

**PENGARUH PELATIHAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RIAU KEPRI  
CABANG SYARIAH PEKANBARU**

*Oleh:  
Tengku Rizka Harida*

*Pembimbing: Machasin dan Restu*

*Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru Indonesia  
e-mail : bubblehobid@yahoo.com*

*The Effect Of Training And Leadership On Employee Performance At PT. BANK RIAU  
KEPRI Cabang SYARIAH PEKANBARU*

**ABSTRACT**

*This research is done at PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru which is located at Sudirman Street number 377, Pekanbaru. Population in this study there all employees, amounting to 66 people, while the number of samples in this study as many as 66 people. Determination of the numbering samples using census method. While to analyze the data, authors using multiple linear regression method with the help of SPSS version 20.0. Based on F test result is known that the variable training, leadership with the same effect on employee performance at PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru. Based on t test result is known that the training variable be partial effect on employee performance at PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru. And leadership variabel be partial effect on employee performance at PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru. Donations effect of training and leadership contributed 45.90% on employee performance at PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru. While the remaining 54.10% is influenced by other variabels not examined in this study.*

**Key Word : Training, Leadership, Performance**

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan sebagai SDM dalam perusahaan merupakan suatu aset yang penting untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Secara umum diperlukan adanya usaha untuk meningkatkan pengetahuan, pendidikan atau

keterampilan, disiplin dan sikap mental para karyawannya pada tiap-tiap tingkatan secara terus menerus.

Manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran,

serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut.

Menurut Henry Simamora (2001:95), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari pembelajaran/pelatihan dan faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Kinerja merupakan perpaduan antara motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya

### **Target dan Realisasi Pembiayaan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Tahun 2009-2013**

Sumber : PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah, 2013

Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dalam pekerjaannya. Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan 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 bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai (Dubrin, 2005 : 3).

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah pelatihan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru?
2. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru?
3. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Riau

No	Tahun	Target Pembiayaan (Rp)	Realisasi Pembiayaan (Rp)	%
1	2009	191.075.520	90.110.750	47.16%
2	2010	197.495.770	93.693.803	47.44%
3	2011	120.174.987	129.971.141	108.15%
4	2012	174.800.000	100.106.674	57.27%
5	2013	117.539.701	104.139.803	88.60%

Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.

### **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.

## Manfaat Penelitian

- a. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen.
- b. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak pimpinan dalam mengamati pelatihan, kepemimpinan dan kinerja karyawan.

## Kinerja Karyawan

Istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Pengertian kinerja menurut Manulang (2003:51) adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan job description mereka masing-masing.

Adapun menurut Henry Simamora (2001:81), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Karakteristik situasi. Bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja didalam organisasi. Lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan kinerja dalam organisasi organisasi. Lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan organisasi dan para karyawan terhadap pekerjaannya. Organisasi juga mempengaruhi

kinerja, menentukan siapa yang memiliki tanggung jawab untuk penilaian.

- b. Deskripsi pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan. Karena pekerjaan-pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten diseluruh pekerjaan dan karyawan yang mendudukinya.
- c. Tujuan-tujuan penilaian kinerja. Tujuan-tujuan penilaian secara mendasar dapat digolongkan kepada dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan.
- d. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi dan pengembangan. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlibat dalam struktur organisasi tersebut. Karyawan merupakan kelompok orang-orang kecil dalam organisasi dan ditempatkan pada lini paling depan, yang mempunyai arti yang cukup besar dalam meningkatkan instansinya, tingkat efisiensi kerja dapat tercapai jika didukung oleh manajemen yang mapan. Kelemahan manajemen dapat menimbulkan kesalahan dalam menempatkan tenaga kerjanya.

## Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2006:13) yang merumuskan bahwa :

Human Performance = Ability x Motivation  
Motivation = Attitude x Situation  
Ability = Knowledge x Skill

Menurut Ruky (2005:41) menyatakan bahwa apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah sebuah proses yang mengubah input menjadi output (hasil kerja). Pembahasan system penilaian kerja ini melalui pendekatan input-proses, yaitu:

1. Kinerja yang berorientasi pada input. Metode ini merupakan cara tradisional yang menentukan pada pengukuran atau penilaian ciri-ciri pribadi karyawan dari pada hasil atau prestasi kerja. Ciri-ciri kepribadian yang banyak dijadikan obyek pengukuran adalah kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, kreatifitas, dan lain-lain. Tentu saja dalam kelompok input ini juga masih harus masuk faktor kemampuan yang terdiri pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan.
2. Kinerja yang berorientasi pada proses. Dalam metode ini prestasi karyawan diukur dengan menilai sikap dan perilaku seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain penilaian masih tetap tidak difokuskan langsung pada kuantitas dan kualitas hasil yang dicapainya, yang dilakukan adalah meneliti bagaimana tugas-tugas dilakukan dengan membandingkan perilaku dan sikap yang diperhatikan dengan standar yang telah ditetapkan. Cara ini adalah penjabaran dari pergeseran focus penilaian dari input ke proses, yaitu bagaimana proses itu dilakukan.
3. Kinerja yang berorientasi pada output. Sistem kerja ini sering kali disebut sebagai system manajemen kinerja yang berbasiskan pencapaian

sasaran kerja individu (SKI). System ini menuntut agar setiap karyawan sebagai perseorangan menetapkan sasaran kerja sendiri dan berusaha mencapainya sendiri. System ini memfokuskan pada hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dari tindakan, kegiatan, atau usaha yang dilakukannya.

## **Pelatihan**

Menurut Mangkuprawira (2005:135), 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 (2005:208), bahwa pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan.

## **Tujuan Pelatihan**

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

- a. Produktivitas Kerja. Dengan diadakan pendidikan dan latihan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan kualitas hasil penjual semakin memuaskan.
- b. Kerusakan. Pendidikan dan latihan karyawan juga bertujuan untuk mengurangi adanya kerusakan barang, karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. 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.
- d. 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.
  - e. 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.
  - f. 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.
  - g. 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.

### **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, 2003:110) :

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.

Pelatihan merupakan sub dari fungsi operasional manajemen yaitu pengembangan sumber daya manusia, pelatihan sangat dibutuhkan baik di perusahaan-perusahaan maupun di instansi-instansi pemerintahan karena melalui pelatihan seorang karyawan atau pegawai dapat meningkatkan kemampuannya, ataupun dapat meningkatkan kekurangan yang dimilikinya.

### **Indikator Pelatihan**

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

1. Isi program Pelatihan
2. Metode pelatihan
3. Sikap dan keterampilan instruktur
4. Lama waktu Pelatihan
5. Fasilitas

### **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.

Kepemimpinan 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 bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai (Dubrin, 2005 : 3). Menurut Nasution (2007 : 64) kepemimpinan (leadership) merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki.

### **Indikator Kepemimpinan**

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

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.

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

### **Kerangka Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas dan judul penelitian yang akan dibahas maka :

Sumber : Henry Simamora (2001:95)

Keterangan :

1. Pengaruh pelatihan dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.
2. Pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.
3. Pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.

### **Hipotesis**

Bertitik tolak dari permasalahan dan tujuan teoritis, maka penulis mencoba membuat hipotesis sebagai berikut:

- a. Diduga pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.
- b. Diduga pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.
- c. Diduga kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru Jalan Jendral Sudirman No. 377 Pekanbaru yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan dari PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru tersebut.

### **Jenis dan Sumber Data**

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

- a. Data Primer. Data yang diperoleh langsung dari sampel melalui penelitian lapangan dengan menggunakan kuisioner yang diberikan secara langsung kepada responden yang dijadikan objek dalam penelitian ini.
- b. Data Sekunder. Data yang diperoleh dari dokumentasi atau keterangan sumber-sumber lainnya yang dapat menunjang objek yang diteliti berupa : laporan atau informasi dari perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan data sejarah berdirinya perusahaan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

- a. Wawancara. Cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat menerangkan tentang masalah yang diteliti.
- b. Kuisioner. Cara mengumpulkan data dengan membuat daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang akan diteliti, kemudian menyebarkan kepada karyawan atau nasabah yang tersedia di kuisioner tersebut.

## **Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Sugiyono (2004:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pada Penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Karyawan yang bekerja pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru yang berjumlah 66 orang.

Menurut Sugiyono (2005) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan metode sensus artinya seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian. Karena jumlah populasi sedikit atau kurang dari 100 orang sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 66 orang.

### **Analisa Data**

Didalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan secara deskriptif dimana semua data yang dikumpul, diinterpretasikan kemudian dihubungkan dengan teori yang mendukung permasalahan. Disamping menggunakan metode deskriptif penulis juga menggunakan analisa data kualitatif yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. dan data kualitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (scoring).

**Analisa Regresi Berganda.** Yaitu untuk mengukur seberapa jauh pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, dengan analisa yang

digunakan analisa regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi pelatihan

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

kepemimpinan

x<sub>1</sub> = Variabel pelatihan

x<sub>2</sub> = Variabel kepemimpinan

e = variable lain yang mempengaruhi Y

**Analisa Korelasi.** Korelasi itu berarti hubungan, begitu pula analisis korelasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel. Nugroho (2005), uji korelasi tidak membedakan jenis variabel (tidak ada variabel dependent maupun independent). Digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara pelatihan dan kepemimpinan dengan kinerja karyawan yang bisa ditentukan dengan klasifikasi koefisien korelasi yang digunakan dimana nilai korelasi dapat dikelompokkan dalam Nugroho, (2005) sebagai berikut : 0,41 s/d 0,70 korelasi keeratan kuat, 0,71 s/d 0,90 sangat kuat dan 0,91 s/d 0,99 sangat kuat sekali dan jika 1 berarti sempurna.

**Uji Signifikan Keseluruhan (Uji-F).** Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah:

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

Dimana :

R<sup>2</sup> = koefisien determinasi

N = Banyaknya sampel (observasi)

K = Banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta

Kriteria Pengujian :

- 1) Apabila nilai F hitung < F tabel, maka **Ho diterima**. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 10%
- 2) Apabila nilai F hitung > F tabel, maka **Ho ditolak**. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 10%.

**Uji Parsial (t –test ).** Yaitu untuk menguji hubungan regresi secara terpisah atau menguji hipotesa minor. Pengujian dilakukan untuk melihat keberartian dari masing-masing variabel secara terpisah terhadap variabel terikat dengan ketentuan hipotesa sebagai berikut:

- a. Ho : β<sub>i</sub> = 0, berarti tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.
- b. Ha : β<sub>i</sub> ≠ 0, berarti ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Hipotesa nol (Ho) adalah yang menyatakan tidak adanya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya, sedangkan hipotesa alternatif (Ha) merupakan hipotesa yang menyatakan adanya pengaruh dari variabel bebas.

Perhitungan t – test digunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hit} = \frac{\beta_1}{S\beta_1}$$

Dimana :

t = t<sub>hitung</sub>

β<sub>1</sub> = koefisien regresi

Sβ<sub>1</sub> = standar of error dari β<sub>1</sub>

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).** Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan variabel bebas terhadap

variabel terikat dilihat hasil determinasinya ( $R^2$ ). Besarnya koefisien determinasi dari 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Semakin mendekati 0 (nol) besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka

X1	R Hitung	R tabel	Ket
X1.1	0.328	0,242	Valid
X1.2	0.399	0,242	Valid
X1.3	0.557	0,242	Valid
X1.4	0.543	0,242	Valid
X1.5	0.504	0,242	Valid

semakin kecil pula pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya semakin mendekati 1 (satu) besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2005:22).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

Uji kualitas data bertujuan untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (*kuesioner*) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

### Uji Validitas

Validitas merupakan konsep pengukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut menghasilkan hasil ukur sesuai dengan tujuan pengukurannya. Jika suatu item pernyataan dinyatakan tidak valid maka item pertanyaan itu tidak dapat digunakan dalam uji-uji selanjutnya. Uji validitas dengan melihat koefisien korelasi (pearson correlation) antara butir-butir pertanyaan dengan skor jawaban.

### Hasil Uji Validitas Variable Kinerja Kerja

Y	R Hitung	R tabel	Ket
Y1	0.700	0,242	Valid
Y2	0.637	0,242	Valid
Y3	0.682	0,242	Valid
Y4	0.653	0,242	Valid
Y5	0.571	0,242	Valid
Y6	0.763	0,242	Valid
Y7	0.729	0,242	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian

### Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Sumber : Data Hasil Penelitian

### Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

X2	R Hitung	R tabel	Ket
X2.1	0.651	0,242	Valid
X2.2	0.679	0,242	Valid
X2.3	0.670	0,242	Valid
X2.4	0.691	0,242	Valid
X2.5	0.717	0,242	Valid
X2.6	0.652	0,242	Valid
X2.7	0.673	0,242	Valid
X2.8	0.624	0,242	Valid
X2.9	0.696	0,242	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian

Dari hasil uji korelasi pearson, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid, dengan demikian pertanyaan dalam penelitian ini layak digunakan untuk uji selanjutnya.

### Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan . Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan suatu konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran

variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data dapat dipercaya. Uji Reabilitas adalah alat untuk indikator dari variabel dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur Reabilitas dengan uji Statistik Cronbach Alpha. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien cronbach's alpha sama atau lebih dari 0,60.

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kinerja	0.879	Reliabel
2.	Pelatihan	0.701	Reliabel
3.	Kepemimpinan	0.901	Reliabel

Sumber : Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat, koefisien alpha untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.879 (>0.60). Pelatihan (X1) sebesar 0.701 (>0.60) dan variabel Kepemimpinan (X2) memiliki koefisien alpha sebesar 0.901 (>0.60), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian yang *reliabel* karena nilai cronbach alpa lebih besar dari nilai koefisien alpa 0.60.

### Uji Asumsi Klasik

#### Analisa Hasil Pengujian Asumsi Klasik

#### Hasil Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas dapat dilihat bahwa untuk variabel adopsi titik menyebar disekitar garis diagonal. Dengan demikian berarti data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

#### Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Pedoman suatu model regresi

yang bebas multikolinearitas adalah nilai besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, jika  $VIF < 10$  dan mempunyai angka Tolerance mendekati  $> 0.1$ .

**Tabel nilai VIF dan Tolerance Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Pelatihan	.619	1.614
Kepemimpinan	.619	1.614

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat variabel pelatihan memiliki VIF 1,614 dan nilai toleransi 0,619, dan variabel kepemimpinan memiliki nilai VIF 1,614 dan nilai toleransi 0,619,. Dari semua variabel tersebut semua nilai Toleransi  $> 0.1$  dan nilai VIF kecil dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari pengaruh multikolinearitas.

### Hasil Pengujian Autokorelasi

Menguji Autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu pada periode sebelumnya.

Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka Durbin Waston. Kriteria yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi adalah sebagai berikut :

H0 : tidak ada autokorelasi ( $r = 0$ )

HA : tidak ada autokorelasi ( $r \neq 0$ )

**Pengujian Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Durbin-Watson
1	1.653

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pelatihan
  - b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji Durbin-Watson tabel diatas, nilai DW untuk ketiga variabel independen adalah 1.653 yang berarti nilai DW berada diantara -2 sampai +2 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi dalam model penelitian ini.

**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Cara memprediksi ada atau tidak heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada pola gambar Scatterplot model tersebut (Nugroho, 2005: 62). Jika membentuk pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas. Jika diagram pencar tidak membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas (Prastito, 20 04: 155). Dari hasil Scatterplot terlihat bahwa diagram tidak membentuk pola atau terlihat terpengar yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**Analisis Data**

Hubungan antara variabel bebas (Pelatihan dan Kepemimpinan dengan variabel terikat Kinerja) ditunjukkan dengan persamaan. (Husnan : 2002)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan
- X1 = Variabel Pelatihan
- X2 = Variabel Kepemimpinan
- a = Konstanta
- e = Variabel lain yang mempengaruhi Y

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan tingkat Kinerja kerja sebagai variabel dependen dan pengalaman kerja dan keahlian kerja dengan variabel terikat produktifitas kerja sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam tabel berikut ini.

**Uji Simultan (Uji F)**

Berdasarkan tabel, diperoleh  $F_{test} 26.759 > F_{tabel} 3,18$  dan  $P Value$  sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen. Artinya Pelatihan, Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.

**Uji Parsial (Uji t)**

Untuk menguji signifikansi dari variabel independen, dilihat dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima, dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak. besarnya  $t_{hitung}$  dapat dilihat dari tabel coefficients. Dari tabel tersebut, diperoleh hasil pengujian parsial variabel bebas sebagai berikut :

1. Variabel Pelatihan dengan nilai t hitung sebesar 2.198 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,669 dan  $P_{Value}$  sebesar  $0,032 < 0,05$ . Dengan demikian variabel Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.
2. Variabel Kepemimpinan dengan nilai t hitung sebesar 4.137 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,669 dan

$P_{\text{value}}$  sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian variabel Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0.459. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan, Kepemimpinan memberikan sumbangan sebesar 45.90% terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja**

Rata-rata tanggapan responden tentang Pelatihan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru dengan rata-rata skor jawaban adalah 4.06, ini termasuk kategori setuju. Artinya responden setuju terhadap Isi program pendidikan dan pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, Metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan peserta pelatihan, Instruktur memiliki sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong untuk belajar, Lama waktu pemberian materi pokok yang dipelajari sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan dan Fasilitas yang disediakan dalam pendidikan dan pelatihan mampu memuaskan karyawan.

Variabel Pelatihan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2.198 lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,669 dan  $P_{\text{value}}$  sebesar  $0,032 < 0,05$ . Dengan demikian variabel Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.

#### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Rata-rata tanggapan responden tentang Kepemimpinan Karyawan PT. Bank Riau

Kepri Cabang Syariah Pekanbaru dengan rata-rata skor jawaban responden adalah 3.95. ini termasuk kategori setuju, artinya responden Pimpinan memiliki sifat kedewasaan dan keluasan hubungan sosial dengan karyawan, Pimpinan mampu mempengaruhi tingkah laku karyawan demi terselesainya tugas yang diberikan, Pimpinan mampu memberikan motivasi dan dorongan berprestasi kepada karyawan, Pimpinan selalu mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, Pimpinan selalu membimbing karyawan dalam bekerja, Kemampuan pimpinan menjaga hubungan dan sikap terhadap karyawan, Pimpinan mampu mempengaruhi tindakan karyawan dalam bekerja sehingga hasil kerja dapat lebih optimal, Kecerdasan pimpinan dalam membuat suatu keputusan dan Pimpinan mampu mempengaruhi perasaan (menggugah perasaan) karyawan sehingga karyawan sadar dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Variabel Kepemimpinan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 4.137 lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,669 dan  $P_{\text{value}}$  sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian variabel Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0.459. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Kepemimpinan memberikan sumbangan sebesar 45.90% terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengambil kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah penulis lakukan sebelumnya.

Adapun kesimpulan-kesimpulan dari penulisan skripsi ini adalah :

1. **Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.**
2. **Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.**
3. **Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.**

#### Saran

1. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Dari jawaban responden masih ada karyawan yang menyatakan cukup setuju, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan masih belum merata, diharapkan kepada perusahaan agar memberikan pelatihan kepada setiap karyawan
2. Kepemimpinan bisa mempengaruhi Kinerja karyawan. Dari jawaban responden masih ada yang menjawab tidak setuju, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan masih belum puas terhadap kepemimpinan yang ada sekarang. Diharapkan perusahaan memperhatikan kepemimpinan terutama pada aspek cara mengarahkan dan membimbing karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan ukuran sampel yang lebih besar dari penelitian sekarang untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih optimal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dodik, Firman Setiawan .2007. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Seraya Malang.
- Dubrin . 2005. *Leadership. Edisi kedua* . Jakarta : PT. Prenada Media
- Flippo, Edwin B., 2004. *Manajemen Personalia*, Terjemahan Rudi Susanto, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2003. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi I BPFE, Yogyakarta.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi III, STIE YPKN, Yogyakarta, 2005
- Malayu S. P. Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya\_\_Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Kartono, Kartini, 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kurniawan . 2009. Belajar Mudah SPSS untuk pemula, Penerbit Mediakom., Yogyakarta,
- Mangkunegara, S. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan..* Ghalia Rosda Karya. Bandung.
- Mangkuprawira . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* .Jakarta : PT. Gramedia pustaka Utama
- Mathis and jackson.2004. Human resource management. Jakarta : Salemba Empat

- Melmambessy . 2012 . *Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Organisasi terhadap Kinerja*. Jakarta ; Pt. Daedi manufacturing .
- Nasution . 2003. *Metode research* . Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada Universitas Press. Yogyakarta.
- Nelson, jagero Dr . 2012. Relationship between on the job training and employee's performance in Courier Companies in Dares Salaam, Tanzania
- Prawirosentono .2009. manajemen sumber daya manusia . Jakarta : PT. Gramedia pustaka Utama
- Prima jaya, denny . 2012. "Human Resources Manajement. Edisi 10". Jakarta: Salemba Empat
- Riesta, Windiasari . 2009. Hubungan perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kionerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama Bogor.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*. Ed.1. Cet. 1. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ruky . 2005. Manajemen kinerja . Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Siagian . 2005 . *Manajemen Stratejik* . Jakarta : PT Bumi Aksara
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit FE UI. Jakarta.
- Simamora. 2005. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta ; PT. Bumi Aksara
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Cet.8. Alfabeta. Bandung.
- Suryana, Nana. 2011 . Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan ( studi kasus di divisi Tambang PT Inco Sorowako)
- Syafriadi, Noki. 2012. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Preferensi Nasabah dalam Memilih Layanan Perbankan Syariah*. Jakarta.
- Thoha . 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 12, Jakarta : PT. Raja. Grafindo Persada.
- Volman, ihze . 2007. The Impact of leadership on performance , A south