

**PENGARUH PELATIHAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK SINARMAS MEDAN MAIMUN**

SKRIPSI

OLEH :

**HADI MANORANGI NASUTION
NPM : 14 832 0263**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/3/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)8/3/22

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan Maimun
Nama : HADI MANORANGI NASUTION
NPM : 14 832 0263
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing



Drs. Patar Marbun, M.Si
Pembimbing I



Dra. Isnaniah LKS, MMA
Pembimbing II



Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Dekan



Teddi Prihadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 15/April/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 15 April 2019



HADI MANORANGI NASUTION
148320263

ABSTRAK

HADI MANORANGI NASUTION. Pengaruh Pelatihan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sinarmas TBK Medan Maimun. Skripsi. Tahun 2018.

Tujuan Penelitian adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas TBK Medan Maimun, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas TBK Medan Maimun, untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas TBK Medan Maimun.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinarmas Medan Maimun.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif : metode pengambilan sampel dengan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner menggunakan skala *likert* sekaligus wawancara yang dilakukan pada Karyawan PT. Bank Sinarmas Medan Maimun. Analisis data yang digunakan adalah kuantitatif menggunakan regresi berganda. Dan pengujian sampel menggunakan SPSS versi *21.00for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sinarmas Medan Maimun. (Nilai Signifikan $0.000 < 0.05$ sedangkan $t_{hitung} 7.750 > t_{tabel} 1.674$). Kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sinarmas Medan Maimun. (Nilai signifikan $0.041 < 0.05$ dan $t_{hitung} 6.096 > t_{tabel} 1.674$). Pelatihan dan Kepemimpinan Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinarmas Medan Maimun. (Nilai $F_{hitung} = 30.033 >$ dari f_{tabel} sebesar 3.18. Nilai signifikansi $0.000 < 0.05$).

Kata kunci : Pelatihan, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

HADI MANORANGI NASUTION. Influence of training and leadership style to employee performance at Bank Sinarmas TBK Medan Maimun. Thesis. Year 2018.

The purpose of research is to determine the effect of partial and significant training on employee performance at PT. Bank Sinarmas TBK Medan Maimun, to know the influence of leadership style partially and significant to the employee's performance at PT. Bank Sinarmas TBK Medan Maimun, to know the influence of training and leadership style positively and significantly to the employee's performance at PT. Bank Sinarmas TBK Medan Maimun.

The purpose of this research is to know the influence of training and leadership on employee performance at PT. Bank Sinarmas Medan Maimun.

This research uses an associative quantitative research method: A sampling method with a saturated sample. Data collection technique is a questionnaire using the Likert scale as well as an interview conducted at PT. Bank Sinarmas Medan Maimun. The analysis of the data used is quantitative using your rolling regression. And test samples using SPSS version 21.00 for Windows.

The results of this research show that the training has significantly positive effect on the employee performance of PT. Bank Sinarmas Medan Maimun. (Significant value $0.000 < 0.05$ whereas $T_{hitung} 7,750 > this 1,674$). Leadership significantly positive and significant influence on employee performance of PT. Bank Sinarmas Medan Maimun. (Significant values are $0041 < 0.05$ and $T_{hitung} 6,096 > this 1,674$). Training and leadership simultaneously positive and significant impact on employee performance at PT. Bank Sinarmas Medan Maimun. (The F_{count} value = $30,033 >$ of the f_{table} of 3.18 . Value of significance $0.000 < 0.05$).

Keywords: training, leadership and employee performance.

KATA PENGANTAR

Bismilahirrahmanirrahim,

Alhamdulillahirabbil ‘Alamin, dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul yang penulis angkat dalam skripsi ini adalah “Pengaruh Penempatan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BANK SINARMAS”

Perlu kita ketahui tujuan utama dari penulisan skripsi ini tiada lain adalah sebagai salah satu syarat kelulusan dalam pendidikan strata 1 serta untuk menambah wawasan pengetahuan lebih jauh dalam bidang ilmu manajemen, pengalaman bagi penulis yang mungkin akan di implementasikan dan menjadi bekal penulis di kemudian hari ketika memasuki dunia kerja.

Sesungguhnya laporan ini tidak mungkin dapat terealisasikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua saya yang tidak habis-habisnya memberikan dukungan kepada saya
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Effendi, MSi., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Drs. Patar Marbun Msi selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang sangat berarti dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dra.Isnaniah LKS, MMA selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan-masukan yang sangat penting dan sangat bermanfaat dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Yuni Syahputri SE, MSi selaku sekretaris yang telah memberikan kemudahan dan masukan-masukan berartinya kepada penulis untuk skripsi ini.
7. Sahabat-sahabat saya Roymondo Nainggolan, Rogayah Jamil, Lesya Maysarah, Dwiki febian, Bima Arios, Cici Maya Hesti dan Hajizah yang selalu menjadi pendongkrak semangat saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Dan untuk teman-teman stambuk 2014 manajemen A yang telah berkontribusi banyak dalam usaha meningkatkan semangat saya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini jauh dari sempurna. hal ini dikarenakan masih terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, oleh karenanya semoga penulis dapat menjadi lebih baik di kemudian hari. Akhirnya dengan segala kekurangan penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca.

Medan, 12 April 2019

Penulis,

Hadi Manorangi Nst

DAFTAR ISI

	HALAMAN
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan penelitian.....	4
1.4. Manfaat penelitian.....	5
1.5. Hipotesis.....	6
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1. Uraian Teori.....	7
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	7
2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	8
2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	8
2.2. Kepelatihan.....	9
2.2.1. PengertianKepelatihan.....	9
2.2.2. Manfaat Pelatihan.....	11
2.2.3. IndikatorPelatihan.....	11
2.3. Gaya Kepemimpinan.....	13
2.3.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	13

2.3.2. Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	15
2.3.3. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	16
2.4. Penelitian Terdahulu.....	16
2.5. Kerangka Konseptual.....	18

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

3.1.1. Jenis Penelitian.....	19
3.1.2. Tempat Penelitian.....	19
3.1.3. Waktu Penelitian	19
3.2. Populasi dan Sampel.....	20
3.2.1. Populasi.....	20
3.2.2. Sampel.....	20
3.3. Defenisi Operasional Variabel.....	21
3.4. Jenis & Sumber Data.....	22
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.6. Uji Instrumen Penelitian.....	23
3.6.1. Uji Validitas.....	24
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	24
3.7. Uji Asumsi Klasik.....	25
3.7.1. Uji Normalitas.....	25
3.7.2. Uji Multikolonieritas.....	25
3.7.3. Uji Heteroskedastisitas.....	25
3.8. Teknik Analisis Data.....	26

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum PT. Bank Sinarmas Medan Maimun....	28
4.2. Deskripsi Responden.....	32
4.3. Deskripsi Jawaban Responden.....	32
4.4. Analisis Data.....	37
4.5. Uji Asumsi Klasik.....	39

4.6. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	42
4.7. Uji Hipotesis.....	44

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	51
5.2. Saran.....	52

DAFTAR PUSTAKA.....

LAMPIRAN.....



Daftar Tabel

	Halaman
2.1. Penelitian Terdahulu.....	17
3.1. Waktu Penelitian.....	20
3.2. Defenisi Operasional.....	21
3.3. Skala Pengukuran <i>Likert</i>	23
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	32
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
4.3. Variabel Kinerja (Y).....	34
4.4. Variabel Penelitian (X_1).....	35
4.5. Variabel Kepemimpinan (X_2).....	36
4.6. Hasil Pengujian Validitas.....	38
4.7. Hasil Pengujian Reliabilitas.....	39
4.8. Hasil Uji Multikolonieritas.....	42
4.9. Uji Statistik.....	44
4.10. Uji Parsial (Uji-t).....	46
4.11. Uji Simultasn (Uji-f).....	47
4.12. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	48

Daftar Gambar

	Halaman
2.1. Kerangka Konseptual.....	18
4.1. Struktur Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Medan Maimun..	30
4.2. Histogram.....	40
4.3. Hasil Pengujian Normalitas.....	41
4.4. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	43



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang tiada habisnya kalau dibahas tentang peranannya dalam simbiosis kehidupan, karna setiap manusia memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda dibanding manusia lainnya. Setiap individu memiliki peranan yang berbeda di dalam kehidupan bermasyarakat dan organisasi.

Melatih manusia untuk menjadi sesuatu yang memiliki peranan yang penting didalam organisasi bukanlah sesuatu hal yang mudah, tentunya harus memiliki kegigihan yang mendalam. Sifat dan peranan pegawai dalam organisasi tergantung bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya. Setiap organisasi maupun instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang terjadi tujuan instansi akan tercapai (Waridin, 2005). Oleh karena itu sangat diperlukan adanya pelatihan untuk melatih setiap skill yang diperlukan dan bisa menjadi cerminan setiap karyawan dalam berorganisasi. Pelatihan dan kemampuan kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling memungkinkan untuk mengetahui keampuan setiap individu dalam berorganisasi. Kinerja karyawan adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana tujuan yang jelas dan tetap dirasakan menjadi terpenting dan terpadu dengan tujuan individu (Panggabean, 2004).

Menurut Ismail (2010 :111) sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan orang lain. Dari pendapat tersebut dapat kita simpulkan bagaimana berharganya dan pentingnya SDM dalam sebuah organisasi dibanding apapun dalam sebuah struktur pembangun organisasi, tentu untuk menjalankan organisasi dibutuhkan SDM yang memumpuni untuk menopang organisasi dari dalam maupun luar, SDM dan organisasi ibaratnya seperti kereta api dan relnya, apabila salah satu tidak ada maka akan sangat tidak berartinya yang satu lagi, dan ketika keduanya mampu sejalan dan dan berdampingan akan menciptakan sebuah transportasi masa yang akan sangat berguna untuk membantu kelancaran aktifitas masyarakat. Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan (Marwansyah, 2012:3).

Menurut Nelfa (2011), Gaya kepemimpinan mempengaruhi pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dari strategi, sebagai kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering

diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Pada PT. Bank Sinarmas TBK Medan Maimun pelatihan dilakukan setidaknya satu kali dalam satu tahun dan hanya orang tertentu atau bisa dibilang hanya jabatan tertentu yang bisa melakukan pelatihan dari pusat tergantung jadwal yang dikeluarkan pusat, banyak karyawan yang posisi nya masih kurang mempengaruhi dalam kantor jarang atau tidak melakukan pelatihan, padahal mereka juga bagian dari struktur kantor di PT. Bank Sinarmas TBK Medan Maimun sebut saja bagian *Teller* dan *customer service* bagian yang kurang disorot dari pusat tapi bagian yang langsung berinteraksi dengan pihak nasabah. Inilah yang harus diperhatikan oleh perusahaan, pentingnya meningkatkan pelayanan terhadap nasabah. Dengan dilakukannya pelatihan otomatis para karyawan yang bekerja di bagian *Teller* dan *customer service* akan lebih mengetahui bagaimana cara melayani nasabah yang baik dan sesuai standar dari perusahaan itu sendiri.

Dalam wawancara langsung dengan *Supervisor Frontliner* pak Dimas Arie, yang sudah bekerja di PT. Bank Sinarmas TBK sejak 16 April 2012. Dalam kurun 4 tahun akan dilakukannya rotasi pimpinan kepala cabang atau rotasi dari bagian-bagian yang menurut perusahaan penting untuk dirotasi, dengan bergantinya pimpinan sebuah kantor, membuat suasana dan gaya kepemimpinan pun berbeda yang membuat karyawan terkadang bingung bagaimana cara menghadapi atasan baru, oleh karena itu perlunya dilakukan pelatihan dan pengenalan tentang visi-misi dari pemimpin baru untuk membuat suasana dalam kantor menjadi lebih nyaman dan hubungan antara bawahan dengan atasan

menjadi akrab, agar tercapainya target yang sudah ditetapkan perusahaan. Sikap atasan dengan bawahan sangat penting untuk untuk dijaga oleh kedua-duanya, atasan yang baik akan senantiasa disegani oleh bawahan, dan begitu pula bawahan yang baik akan dihormati oleh atasannya.

Berdasarkan latar belakang masalah inilah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas TBK Medan Maimun”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinarmas TBK Medan Maimun.
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinarmas TBK Medan Maimun.
3. Apakah Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinarmas TBK Medan Maimun.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui pengaruh Pelatihan secara positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinarmas TBK Medan Maimun.

2. Untuk Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan secara Positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinarmas TBK Medan Maimun.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinarmas TBK Medan Maimun.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan mengenai pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menetapkan strategi bisnis dan pemasaran Amanda Brownies yang akan datang.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan melakukan penelitian ini, peneliti dapat menambah pengetahuan manajemen pemasaran khususnya tentang pengaruh Pelatihan dan gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sinarmas Medan Maimun.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi, wawasan, dan referensi tambahan yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa yang akan khususnya mengenai pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sinarmas Medan Maimun.

4. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang, maupun penelitian lanjutan.

1.5. Hipotesis

Berdasarkan konseptual diatas maka hipotesis dari penelitan ini adalah :

1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas TBK Medan Maimun.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas TBK Medan Maimun.
3. Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan Simultan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas TBK Medan Maimun.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teori

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011 :34) mengemukakan “ Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Rivai dalam Kaswan (2012 : 187), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut pendapat dari beberapa ahli diatas dapat kita simpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya selama beberapa periode waktu tertentu.

Sedangan menurut Wirawan (2009:5) menyebutkan jika kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Berarti kinerja disini bisa dikatakan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan

2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (2004 :164), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam sebagai berikut :

1. Faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis, meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi, meliputi struktu organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja sebuah individu ada tiga, yang pertama faktor individu yaitu faktor yang berasal dari kemampuan dan bakat yang dimiliki suatu karyawan sebelum bekerja didalam perusahaan, dan kedua faktor psikologi, faktor dimana yang dipengaruhi sikap dan sewaktu-waktu dapat berubah tergantung suasana yang didapat pada saat bekerja diperusahaan, dan ketiga ataupun faktor terakhir faktor organisasi sebuah faktor yang dimiliki setelah bekerja dan berbaur dalam perusahaan ataupun organisasi.

2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2005), Indikator Kinerja adalah:

1. Kuantitas

Merupakan jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kualitas

Merupakan mutu Output yang harus dihasilkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan.

4. Kreatifitas

Merupakan kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5. Tanggung Jawab

Kesanggupan seseorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

2.2. Kepelatihan

2.2.1. Pengertian Kepelatihan

Pelatihan adalah sebuah sarana untuk memperkenalkan dunia lingkup sebuah organisasi pada karyawan baru, dan sebuah saran untuk lebih mengenalkan tentang visi-misi organisasi pada karyawan lama. Pelatihan bisa jadi sebuah alat untuk para karyawan untuk membiasakan diri dengan sistem perusahaan yang akan menjadi tempat aktifitas karyawan itu sehari-hari ditempat kerjanya kelak.

Menurut Mathis (2006 :301), pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan

para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Pelatihan menurut dessler (2010:280), adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Jadi menurut pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki beberapa fungsi, diantaranya sebagai berikut:

1. Sebagai sarana pengembangan setiap individu dalam perusahaan maupun organisasi.
2. Sebagai suatu acuan karyawan untuk mengikuti perkembangan dalam lingkungan kerja yang setiap saat bisa berubah-ubah tergantung waktu dan kondisi yang sedang dialami.
3. Sebagai modal bagi karyawan baru untuk lebih mengenal lebih dalam tentang perusahaan/organisasi yang akan dibantunya untuk jangka waktu tertentu.

2.2.2. Manfaat pelatihan

Adapun manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan menurut Rivai (2014 :167) yaitu:

1. Melalui pelatihan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat di internalisasi dan dilaksanakan.
2. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi dan konflik.
3. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
4. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulisdengan latihan.
5. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
6. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
7. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
8. Meningkatkan keterampilan Interpersonal.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki banyak manfaat bagi perusahaan terutama untuk melatih pegawainya untuk mengembangkan keterampilan yang dimiliki setiap individu dalam menghadapi tantangan baru dalam dunia bisnis yang setiap saat bisa berubah-ubah.

2.2.3. Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2009 :47), terdapat lima komponen dalam pelatihan dan pengembangan yaitu :

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia memiliki materi dan kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

4. Metode

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

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peseserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*Measurable*).

2.3. Gaya Kepemimpinan

2.3.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah proses seseorang untuk mempengaruhi orang lain atas dasar mempunyai kedudukan/derajat yang lebih tinggi, sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu yang diperintahnya, berbicara tentang pimpinan tidak terlepas dari atasan, yang kedudukan didalam pekerjaan lebih tinggi jabatannya. Pimpinan seringkali tidak dibatasi umur atau siapa yang lebih tua akan tetapi siapa yang lebih mampu berada diposisi tersebut. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mengarah orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno. 2011: 2013).

Menurut Kartini Kartono, gaya kepemimpinan terbagi dalam 6 gaya antara lain :

1. Kharismatik

Gaya kepemimpinan ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pegikut yang sangat banyak dan pengawal yang bisa dipercaya. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui sebabnya, mengapa orang itu memiliki kharisma yang begitu besar. Dia dianggap mempunyai kekuatan gaib (*Suprenatural Power*) dan kemampuan-kemampuan yang superhuman.

2. Paternalistis

Yaitu kepemimpinan yang kebabak-bapakan, dengan sifat dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak atau belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan. Dia bersikap terlalu melindungi, dia hampir tidak

pernah memberi kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan imajinasi. Gaya kepemimpinannya semacam ini seolah menunjukkan bahwa dirinya paling tahu dan paling benar dalam mengambil suatu keputusan.

3. *Militeristis*

Gaya kepemimpinan ini hampir memiliki kesamaan dengan gaya memimpin yang otoriter. Perbedaannya gaya semacam ini lebih keras. Sekeras militer lalu bawahannya selalu diancam dengan sanksi jika ia tak mau menuruti keinginannya.

4. *Lienez Faire*

Pada gaya kepemimpinan ini sang pemimpin praktis tidak memimpin. Dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semua sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Dia merupakan pemimpin simbol. Dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis. Dia tidak mempunyai kewibawaan dan tidak bisa mengontrol bawahannya. Tidak mampu untuk melaksanakan koordinasi kerja, dan tidak berdaya menciptakan sasaran kerja yang kooperatif.

5. *Demokrasi*

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedang para pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator-administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan.

6. Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah seseorang yang sangat egois, egoismenya yang sangat besar akan mendorongnya memutar balikkan fakta atau kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subyektif diinterpretasikan sebagai kenyataan.

2.3.2. Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Nanang Fattah (2006) gaya kepemimpinan terdiri dari beberapa faktor yaitu:

1. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan Tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya memimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan bukan hanya berasal dari diri pemimpin melainkan bagaimana sikap bawahan, tugas apa yang di amanatkan kepadanya dan seberapa berat mandat yang dibebankan ke pundak pemimpin tersebut.

2.3.3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011), indikator gaya kepemimpinan yang demokratis adalah :

1. Wewenang pimpinan tidak mutlak.
2. Pimpinan melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan.
3. Keputusan dibuat bersama.
4. Kebijakan dibuat bersama.
5. Terdapat suasana saling percaya.
6. Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama.

2.4. Penelitian Terdahulu

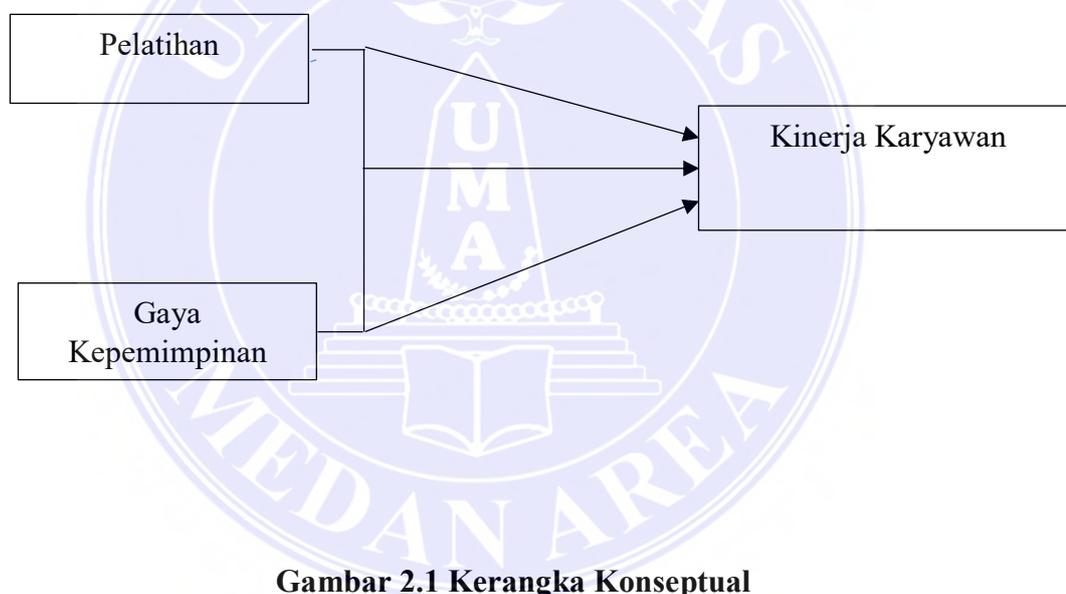
Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil-hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan yang pernah dilakukan para alumni siswa UMA (Universitas Medan Area) ataupun mahasiswa universitas lainnya. Adapun penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1	Nofa Febriyanto Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan P.T Baba Rafi Indonesia	Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja	Analisis Regresi Berganda	Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Baba Rafi Indonesia, apabila Gaya Kepemimpinan yang baik, dilakukannya pelatihan, dan diberikannya Motivasi pada karyawan oleh perusahaan akan meningkatkan Kinerja karyawan.
2	Nur Hayati Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta	Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PD BPR Bnk Jogja Yogyakarta	Pelatihan' Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara Simultan, variabel Pelatihan, Kepemimpinan, dan Motivasi berpengaruh terhadap kKinerja Karyawan PD BPR Bank Jogja Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05.
3	Fitria Rachman Kusumaningrum Universitas Nusantara PGRI Kediri	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri	Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Pelatihan, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi berganda linier berganda, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pelatihan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri.

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau disebut juga kerangka teoritis menurut Erlina (2008 : 33) adalah “ suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-aktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka teoritis akan menghubungkan akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian, yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat. Begitu juga jika ada variabel lain yang menyertainya, maka peran variabel tersebut harus dijelaskan”.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan analisis data yang berkaitan dengan angka, uji statistik yang disesuaikan dengan rumusan atau identifikasi yang diteliti. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dan apabila ada seberapa erat pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu (Sugyono:2016, 11).

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepelatihan (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2). Variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari Kepelatihan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan atau yang disebut variabel terikat dengan menggunakan pengujian hipotesis dan statistika.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Bank Sinarmas Medan Maimun.

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan mulai bulan Agustus 2018 sampai dengan September 2018. Seperti yang terlihat pada tabel dibawah.

Tabel 3.1

No	Jenis Kegiatan	2017-2018					
		Juni	Juli	Juli	Aug	Sept	Okt
1	Pengajuan Judul Skripsi	■					
2	Pembuatan Proposal		■				
3	Bimbingan Proposal		■	■			
4	Seminar Proposal			■			
5	Pengumpulan data dan Analisis data				■		
6	Penyusunan dan Bimbingan Skripsi				■	■	
7	Seminar Hasil					■	
8	Sidang Meja Hijau						■

(sumber: penulis)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:72), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat diatas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 54 karyawan Bank Sinarmas Medan Maimun. Terdiri dari 1 orang sebagai Pemimpin cabang, 1 orang kepala operasional, 8 *Supervisor*, 1 *General Office*, 16 Sebagai *Front Office*, 1 kepala *Security*, 8 orang *Security*, 11 *Driver*, dan 7 *Office Boy/Girl*.

3.2.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:81), Sampel merupakan bagian dari populasi yang diteliti. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari poopulasi yang hasilnya

mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Ukuran dan keragaman sampel menjadi penentu baik tidaknya sampel yang diambil. Sampel merupakan dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Berdasarkan keterangan diatas, semua subjek penelitian digunakan sebagai sample yaitu 54 pekerja yang bekerja di Bank Sinarmas Medan Maimun. Dengan demikian penelitian ini disebut *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugyono, 2016:85).

3.3. Defenisi Operasional Variabel

Pengertian dari defenisi operasional variabel adalah sebuah defenisi dari variabel penelitian yang diteliti. Defenisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.2
Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kreatifitas 5. Tanggung Jawab	L i k e r t
Kepelatihan (X ₁)	pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan	L i k e r t

Gaya Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan adalah sebuah proses seseorang untuk mempengaruhi orang lain atas dasar mempunyai kedudukan/derajat yang lebih tinggi, sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu yang diperintahnya, berbicara tentang pimpinan tidak terlepas dari atasan, yang kedudukan didalam pekerjaan lebih tinggi jabatannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wewenang 2. Pelimpahan 3. Keputusan Bersama 4. Kebijakan Bersama 5. Saling Percaya 6. Tanggung Jawab 	L i k e r t
------------------------	---	--	----------------------------

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data berdasarkan sifatnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a) Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden yaitu hasil angket yang diberikan kepada Karyawan Bank Sinarmas Medan Maimun.
- b) Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata-kata, gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada Karyawan Bank Sinarmas Medan Maimun

3.4.2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari berbagai sumber yang terdiri dari:

Data Sekunder, data yang diperoleh dalam bentuk berupa publikasi oleh pihak lain. Data sekunder ini diperoleh melalui studi pustaka, internet, dan

literatur.

Data Primer, data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui objeknya.

Dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dan wawancara langsung dengan karyawan Bank Sinarmas Medan Maimun.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain:

1. Wawancara,

Peneliti terjun langsung kelapangan untuk melakukan wawancara kepada karyawan Bank Sinarmas Medan Maimun.

2. Kuesioner,

Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu kepada karyawan Bank Sinarmas Medan Maimun.

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Likert

No	Petanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(sumber: penulis)

3.6. Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugyono (2016:121), instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Instrumen tersebut dapat digunakan untuk

mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan hasil yang sama.

3.6.1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan *SPSS 21.00* dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai Alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai Alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai Alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai Alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai Alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.8. Uji Asumsi Klasik

3.8.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan

bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva P-PLOTS, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka dilakukan uji kolmogorov smirnov.

3.8.3. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *variance inflation factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut:

VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas

Toleransi > 0,1 maka tidak terdapat multikolinieritas

3.8.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatter plot* yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola scatter plot membentuk plot tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, dapat disimpulkan tidak ada heteroskastisitas.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel

independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for Window* yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots (\text{Sugyono, 2012:204})$$

Keterangan:

Y : Kinerja

a : Konstanta

b₁ : Koefisien regresi variabel X₁ (Ke pelatihan)

b₂ : Koefisien regresi variabel X₂ (Gaya Kepemimpinan)

X₁ : Ke pelatihan

X₂ : Gaya Kepemimpinan

E : Error

3.8.2. Uji Hipotesis

3.8.2.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Dimana: $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

3.8.2.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

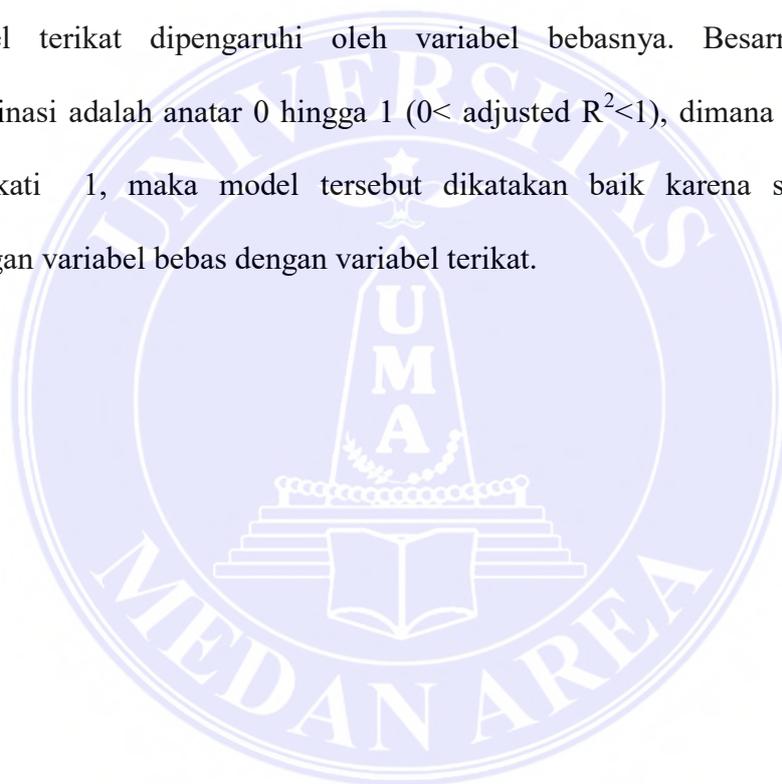
Kriteria pengujian yaitu:

Dimana: $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

3.8.2.3. Uji Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah anatar 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini Pelatihan mempunyai pengaruh yang lebih besar dan bisa disebut sebagai pengaruh utama terhadap kinerja karyawan dibandingkan Kepemimpinan terlihat dari nilai t_{hitung} yang lebih besar dibandingkan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sinarmas Medan Maimun. (Nilai signifikan $0.000 < 0.05$ sedangkan $t_{hitung} 4.508 > t_{tabel} 1.674$). Pelatihan sangat mempengaruhi kinerja karyawan baik dalam menghadapi *Coustemer* langung ataupun menghadapi permasalahan yang mungkin tiba-tiba akan muncul disetiap pekerjaan.
2. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Bank Sinarmas Medan Maimun. (Nilai signifikan $0.001 < 0.05$ dan $t_{hitung} 3.430 > t_{tabel} 1.674$). bimbingan dari seorang pemimpin juga sangat mempengaruhi suasana dan kondisi dari sebuah Perusahaan karna kebijakan yang diambil dari seorang pemimpin akan mempengaruhi cara kerja dari para bawahannya.
3. Pelatihan dan Kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sinarmas Medan Maimun. (Nilai $F_{hitung} = 30.033$ lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.18. nilai signifikansi $0.000 < 0.05$).

4. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa 52,3% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan dan Kepemimpinan. Sedangkan sisanya 57.7% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan data yang didapat dari penelitian ini, terdapat beberapa saran serta masukan yang ingin diberikan peneliti pada perusahaan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap Kinerja Karyawan dalam menghadapi setiap tantangan dan masalah yang akan muncul disetiap pekerjaannya, disarankan kepada perusahaan lebih sering mengadakan Pelatihan agar para karyawannya bisa mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, terutama pelatihan harus dilakukan bukan hanya kepada atasan saja ada baiknya para bawahann juga diikut sertakan dalam setiap pelatihan agar wawasan para bawahan lrbih luas lagi.
2. Kepemimpinan yang sudah dilakukan oleh pemimpin di PT. Bank Sinarmas Medan Maimun sudah sangat memuaskan para karyawannya, kalau bisa ditingkatkan dan terus dijaga agar kepercayaan pada atasan oleh bawahan dapat terjaga dengan baik. Agar terciptanya lingkungan kantor yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA.

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung . PT. Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia** . Edisi Kesepuluh, Jilid Pertama. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Erlina, 2008. **Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen**. USU Press. Medan.
- Gibson, James. L. 2004. **Manajemen**, alih bahasa zuhad achyandin :Ed 9. Jakarta : Erlangga.
- Ismail, Hj. Iriani. Dr. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Malang. Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang.
- Kartini Kartono. 2001. **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Bandung : Rajawali Press.
- Malayu Hasibuan S. P. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan**. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Kedua. Bandung Alfabeta.
- Mathis. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Nanang Fattah. 2006. **Landasan Manajemen Pendidikan. Oteng Sutisna. Adminstrasi Pendidikan Dasar Teoritid Untuk Praktek Profesional**. Bandung : Angkasa.
- Nelfa Putriana Hutabarat, 2016. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Trading Company Medan**. Universitas Medan Area, Medan.
- Rivai, Zainal Veithzal dkk. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Peusahaan**. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugyono, 2016. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND** : CV.ALFABETA. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Prenada Media Group.
- Wirawan. 2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian**. Jakarta. Selemba Empat.

KUESIONER

PENGARUH PELATIHAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SINARMAS MEDAN MAIMUN

Kepada Bapak/Ibu, Saudara/I sebagai responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediaannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner dibawah ini:

1. DATA RESPONDEN

(No.

Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia :
 - a) 20-25 Tahun
 - b) 26-30 Tahun
 - c) 31-35 Tahun
 - d) >36 Tahun
3. Jenis Kelamin :
 - a) Pria
 - b) Wanita
4. Pendidikan :
 - a) SMA
 - b) D3
 - c) S1
 - d) S2

2. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang/*checkbox* (\surd) pada kolom yang anda anggap sesuai.

Setiap responden hanya dibolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan

Jawaban yang disediakan :	Nilai
SS : Sangat Setuju	(5)
S : Setuju	(4)
KS : Kurang Setuju	(3)
TS : Tidak Setuju	(2)
STS : Sangat Tidak Setuju	(1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
-----	------------	----	---	----	----	-----

Kinerja Karyawan

1	Saya Selalu memberikan hasil yang maksimal ketika bekerja					
2	Saya selalu meningkatkan kualitas kerja untuk membuat perusahaan lebih baik					
3	Saya selalu berusaha tepat waktu ketika datang kerja					
4	Saya selalu berusaha meneggrjakan tugas dengan jangka waktu yang diberikan					
5	Saya selalu tanggung jawab pada setiap tugas yang diberikan					
6	Saya selalu berpikir untuk memberikan hal-hal yang baru kepada perusahaan					

Kepelatihan

7	Perusahaan selalu menyediakan tenaga kerja ahli pada setiap pelatihan yang dilakukan					
8	Setiap tahunnya perusahaan selalu mengirimkan karyawannya untuk melakukan pelatihan baik dipusat maupun di kantor cabang					
9	Pelatihan yang dilakukan perusahaan selalu mengikuti materi dan prosedur dari pusat					
10	Setiap pelatihan memiliki tahapan dan metode tersendiri					
11	Pelatihan dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas karyawannya					
12	Tujuan dilakukannya pelatihan adalah untuk kebaikan					

	karyawan dan perusahaan					
--	-------------------------	--	--	--	--	--

Gaya Kepemimpinan

13	Pemimpin ditempat saya bekerja tidak pernah menyalahgunakan wewenang dalam setiap tindakannya					
14	Ketika pemimpin ditempat saya bekerja pergi keluar kota/berhalangan hadir pemimpin akan melimpahkan wewenangnya kepada bawahan yang bisa dipercayainya					
15	Pemimpin ditempat saya bekerja tidak pernah memutuskan kebijakan secara sepihak					
16	Setiap peraturan baru dalam pekerjaan pemimpin selalu mendengar tanggapan para karyawannya					
17	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu percaya pada hasil kerja karyawannya					
18	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu bertanggung jawab atas kesalahan yang dibuat karyawannya					

TERIMA KASIH
 ATAS PARTISIPASI ANDA DALAM MENGISI KUESIONER PENELITIAN
 INI



LAMPIRAN
HASIL UJI SPSS

Frequency Tables

Variabel Kinerja Karyawan

VAR00001

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	1,9	1,9
	setuju	22	40,7	42,6
	sangat setuju	31	57,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0

VAR00002

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1,9	1,9
	kurang setuju	1	1,9	3,7
	setuju	23	42,6	46,3
	sangat setuju	29	53,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0

VAR00003

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	1,9	1,9
	setuju	28	51,9	53,7
	sangat setuju	25	46,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0

VAR00004

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	kurang setuju	1	1,9	1,9	1,9
	setuju	26	48,1	48,1	50,0
	sangat setuju	27	50,0	50,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

VAR00005

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	5,6	5,6
	setuju	25	46,3	51,9
	sangat setuju	26	48,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0

VAR00006

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	20	37,0	37,0
	sangat setuju	34	63,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0

Variabel Pelatihan

VAR00008

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	18	33,3	33,3
	sangat setuju	36	66,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0

VAR00009

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	18	33,3	33,3

sangat setuju	36	66,7	66,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

VAR00010

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	1	1,9	1,9	1,9
Valid setuju	18	33,3	33,3	35,2
Valid sangat setuju	35	64,8	64,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

VAR00011

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	1	1,9	1,9	1,9
Valid setuju	20	37,0	37,0	38,9
Valid sangat setuju	33	61,1	61,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

VAR00012

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	3	5,6	5,6	5,6
Valid setuju	22	40,7	40,7	46,3
Valid sangat setuju	29	53,7	53,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

VAR00013

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	18	33,3	33,3	33,3
Valid sangat setuju	36	66,7	66,7	100,0

Total	54	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Variabel Kepemimpinan

VAR00015

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	4	7,4	7,4	7,4
Valid setuju	21	38,9	38,9	46,3
Valid sangat setuju	29	53,7	53,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

VAR00016

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	3,7	3,7	3,7
Valid kurang setuju	7	13,0	13,0	16,7
Valid setuju	21	38,9	38,9	55,6
Valid sangat setuju	24	44,4	44,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	

VAR00017

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	6	11,1	11,1	11,1
Valid kurang setuju	7	13,0	13,0	24,1
Valid setuju	17	31,5	31,5	55,6
Valid sangat setuju	24	44,4	44,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	

VAR00018

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

tidak setuju	1	1,9	1,9	1,9
kurang setuju	8	14,8	14,8	16,7
Valid setuju	18	33,3	33,3	50,0
sangat setuju	27	50,0	50,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

VAR00019

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	1	1,9	1,9	1,9
kurang setuju	4	7,4	7,4	9,3
Valid setuju	23	42,6	42,6	51,9
sangat setuju	26	48,1	48,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

VAR00020

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	1	1,9	1,9	1,9
kurang setuju	4	7,4	7,4	9,3
Valid setuju	24	44,4	44,4	53,7
sangat setuju	25	46,3	46,3	100,0
Total	54	100,0	100,0	

HASIL UJI VALIDITAS

Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	V
VAR00001 Pearson Correlation	1	-,080	,370**	-,353**	,013	

	Sig. (2-tailed)		,567	,006	,009	,926
	N	54	54	54	54	54
VAR00002	Pearson Correlation	-,080	1	-,141	,136	-,102
	Sig. (2-tailed)	,567		,310	,327	,462
	N	54	54	54	54	54
VAR00003	Pearson Correlation	,370**	-,141	1	-,166	,045
	Sig. (2-tailed)	,006	,310		,231	,745
	N	54	54	54	54	54
VAR00004	Pearson Correlation	-,353**	,136	-,166	1	-,120
	Sig. (2-tailed)	,009	,327	,231		,386
	N	54	54	54	54	54
VAR00005	Pearson Correlation	,013	-,102	,045	-,120	1
	Sig. (2-tailed)	,926	,462	,745	,386	
	N	54	54	54	54	54
VAR00006	Pearson Correlation	,008	,342*	-,224	-,027	-,224
	Sig. (2-tailed)	,954	,011	,104	,849	,104
	N	54	54	54	54	54
VAR00006	Pearson Correlation	,405**	,557**	,380**	,210	,315*
x1	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,005	,128	,020
	N	54	54	54	54	54

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

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

Variabel Pelatihan

	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	V
VAR00008	Pearson Correlation	1	-,333*	,176	-,323*	,209
	Sig. (2-tailed)		,014	,202	,017	,433
	N	54	54	54	54	54
VAR00009	Pearson Correlation	-,333*	1	-,353**	,124	-,218
	Sig. (2-tailed)	,014		,009	,371	,113

	N	54	54	54	54	54
VAR00010	Pearson Correlation	,176	-,353**	1	,058	,215
	Sig. (2-tailed)	,202	,009		,680	,118
	N	54	54	54	54	54
VAR00011	Pearson Correlation	-,323*	,124	,058	1	,093
	Sig. (2-tailed)	,017	,371	,680		,503
	N	54	54	54	54	54
VAR00012	Pearson Correlation	,109	-,218	,215	,093	1
	Sig. (2-tailed)	,433	,113	,118	,503	
	N	54	54	54	54	54
VAR00013	Pearson Correlation	-,083	,350	-,277*	-,174	-,153
	Sig. (2-tailed)	,549	,068	,043	,209	,271
	N	54	54	54	54	54
x2	Pearson Correlation	,242	,169	,430**	,405**	,590**
	Sig. (2-tailed)	,078	,221	,001	,002	,000
	N	54	54	54	54	54

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

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

Variabel Kepemimpinan

	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	V
VAR00015	Pearson Correlation	1	,071	,166	-,070	,157
	Sig. (2-tailed)		,608	,229	,617	,258
	N	54	54	54	54	54
VAR00016	Pearson Correlation	,071	1	,063	-,089	-,188
	Sig. (2-tailed)	,608		,650	,522	,173
	N	54	54	54	54	54
VAR00017	Pearson Correlation	,166	,063	1	,033	,030

	Sig. (2-tailed)	,229	,650		,811	,829
	N	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	-,070	-,089	,033	1	,024
VAR00018	Sig. (2-tailed)	,617	,522	,811		,866
	N	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	,157	-,188	,030	,024	1
VAR00019	Sig. (2-tailed)	,258	,173	,829	,866	
	N	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	,071	1,000	,063	-,089 [*]	-,188
VAR00020	Sig. (2-tailed)	,810	,921	,365	,013	,097
	N	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	,501 ^{**}	,413 ^{**}	,633 ^{**}	,276 [*]	,303 [*]
y	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,043	,026
	N	54	54	54	54	54

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

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

Uji Reliabilitas

Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	54	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	54	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,705	6

Variabel Kepelatihan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	54	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,738	6

Variabel Kepemimpinan

Case Processing Summary

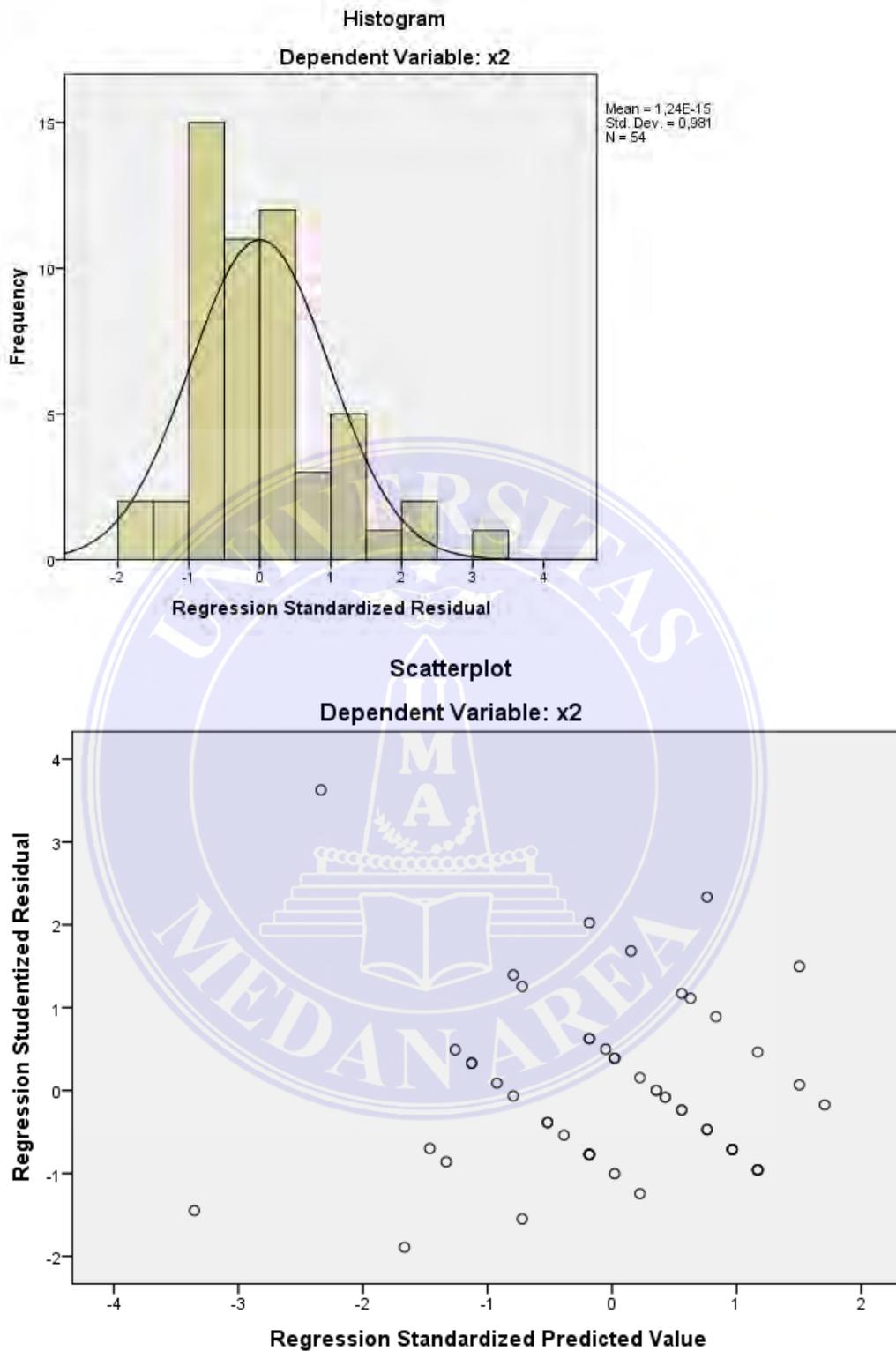
		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	54	100,0

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

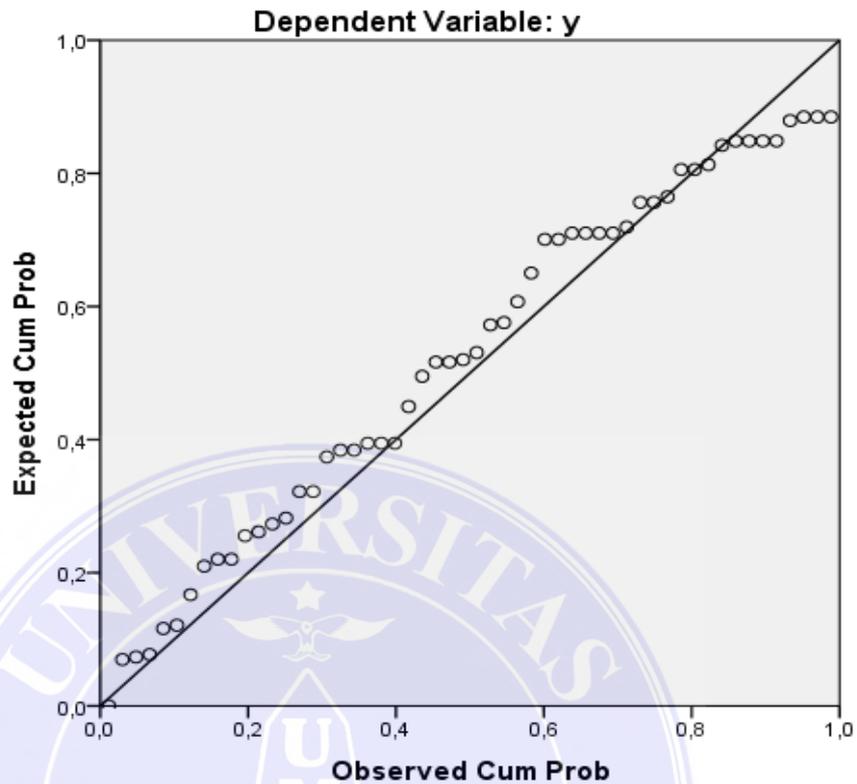
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,615	6

HASIL UJI ASUMSI KLASIK



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Statistik

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,990	1,929		3,624	,001		
1 x1	,463	,103	,492	4,508	,000	,532	1,880
x2	,425	,124	,374	3,430	,001	,532	1,880

a. Dependent Variable: y

Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44,878	2	22,439	30,033	,000 ^b
	Residual	38,104	51	,747		
	Total	82,981	53			

- a. Dependent Variable: x1
 b. Predictors: (Constant), y, x2

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,735 ^a	,541	,523	,86437

- a. Predictors: (Constant), y, x2
 b. Dependent Variable: x1