pertanyaan-pertanyaan yang telah tersusun secara kronologis dari yang umum mengarah pada yang khusus untuk diberikan pada responden/informan yang umumnya merupakan daftar pertanyaan, lazimnya disebut kuesioner”.

3. Studi Kepustakaan

Menurut Joko Subagyo (2007:109),”Dalam penelaahan kepustakaan dimaksudkan untuk mendapatkan informasi secara lengkap serta untuk menentukan tindakan yang akan diambil sebagai langkah penting dalam kegiatan ilmiah”.

4. Wawancara

Menurut Moh. Nazir (2014:170), “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara)”.

Tabel III.6
Skala Likert

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

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. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Rumus korelasi menurut Sugiyono (2010, hal. 183) adalah:

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

Keterangan :

r_{xy} : Item instrument variabel dengan totalnya

x : Jumlah butir pertanyaan

y : Skor total pertanyaan

n : Jumlah sampel

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan 0,05 (Sig.2 tailed < $\alpha_{0,05}$)
2. Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed > $\alpha_{0,05}$).

Selain itu untuk mengukur validitas item butir pertanyaan dapat digunakan juga teknik *Corrected Item Total Correlation*, yaitu mengkorelasikan antar skor item dengan total item, kemudian melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi”.

Duwi Priyatno (2008:172-173), menyatakan bahwa: “Nilai korelasi item dengan total item yang dikoreksi dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total*

Correlation. Selanjutnya, nilai ini dibandingkan dengan r tabel *product moment*. Jika nilai koefisiennya positif dan lebih besar daripada r tabel *product moment*, maka item tersebut dinyatakan valid”.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Rumus *Cronbach Alpha* menurut Arikunto dalam Azuar Juliandi (2013, hal. 86).

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

Keterangan:

r : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

σ_1^2 : Varian total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) > 0,06 maka instrument reliabilitas (terpercaya). Menurut Uma Sekaran (dalam Duwi Priyatno, 2008:172), “Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik”.

F. Teknik Analisis Data

Beberapa teknik statistik yang dilakukan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah :

1. Regresi Linear Berganda

Untuk mengukur pengaruh antar variable kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja digunakan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2010, hal. 192) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

a = Nilai Y bila $X_1, X_2 = 0$

b = Angka Arah Koefisien Regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Pelatihan

Penggunaan regresi linear berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. (Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 169). Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji Normal *P-P Plot Of Regression Standarized Residual*. Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

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

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat kolerasi yang tinggi diantara variabel bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu :

- a) Bila $VIF > 5$, berarti terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.
- b) Bila $VIF < 5$, berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*. Dasar analisis :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk menguji signifikan korelasi sederhana apakah variabel (X). Secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau sebaliknya terhadap variabel terikat (Y).

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

Rumus yang digunakan untuk uji t adalah sebagai berikut :

(Sugiyono, 2010, hal. 184)

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

bentuk pengujian :

$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja.

$H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja.

Kriteria pengujian :

- a. H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$
- b. H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

3. Uji F (Uji Simultan)

$\frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n - k - 1)}$ Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat

dihitung dengan rumus berikut :

Fh =

(Sugiyono, 2010, hal.192)

Keterangan :

Fh = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R = koefisien kolerasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

Adapun bentuk pengujian dari uji F adalah sebagai berikut :

$H_{0:\beta=0}$ Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja.

$H_{0:\beta\neq 0}$ Ada pengaruh antara kepemimpinan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja.

Kriteria pengambilan keputusan pada uji F ini adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$
- 2) Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

4. Koefisien Determinasi

Juliandi dan Irfan (2013, hal. 174) menyatakan untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat.

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

Keterangan :

D = determinasi

R^2 = nilai korelasi berganda

100 % = persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kepemimpinan (X_1), 10 pernyataan untuk variabel Pelatihan (X_2), dan 10 pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y). Angket yang disebar ini kepada 39 responden untuk karyawan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan Skala *Likert* dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut :

Tabel IV.1

Pengukuran Skala *Likert*

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

Skor nilai pada tabel IV.1 di atas digunakan dalam menghitung variabel Kepemimpinan (X_1) adalah variabel bebas, Pelatihan (X_2) adalah variabel *intervenning*, dan Produktivitas Kerja (Y) adalah variabel terikat. Maka dengan demikian responden yang menjawab kuisisioner dimulai dari skor 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), dan 1 (sangat tidak setuju).

a. Karakteristik Responden Penelitian

Responden penelitian ini adalah karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Setia Budi Medan. Jumlah kuesioner yang diberikan kepada responden adalah sebanyak 39 eksemplar kuesioner.

Tabel IV.2
Tingkat Respon Penyebaran Kuesioner

Kuesioner	Jumlah	Persen
Jumlah kembali	39	100
Jumlah tidak kembali	0	0
Jumlah kuesioner dikirim	39	100

Dari 39 kuesioner yang diberikan tersebut, jumlah yang kembali sebesar 100% dan yang tidak kembali 0%. Dengan demikian tingkat tanggapan para responden untuk mengisi kuesioner ini sangat tinggi sehingga layak untuk digunakan dalam pengumpulan data.

Gambaran umum responden dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik: (1) jenis kelamin; (2) usia; dan (3) tingkat pendidikan.

Pertama, karakteristik responden dilihat dari sisi jenis kelamin. Dari jumlah 39 responden yang diteliti, sebesar 56,4% adalah laki-laki dan sisanya adalah responden perempuan sebesar 43,6% (Gambar 4.3).

a. Jenis Kelamin

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen (%)
1	Laki-laki	22	56,4%
2	Perempuan	17	43,6%
Jumlah		100	100%

Kedua, karakteristik responden dilihat dari sisi usia. Usia responden dalam penelitian ini paling banyak berkisar 21-30 tahun sebanyak 21 orang (53,8%); kemudian diteruskan dengan usia 31-40 tahun sebanyak 18 orang (25,6%) (Gambar 4.4).

b. Usia

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persen (%)
1	21-30 tahun	21	53,8%
2	31-40 tahun	10	46,2%
Jumlah		39	100%

Ketiga, karakteristik responden dilihat dari tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan responden penelitian adalah mereka yang berpendidikan SMA/Sederajat sampai dengan S1.

c. Tingkat Pendidikan

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persen (%)
1	SMA/Sederajat	19	48,7%
2	Strata 1 (S1)	20	51,3%
Jumlah		39	100%

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden terdapat terbesar responden penelitian adalah kelompok pendidikan S1 sebesar 51,3%. Presentase selanjutnya adalah kelompok responden yang berpendidikan SMA/Sederajat sebesar 48,7% (Gambar 4.5).

b. Karakteristik Jawaban Responden Kuesioner Penelitian

Karakteristik jawaban kuesioner penelitian menggambarkan tentang skor jawaban kuesioner untuk ketiga variabel penelitian antara lain: (1) skor jawaban kuesioner untuk variabel kepemimpinan; (2) skor jawaban kuesioner untuk variabel pelatihan; dan (3) skor jawaban untuk variabel kuesioner produktivitas kerja.

Pertama, skor jawaban kuesioner kepemimpinan. Kuesioner kepemimpinan terdiri dari 10 item pernyataan dengan 5 pilihan jawaban.

Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X₁)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	41,0	19	48,7	4	10,3	0	0	0	0	39	100
2	17	43,6	18	46,2	4	10,3	0	0	0	0	39	100
3	14	35,9	21	53,8	3	7,7	1	2,6	0	0	39	100
4	21	53,8	13	33,3	5	12,8	0	0	0	0	39	100
5	9	23,1	26	66,7	3	7,7	1	2,6	0	0	39	100
6	8	20,5	27	69,2	3	7,7	1	2,6	0	0	39	100
7	22	56,4	13	33,3	4	10,3	0	0	0	0	39	100
8	13	33,3	23	59,0	2	5,1	1	2,6	0	0	39	100
9	16	41,0	14	35,9	7	17,9	2	5,1	0	0	39	100
10	25	64,1	11	28,2	2	5,1	1	2,6	0	0	39	100
TOTAL	161/10 = 16,1		185/10 = 18,5		37/10 = 3,7		9/10 = 0,9		0/10 = 0			

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel kepemimpinan (X₁) di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju 18,5%.

Kedua, distribusi jawaban kuesioner tentang variabel pelatihan. Kuesioner pelatihan terdiri dari 10 item pernyataan dengan 5 pilihan jawaban.

Tabel IV.7. Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan (X₂)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	41,0	12	30,8	7	17,9	4	10,3	0	0	39	100
2	9	23,1	24	61,5	6	15,4	0	0	0	0	39	100
3	5	12,8	28	71,8	4	10,3	2	5,1	0	0	39	100
4	11	28,2	24	61,5	2	5,1	2	5,1	0	0	39	100
5	10	25,6	25	64,1	2	5,1	2	5,1	0	0	39	100
6	22	56,4	8	20,5	7	17,9	2	5,1	0	0	39	100
7	6	15,4	20	51,3	9	23,1	4	10,3	0	0	39	100
8	11	28,2	24	61,5	2	5,1	2	5,1	0	0	39	100
9	10	25,6	25	64,1	2	5,1	2	5,1	0	0	39	100
10	11	28,2	24	61,5	2	5,1	2	5,1	0	0	39	100
TOTAL	111/10 = 11,1		214/10 = 21,4		43/10 = 4,3		22/10 = 2,2		0/10 = 0			

Sepuluh pernyataan tentang pelatihan dijawab oleh responden penelitian. Presentase rata-rata yang terbesar dari jawaban responden tentang pelatihan pada kategori jawaban setuju (21,4%), sementara itu rata-rata jawaban terkecil terdistribusi pada jawaban tidak setuju (2,2%). Dengan demikian dapat digambarkan bahwa pelatihan cukup baik menurut sebagian besar responden penelitian.

Ketiga, distribusi jawaban kuesioner tentang produktivitas kerja. Kuesioner tentang produktivitas kerja terdiri dari 10 item pernyataan dengan 5 pilihan jawaban.

Tabel IV.8. Skor Angket Untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	38,5	15	38,5	6	15,4	3	7,7	0	0	39	100

2	8	20,5	23	59,0	8	20,5	0	0	0	0	39	100
3	5	12,8	27	69,2	4	10,3	3	7,7	0	0	39	100
4	13	33,3	20	51,3	3	7,7	3	7,7	0	0	39	100
5	13	33,3	20	51,3	3	7,7	3	7,7	0	0	39	100
6	21	53,8	10	25,6	6	15,4	2	5,1	0	0	39	100
7	6	15,4	21	53,8	9	23,1	3	7,7	0	0	39	100
8	7	17,9	21	53,8	7	17,9	4	10,3	0	0	39	100
9	17	43,6	15	38,5	7	17,9	0	0	0	0	39	100
10	13	33,3	19	48,7	6	15,4	1	2,6	0	0	39	100
TOTAL	110/10 = 11		176/10 = 19,1		59/10 = 5,9		22/10 = 2,2		0/10 = 0			

Responden penelitian menjawab kesepuluh pernyataan tentang produktivitas kerja. Presentase rata-rata yang terbesar dari jawaban responden tentang produktivitas kerja pada kategori jawaban setuju (19,1%), sementara itu rata-rata jawaban terkecil terdistribusi pada jawaban tidak setuju (2,2%). Dengan demikian dapat digambarkan bahwa produktivitas kerja cukup baik menurut sebagian besar responden penelitian.

2. Analisis Data Penelitian

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit.

Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan

berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar. Namun untuk memberikan kepastian, data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak, sebaiknya digunakan uji normalitas. Karena belum tentu data yang lebih dari 30 bisa dipastikan berdistribusi normal, demikian sebaliknya data yang banyaknya kurang dari 30 belum tentu tidak berdistribusi normal, untuk itu perlu suatu pembuktian.

Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, penulis menggunakan uji analisis Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria nilai signifikansi harus lebih besar dari 0,05 untuk dapat dikatakan data terdistribusi normal. Berikut adalah hasil ujinya:

Tabel IV.9
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,36837521
Most Extreme Differences	Absolute	0,118
	Positive	0,055
	Negative	-0,118
Kolmogorov-Smirnov Z		0,734
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,653

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: *Output SPSS* Versi 18, data diolah 2017

Dari tabel hasil uji normalitas di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,734 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Jika terjadi multikolinieritas, maka sebuah variabel yang berkorelasi kuat dengan variabel lainnya di dalam model, kekuatan prediksinya tidak handal dan tidak stabil dan pengertian multikolinieritas adalah sesungguhnya terletak pada ada atau tidak adanya korelasi antar variabel bebas.

Salah satu cara melihat ada atau tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflating Factor (VIF)*. Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan *VIF* > 10 dapat diindikasikan adanya multikolinieritas begitu juga sebaliknya. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang diuji menggunakan *software SPSS* versi 18.

Tabel IV.10
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 <i>Constant</i>		
Kepemimpinan	0,998	1,002
Pelatihan	0,998	1,002

Sumber: *Output SPSS* Versi 18, data diolah 2017

Dari tabel hasil uji multikolinieritas di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* masing-masing sebesar $0,998 > 0,1$ dan nilai *VIF* sebesar $1,002 < 10$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas di dalam model regresi.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Untuk melihat ada atau tidaknya autokorelasi di dalam model regresi, penulis menggunakan uji Durbin-Watson dengan kriteria sebagai berikut:

1. Deteksi Autokorelasi Positif:
 - a. Jika $dw < dL$ maka terdapat autokorelasi positif,
 - b. Jika $dw > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi positif,
 - c. Jika $dL < dw < dU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.
2. Deteksi Autokorelasi Negatif:
 - a. Jika $(4 - dw) < dL$ maka terdapat autokorelasi negatif,
 - b. Jika $(4 - dw) > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi negatif,
 - c. Jika $dL < (4 - dw) < dU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

Berikut adalah hasil uji autokorelasi yang diuji menggunakan *software SPSS* versi 18.

Tabel IV.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2,176

Sumber: *Output SPSS* Versi 18, data diolah 2017

Dari tabel hasil uji autokorelasi di atas, dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,176 dan nilainya bernilai positif. Untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini terdapat autokorelasi maka harus dimasukkan ke dalam kriteria uji sebagai berikut:

$2,176 < 1,328$ maka terdapat autokorelasi positif (Salah)

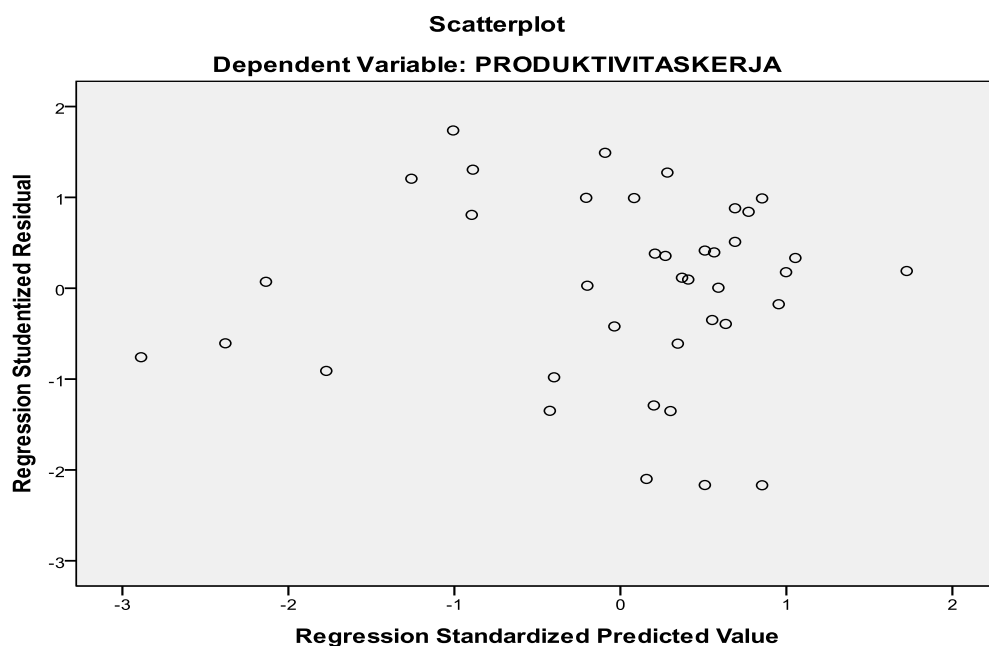
$2,176 > 1,657$ maka tidak terdapat autokorelasi positif (Benar)

$1,328 < 2,176 < 1,657$ maka pengujian tidak meyakinkan (Salah)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi positif.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan metode grafik. Alasannya karena lebih praktis, dimana pada saat kita melakukan uji heteroskedastisitas, secara otomatis hasil uji heteroskedastisitasnya bisa langsung terlihat. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan metode grafik.



Gambar IV.4.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: *Output SPSS* Versi 18, data diolah 2017

Grafik *Scatter* di atas jelas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3. *Regression Linier*

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.12.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,567	10,597		1,026	0,312
Kepemimpinan	0,488	0,178	0,409	2,738	0,010
Pelatihan	0,219	0,162	0,202	1,355	0,184

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Kerja

Sumber: *Output SPSS* Versi 18, data diolah 2017

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,567 + 0,488X_1 + 0,219X_2 + e$$

1. Konstanta (a) = 10,567 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel kepemimpinan dan pelatihan = 0 maka variabel produktivitas kerja = 10,567, artinya apabila kepemimpinan dan pelatihan tidak ada produktivitas kerja tetap bernilai 10,567.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) = 0,488 menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sehingga apabila kepemimpinan dinaikkan sebesar satu-satuan maka kepemimpinan akan naik sebesar 0,488.

3. Koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) = 0,219 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sehingga apabila pelatihan dinaikkan sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,219.

b. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pada tabel *Coefficients^a* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai t tabel pada df (n-k) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka $39-3 = 36$. Pada df 39 dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 1,688.

Nilai t hitung variabel kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 2,738, dengan demikian t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Nilai t hitung variabel pelatihan (X_2) adalah sebesar 1,355, dengan demikian t hitung < t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel pelatihan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274,092	2	137,046	4,505	0,018 ^a
	Residual	1095,139	36	30,421		
	Total	1369,231	38			

a. Predictors: (Constant), Kebijakan pemberhentian sementara, Kebijakan pemecatan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *Output SPSS* Versi 18, data diolah 2017

Pada tabel Anova^b diperoleh nilai F hitung sebesar 26,080 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,24. Dengan demikian F hitung > F tabel artinya variabel kepemimpinan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

d. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien detreminasi (R²) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:

Tabel IV.14
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,447 ^a	0,200	0,156	5,51548

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Nilai koefisien determinasi (R²) hasil regresi sebesar 0,200 artinya bahwa variabel kepemimpinan dan pelatihan memberikan kontribusi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 20,0%. Hasil ini merupakan hasil dari (R² x 100%), sedangkan sisanya 80,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah dan kuesioner dan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Setia Budi Medan, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($2,738 > 1,688$). Variabel pelatihan (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Setia Budi Medan, terbukti dari nilai t hitung $<$ t tabel ($1,355 < 1,688$).
2. Secara simultan, variabel kepemimpinan (X_1) dan pelatihan (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Setia Budi Medan. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $>$ F tabel ($4,505 > 3,24$).
3. Variabel kepemimpinan (X_1) dan pelatihan (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Setia Budi Medan sebesar 20,0% sedangkan sisanya sebesar 80,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, seharusnya perusahaan lebih meningkatkan lagi pelatihan kerja untuk karyawan agar karyawan cepat terampil dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Djaenuri. 2009. *Ilmu Administrasi dan Pemerintahan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ahmad Saefullah. 2009. *Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Pelayanan Publik*, Penerbit Gravindo Persada, Jakarta.
- Boediono. 2003. *Mengukur Kepuasan Pelanggan*, Penerbit PPM. Jakarta.
- Duwi Priyatno. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Ety Rochaety, dkk. 2009. *Metode Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta
- Fandy Tjiptono. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Gary Desler. 2000. *Human Resourcess Management*. Edisi Terjemahan. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Ircham Machfoedz. 2010. *Metodologi Penelitian (kuantitatif & Kualitatif)*. Penerbit Fitramaya. Yogyakarta.
- Jeffry S Waworuntu. 2007. *Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Pelayanan Publik*, Pembaharuan, Yogyakarta.
- Joko Supranto. 2007. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*, Andi, Yogyakarta.
- Joko Subagyo. 2007. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Lukman Hakim Harris, 2008. *Pemerintahan di Daerah*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor
- Mudrajad Kuncoro. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ndraha Pelu. 2006. *Dasar-Dasar Pelayanan Prima*, Penerbit PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.

Pamudji Sukmo. 2004. *Manajemen Publik*, Penerbit Grasindo, Jakarta.

Parasunan. 2000. *Pelayanan Publik*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora, 2007. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1, Penerbit Insan Cendekia, Surabaya.

Snell, 2002. *Human Resources : Theory and Practice*. Santa Press Inc. Santa Monica. California.

Wira Utomo. 2007. *Administrasi Pelayanan Publik*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.

Widodo Cahyo Kumolo. 2001. *Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik*, Penerbit Gramedia, Yogyakarta.