

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO PRIMA SRANDAKAN

Heni Purwanti

Program Sarjana Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta

Abstract. The Influence of Leadership, Motivation and Training on Employee Performance in Prima Store Srandakan. Thesis. Yogyakarta. Faculty of Training and Education PGRI University Yogyakarta, September 2015.

This research aims to discover any partially significant influence of leadership factor on employee performance, motivation factor on employee performance, and training factor on employee performance or simultaneously significant influence of Leadership, Motivation and Training on Employee Performance in Prima store Srandakan.

This research took place in Prima store Srandakan during the academic year 2015. The research is a quantitative study. Validity and reliability test is done over 30 respondents with overall result consists of 4 items of leadership variable questions are valid and reliable, 4 items of motivation variable are valid and reliable, 7 items of training variable are valid and reliable, 8 items of performance variable are valid and reliable. Population of the research consists of all employees of Prima store Srandakan as many as 41 people. Data analysis technique used is double linier regression, with result $Y=29.535 + 0,946X_1 + 1,373X_2 + 0,847 X_3$, followed by t test and f test with significance level 0,05.

The result of regression analysis shows that Leadership, Motivation and Training have influence on the employee performance of Prima store Srandakan.

Keywords: Leadership, Motivation, Performance

Abstrak : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Prima Srandakan. Skripsi. Yogyakarta. Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta, September 2015. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan baik secara parsial faktor kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, faktor motivasi terhadap kinerja karyawan, faktor pelatihan terhadap kinerja karyawan maupun secara simultan dari Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Prima Srandakan. Penelitian ini dilakukan di Toko Prima Srandakan pada tahun pelajaran 2015. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 30 responden dengan hasil seluruh 4 item pertanyaan variabel kepemimpinan valid dan reliabel, 4 item pertanyaan variabel motivasi valid dan reliabel, 7 item pertanyaan variabel pelatihan valid dan reliabel, 8 item pertanyaan variabel kinerja valid dan reliabel. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Prima Srandakan sebanyak 41 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan hasil $Y=29.535 + 0,946X_1 + 1,373X_2 + 0,847 X_3$ yang dilanjutkan dengan hasil uji t dan uji f dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Prima Srandakan.

Kata Kunci:, Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha atau perusahaan dewasa ini mengalami kemajuan yang sangat pesat, terbukti dengan pesatnya persaingan dagang, karena itu perusahaan menghadapi berbagai masalah, salah satunya adalah bagaimana memiliki manusia yang handal sebagai tenaga kerja dan mengolahnya menjadi benar-benar yang diinginkan agar menjadi salah satu aset terbesar dan terpenting bagi perusahaan, yang mengerti apa yang seharusnya dilakukan. Pencapaian tujuan suatu instansi atau lembaga adalah sesuatu yang diinginkan oleh organisasi maupun individu-individu yang ada di dalamnya, dimana individu-individu tersebut mempunyai latar belakang yang beraneka ragam yang menjadi ciri-ciri tentu.

Manajemen sumberdaya manusia adalah bertugas mengelola atau mengatur orang-orang untuk mencapai tujuan yang diinginkan, secara efisien dan seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumberdaya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi (Gomes, 2001).

Menurut Siagian dalam Kartono (1992: 12) Tenaga kerja merupakan satu aset Instansi yang utama. Bagaimanapun sempurnanya perencanaan, kebijakan maupun peralatan dengan teknologi mutakhir yang dimiliki suatu organisasi tidak ada artinya bila tidak ada faktor yang menggerakkan, yaitu seorang pimpinan. Kepemimpinan merupakan bagian sentral dari peran manajer secara langsung dengan bawahan. Kepemimpinan berfungsi sebagai dinamisator dan koordinator bagi semua sumber daya manusia, sumber daya alam, dana dan sarana untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu. Pimpinan mempunyai fungsi sentral dalam kepemimpinan suatu organisasi untuk memimpin dengan kontrol yang cermat, baik, disiplin, tegas dalam mengambil keputusan. Selain itu pemimpin dalam suatu organisasi harus mempunyai jiwa kepemimpinan, harus bisa mempengaruhi bawahan, mengatur, mengelola, memimpin bawahan, mendedikasikan dirinya untuk merumuskan

kebijaksanaan Instansi demi kemajuan suatu Instansi. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci (*key position*), karena seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan adanya peningkatan kualitas karyawan melalui fungsi pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan dapat dilaksanakan dalam bentuk pelaksanaan pelatihan bagi karyawan, yang merupakan salah satu sarana untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dengan sasaran dan tujuan perusahaan. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan. Perbaikan kinerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugasnya. (Hermanto, Agustus 2005).

Program pelatihan atau dengan istilah "Training" merupakan salah satu program perusahaan yang strategis dalam rangka mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan. (Ahmad Elqorni, Maret 2009). Karyawan biasanya telah memiliki kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan. Tidak jarang pula karyawan yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Bahkan karyawan yang telah berpengalamanpun perlu belajar untuk menyesuaikan diri dengan organisasi, kebijaksanaan dan prosedur perusahaan. (Hamzah ; 2010).

Pelatihan ini ditujukan bagi karyawan yang baru maupun karyawan yang telah lama berada dalam organisasi. Sehingga nantinya akan didapatkan kualitas karyawan yang mempunyai ketrampilan yang merata, yang pada akhirnya akan sangat mendukung dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Dengan kegiatan pelatihan yang telah dijalani, para karyawan akan dapat

lebih mengetahui tugas tugas dan tanggung jawabnya dan akan bekerja dengan tingkat moral yang lebih tinggi. Kesadaran pimpinan perusahaan akan arti pentingnya pelatihan bagi para karyawan untuk dapat mengikuti adanya perubahan dan perkembangan teknologi yang akan dipakai dalam kegiatan perusahaan, mendorong peranan pelatihan semakin penting di dalam peningkatan kinerja karyawan.

Pelatihan lebih berorientasi pada kondisi sekarang, dengan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja dan meningkatkan pelayanan karyawan terhadap pelanggan. Motivasi sebagai pendorong yang mengakibatkan karyawan bersedia dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan perusahaan.

Salah satu komponen penting dalam manajemen sumberdaya manusia adalah motivasi. Untuk mendorong seseorang melakukan aktivitas, motivasi memberikan nilai positif serta mengarah terhadap nilai yang dirasakan, motivasi dapat meningkatkan taraf hidup seseorang untuk menjadi lebih baik. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja. Dari uraian di atas dapat dikatakan, bahwa kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya.

Untuk itu motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja para karyawan, agar mereka terdorong untuk selalu memberikan pelayanan dan

mengembangkan usaha yang berskala besar, dengan laba dan pendapatan yang terus meningkat seperti yang diharapkan.

Toko Prima Srandakan merupakan salah satu toko yang bergerak dalam bidang perdagangan. Toko Prima Srandakan berada di daerah srandakan, kabupaten bantul, kota yogyakarta. Adapun produk-produk yang dijual oleh Toko Prima Srandakan, seperti; produk kosmetik, produk makanan, produk pecah belah, produk non makanan, produk pakaian, produk sepatu dan sandal, produk asesoris dan masih banyak produk lainnya. Untuk memajukan usaha, tentunya perlu meningkatkan kinerja yang meliputi produktivitas, kualitas pelayanan, inovasi produk dan memanfaatkan kecanggihan teknologi yang semakin canggih dewasa ini. Untuk itu motivasi dan peran budaya organisasi yang baik dalam Toko Prima Srandakan sangat dibutuhkan dalam membentuk individu yang berakhlak baik, terampil dan berkompeten dibidangnya dan untuk memiliki integritas yang tinggi agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Peningkatan kinerja ini penting dikarenakan semakin pesatnya perkembangan zaman, semakin pintar juga konsumen, para konsumen akan mencari kepuasan untuk mereka dan untuk kepuasan itu mereka tidak melihat biaya yang ditawarkan, mereka berpikir semakin besar biaya yang dikeluarkan semakin besar pula kepuasan yang mereka dapatkan, tetapi pendapat tersebut belum tentu benar jika para karyawan toko Prima Srandakan ini meningkatkan kinerjanya hingga setara dengan kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan dagang yang sudah memiliki *brand* yang terkenal.

Pelatihan kerja yang ditujukan bagi karyawan yang berhubungan dengan peningkatan mutu layanan, selalu diselenggarakan secara berkala sesuai dengan kebutuhan. Hal ini bertujuan untuk menjaga agar karyawan dapat mempunyai kinerja yang baik. Untuk memberikan motivasi agar karyawan melaksanakan kegiatan ini, Toko Prima Srandakan selalu menjaga hubungan komunikasi yang baik dengan karyawan. Perusahaan menciptakan

suasana yang kondusif, diantaranya dengan memperhatikan sarana dan prasarana penunjang operasional perusahaan. Sehingga kinerja karyawan diharapkan dapat optimal. Dan dengan kinerja yang optimal target perusahaan yang telah ditentukan dapat tercapai secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Toko Prima Sarandakan?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Toko Prima Sarandakan?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Toko Prima Sarandakan?
4. Apakah Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Toko Prima Sarandakan?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Toko prima Sarandakan.
2. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Toko prima Sarandakan.
3. Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Toko prima Sarandakan.
4. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Toko prima Sarandakan.

KAJIAN PUSTAKA

1. SDM

Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. [http://wikipedia.org/wiki/sumber_daya_manusia]. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting, bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia identik dengan manajemen itu sendiri (Buchari Zainudin, 2001).

Menurut Hasibuan (2006) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga

kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Fungsi-fungsi manajemen SDM tersebut menurut ruang lingkupnya dapat dibagi menjadi 2 yaitu:

1) Fungsi manajemen meliputi:

- a) Perencanaan
- b) Pengorganisasian
- c) Pengarahan
- d) Pengawasan

2) Fungsi operasional meliputi:

- a) Pengadaan
- b) Pengembangan
- c) Pemberian kompensasi
- d) Pengintegrasian
- e) Pemeliharaan

Dari uraian-uraian diatas dapatlah dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang penting dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mengatur sumber daya manusia dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Kinerja

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Simamora, 2004). Kinerja karyawan, yaitu hasil kerja atau taraf kesuksesannya dalam melaksanakan pekerjaan, ternyata dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*), keadaan lingkungan perusahaan (*external factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan, dan lain-lain. Faktor eksternal adalah gaya kepemimpinan dan pelatihan.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Miftah Thoha, (2003) adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun indikator dari kepemimpinan diambil dari dalam Pamudji (1993:47), meliputi :

- a. Pengaruh
 - b. Informasi
 - c. Pengambil Keputusan
 - d. Memotivasi
- ### 4. Motivasi

Menurut Handoko (1992), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

5. Pelatihan

Pelatihan menurut *Handoko, (1999:104)* adalah upaya pembinaan /memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dasar dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin yang diperlukan oleh baik pegawai baru maupun pegawai lama untuk melaksanakan pekerjaan, pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan pekerjaan sekarang.

METODE PENELITIAN

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan toko Prima Srandakan yang berjumlah 41 karyawan. Dalam penelitian ini responden yang digunakan melalui jumlah populasi yang berjumlah 41 karyawan.

Sedangkan instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisisioner sebagai alat pengumpulan data dan pernyataan dilakukan proses uji coba validitas dan reliabilitas. Dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, untuk pembuktiannya menggunakan uji statistic uji F dan uji T. Sedangkan pengukuran presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan koefisien determinasi.

HASIL PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Sebelum dilakukan pengujian lebih lanjut terhadap variabel penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen/kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar kuesioner betul-betul teruji keandalanya.

1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel kuesioner dalam penelitian ini diukur menggunakan 23 butir/item pernyataan dengan menggunakan 30 karyawan toko prima srandakan sebagai responden uji coba instrumen. Berarti dalam analisis pengujian validitas terhadap 23 butir soal tersebut, N sebanyak 30 karyawan toko prima srandakan, dengan

taraf signifikan 0,05 dapat dinilai dari r tabel 0,374. Item soal dikatakan valid apabila r hitung > r tabel. Dari 4 butir pernyataan tentang kepemimpinan, 4 butir pernyataan tentang motivasi, 7 butir pernyataan tentang pelatihan, dan 8 butir pernyataan tentang kinerja. Setelah diuji coba semua item pernyataan dinyatakan valid, atau lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	T _{hitung}	T _{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.1}	0,678	0,374	Valid
	X _{1.2}	0,669	0,374	Valid
	X _{1.3}	0,756	0,374	Valid
	X _{1.4}	0,817	0,374	Valid
Motivasi (X ₂)	X _{2.1}	0,827	0,374	Valid
	X _{2.2}	0,852	0,374	Valid
	X _{2.3}	0,516	0,374	Valid
	X _{2.4}	0,477	0,374	Valid
Pelatihan (X ₃)	X _{3.1}	0,457	0,374	Valid
	X _{3.1}	0,636	0,374	Valid
	X _{3.2}	0,507	0,374	Valid
	X _{3.3}	0,556	0,374	Valid
	X _{3.1}	0,799	0,374	Valid
	X _{3.2}	0,558	0,374	Valid
	X _{3.3}	0,787	0,374	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,767	0,374	Valid
	Y.2	0,747	0,374	Valid
	Y.3	0,736	0,374	Valid
	Y.4	0,584	0,374	Valid
	Y.5	0,731	0,374	Valid
	Y.6	0,797	0,374	Valid
	Y.7	0,555	0,374	Valid
	Y.8	0,736	0,374	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (Notoatmodjo, 2002). Hasil pengukuran dapat dipercaya, jika beberapa kali pengukuran dilakukan pada kelompok subjek yang tidak berubah diperoleh hasil yang relatif tidak berubah. Pengujian reliabilitas dalam penelitian menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Nunally dalam Sugiyono (1990) variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach Alpha lebih besar dari 0,6. Sebaliknya jika lebih kecil dari 0,6 maka tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas untuk semua variabel dalam penelitian ini dapat diamati pada tabel

Variabel	Nilai Cronbach alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	791	Reliabel
Motivasi (X ₂)	768	Reliabel
Pelatihan (X ₃)	787	Reliabel
Kinerja (Y)	771	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada tabel memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada semua butir pernyataan dalam seluruh variabel penelitian yang terdiri dari Kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂), Pelatihan (X₃), dan Kinerja (Y) lebih besar dari 0,6 sehingga butir-butir pernyataan dalam penelitian dinyatakan reliabel atau handal, serta dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis data dengan metode regresi berganda dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan bantuan program *statistical program for social science* (SPSS) seri 16.0.

Rumus Regresi Linier Berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Intercept atau konstanta, yaitu nilai X pada saat X = 0

b₁ = Koefisien Kepemimpinan

b₂ = Koefisien Motivasi

b₃ = Koefisien Pelatihan

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

X₃ = Pelatihan

e = Standar Error

Dari perhitungan dengan menggunakan program *SPSS for Windows*, maka dapat digunakan sebagai dasar untuk menganalisa guna membuktikan hipotesis. Pembuktian

hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik sebagai berikut

Tabel

Hasil Regresi Estimasi Regresi Berganda

Sub Variabel	Koefisien Regresi (b)	t-hitung	Sig	Kesimpulan
Kepemimpinan (X ₁)	0,946	4.432	0,000	Signifikan
Motivasi (X ₂)	1,373	5.177	0,000	Signifikan
Pelatihan (X ₃)	0,847	3.150	0,003	Signifikan
Konstanta = 29.535				
R ² = 0,527				
F = 15.875 (Sig F = 0,000)				
Dependen Variable: Kinerja (Y)				

Sumber : Data primer yang diolah 2015

Model persamaan regresi berganda dari hasil perhitungan dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 29.535 + 0,946X_1 + 1,373X_2 + 0,847 X_3$$

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta (a) sebesar 29.535 artinya apabila Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan sama dengan nol maka besarnya kinerja sebesar 29.535 satuan.

b. Koefisien Kepemimpinan (b1)

Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dengan koefisien regresi 0,946. Artinya, bahwa apabila toko prima srandakan memperhatikan variabel Kepemimpinan (X₁), setiap peningkatan 1 satuan variabel Kepemimpinan maka kualitas kinerja juga akan naik sebesar 0,946 satuan, sedangkan variabel yang lain konstan. Tanda positif (+) pada variabel kepemimpinan menunjukkan hubungan searah. Artinya ada pengaruh positif yang menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan toko prima srandakan, maka semakin tinggi pula kinerja, sebaliknya apabila kepemimpinan mengalami penurunan, maka kinerja juga menurun.

c. Koefisien Motivasi (b2)

Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dengan koefisien regresi 1,373. Artinya, bahwa apabila Toko prima srandakan memperhatikan variabel Motivasi (X₂), setiap peningkatan 1 satuan variabel Motivasi maka kualitas kinerja juga akan naik sebesar 1,373 satuan, sedangkan variabel yang lain konstan.

Tanda positif (+) pada variabel Motivasi menunjukkan hubungan searah. Artinya ada

pengaruh positif yang menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi yang diberikan pada toko prima srandakan, maka semakin tinggi pula kinerja, sebaliknya apabila Motivasi mengalami penurunan, maka kinerja juga menurun.

d. Koefisien Pelatihan (b3)

Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dengan koefisien regresi 0,847. Artinya, bahwa apabila Toko prima srandakan memperhatikan variabel pelatihan (X_3), setiap peningkatan 1 satuan variabel pelatihan maka kualitas kinerja juga akan naik sebesar 0,847 satuan, sedangkan variabel yang lain konstan. Tanda positif (+) pada variabel pelatihan menunjukkan hubungan searah. Artinya ada pengaruh positif yang menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan pada toko prima srandakan, maka semakin tinggi pula kinerja, sebaliknya apabila pelatihan mengalami penurunan, maka kinerja juga menurun.

e. Variabel Dominan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, maka dapat diketahui bahwa variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja adalah variabel Motivasi (X_2) yaitu sebesar 1,373, variabel yang paling berpengaruh ke dua yaitu variabel kepemimpinan (X_1) nilai koefisiennya sebesar 0,946 dan variabel pelatihan (X_3) sebesar 0,847.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen yang terdiri dari Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), serta Pelatihan (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y). Uji t digunakan untuk menguji hipotesis pertama (H_1), hipotesis kedua (H_2) dan hipotesis ketiga (H_3). Adapun hasil uji t sebagaimana dalam tabel berikut :

Tabel 4
Hasil Uji-t

Model	Koefisien regresi (b)	Sig.t	keterangan
Kepemimpinan	0,946	0,000	Signifikan
Motivasi	1,373	0,000	Signifikan
Pelatihan	0,847	0,003	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah 2015

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Dapat dilihat dari rumus hipotesa sebagai

berikut :

H_0 : Variabel kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

H_a : Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005:84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a) Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b) Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dari hasil analisis data diketahui variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikan (α) = 0,005, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Hal tersebut berarti bahwa variabel kepemimpinan (X_1) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Tanda positif (+) pada variabel kepemimpinan (0,946) menunjukkan hubungan searah. Artinya ada pengaruh positif yang menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan pada toko prima srandakan, maka semakin tinggi pula kinerja, sebaliknya apabila kepemimpinan mengalami penurunan, maka kinerja juga menurun.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Dapat dilihat dari rumus hipotesa sebagai berikut :

H_0 : Variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

H_a : Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005:84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a) Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b) Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk mengetahui hasil analisis uji f dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	417.529	3	139.176	15.875	.000 ^a
Residual	324.374	37	8.767		
Total	741.902	40			

a. Predictors: (Constant), pelatihan, kepemimpinan, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil analisis data diketahui variabel Motivasi (X_2) memiliki nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikan (α) = 0,005, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Hal tersebut berarti bahwa variabel Motivasi (X_2) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Tanda positif (+) pada variabel Motivasi (1,373) menunjukkan hubungan searah. Artinya ada pengaruh positif yang menunjukkan bahwa adanya Motivasi pada toko prima srandakan, ada pula peningkatan kinerja, sebaliknya apabila Motivasi mengalami penurunan maka kinerja juga menurun.

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Dapat dilihat dari rumus hipotesa sebagai berikut :

H_0 : Variabel pelatihan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

H_a : Variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005:84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil analisis data diketahui variabel pelatihan (X_3) memiliki nilai signifikan (sig) sebesar 0,003 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikan (α) = 0,005, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Hal tersebut berarti bahwa variabel pelatihan (X_3) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Tanda positif (+) pada variabel pelatihan (0,847) menunjukkan hubungan searah. Artinya

ada pengaruh positif yang menunjukkan bahwa adanya pelatihan pada toko prima srandakan, ada pula peningkatan kinerja, sebaliknya apabila pelatihan mengalami penurunan maka kinerja juga menurun.

b. Uji F (Uji Serentak)

Dapat dilihat dari rumus hipotesa sebagai berikut :

H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu *kepemimpinan, motivasi dan pelatihan* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

H_a : Variabel-variabel bebas yaitu *kepemimpinan, motivasi dan pelatihan* mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005:84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil olah data diperoleh F hitung adalah 15.875 dengan tingkat signifikan 0,000, karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,005, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan, atau dapat dikatakan variabel kepemimpinan, motivasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Sumbangan dari variabel yang diteliti yaitu Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), serta Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja (Y) dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ganda (R^2/R Square). Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Adjusted R²*. Dengan sumbangan efektif sebesar

52,7% hasil uji koefisien determinasi dapat diamati pada tabel.

Tabel Hasil Uji-R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.527	2.961

a. Predictors: (Constant), pelatihan, kepemimpinan, motivasi

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisiensi yang dihasilkan tersebut, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel sebagai berikut :

**Tabel
Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, 2006

Dari hasil pengujian korelasi/uji R dengan menggunakan *SPSS for windows seri 16.0* menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan toko prima srandakan mempunyai hubungan yang **kuat**. Hal ini dapat diketahui dari nilai R = 0,750, artinya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan Toko Prima Srandakan, sedangkan R² sebesar 0,527 artinya sebesar 52,7% menyumbangkan perubahan variabel X terhadap Y dan sisanya (100%-52,7% = 47,3% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan Toko Prima Srandakan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t untuk variabel kepemimpinan diperoleh

tingkat signifikan 0,000, karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,005 (sig<0,005), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung untuk meningkatkan kinerja. Semakin meningkatnya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin akan memberikan kontribusi yang besar bagi peningkatan kinerja karyawan toko prima srandakan. Maka dari itu hendaknya pemimpin toko prima srandakan dapat meningkatkan kepemimpinan yang lebih baik dan menciptakan suasana yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan toko prima srandakan. Berdasarkan hasil analisis dan juga pengujian yang dilakukan maka hipotesis pertama (H₁) yang menyatakan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan toko prima srandakan diterima.

2. Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Toko Prima Srandakan.

Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan toko prima srandakan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t untuk variabel motivasi diperoleh tingkat signifikan 0,000, karena pada alpha 5% tingkat signifikan lebih kecil dari 0,005 (sig<0,5), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif. Motivasi mempunyai sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Adanya motivasi membuat karyawan semakin positif dalam memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil analisis dan juga pengujian yang dilakukan maka hipotesis kedua (H₂) yang menyatakan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan toko prima srandakan diterima.

3. Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan Toko Prima Srandakan.

Hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan toko prima srandakan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t untuk variabel motivasi diperoleh

tingkat signifikan 0,003, karena pada alpha 5% tingkat signifikan lebih kecil dari 0,005 ($\text{sig} < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif. Pelatihan merupakan salah satu cara yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Adanya pelatihan membuat karyawan semakin positif dalam memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil analisis dan juga pengujian yang dilakukan maka hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan toko prima srandakan diterima.

4. Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Toko Prima Srandakan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja toko prima srandakan. Hal ini dibuktikan oleh uji F, memperlihatkan bahwa nilai signifikan uji F sebesar $0,000 <$ taraf signifikan α (*alpha*) yang telah ditetapkan yaitu 0,005 maka H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan H_4 yang menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan toko prima srandakan diterima. Pengaruh dari variabel independen secara simultan juga bersifat positif dilihat dari konstanta F yang bernilai positif (21.020). Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kinerja karyawan toko prima srandakan dipengaruhi oleh kepemimpinan yang baik, motivasi yang baik dan pelatihan oleh toko prima srandakan. Sinergi dari ketiga variabel ini sangat besar manfaatnya untuk kemajuan toko prima srandakan agar dapat bersaing dalam dunia usaha yang persaingannya semakin ketat ini. Berdasarkan hasil analisis dan juga pengujian yang dilakukan maka hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan toko prima srandakan diterima.

Kesimpulan

Hasil penelitian terhadap karyawan Toko Prima Srandakan berkaitan dengan kinerja dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Prima Srandakan. Hasil analisis data didapatkan nilai kepemimpinan dengan tingkat signifikan 0,003. Pada alpha 5% Tingkat signifikan yang jauh lebih kecil dari 0,005 ($\text{sig} < 0,005$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,946. Berdasarkan hasil analisis dan juga pengujian yang dilakukan maka hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Prima Srandakan diterima.
2. Variabel Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Prima Srandakan. Hasil analisis data didapatkan nilai Motivasi dengan tingkat signifikan 0,000. Pada alpha 5% tingkat signifikan yang jauh lebih kecil dari 0,005 ($\text{sig} < 0,005$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 1,373. Berdasarkan hasil analisis dan juga pengujian yang dilakukan maka hipotesis pertama (H_2) yang menyatakan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Prima Srandakan diterima.
3. Variabel Pelatihan (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Prima Srandakan. Hasil analisis data didapatkan nilai Pelatihan dengan tingkat signifikan 0,003. Pada alpha 5% tingkat signifikan yang jauh lebih kecil dari 0,005 ($\text{sig} < 0,005$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,847. Berdasarkan hasil analisis dan juga pengujian yang dilakukan maka hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Prima Srandakan diterima.
4. Variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Pelatihan (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Prima Srandakan. Hasil analisis data didapatkan tingkat signifikan 0,000. Pada alpha 5% tingkat signifikan yang jauh lebih kecil dari 0,005 ($\text{sig} < 0,005$), dan nilai F_{hitung} sebesar 15.875. Berdasarkan hasil analisis dan juga

pengujian yang dilakukan maka hipotesis ketiga (H_4) yang menyatakan Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Prima Srandakan diterima. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai adjusted R^2 sebesar 0,527 artinya 52,7% variasi kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variasi Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Pelatihan (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 47,3% dijelaskan oleh sebab lain diluar model.

Saran

Dari hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran kepada pemimpin Toko Prima Srandakan dan peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Sebaiknya pimpinan Toko Prima Srandakan lebih meningkatkan lagi dalam memberikan pelatihan, agar kinerja karyawan toko prima srandakan semakin meningkat dan dapat bersaing menghadapi era globalisasi yang persaingannya sangat ketat.
2. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa motivasi paling berpengaruh dibanding kepemimpinan dan pelatihan kinerja karyawan Toko Prima Srandakan oleh karena itu pimpinan tidak bisa mengabaikan begitu saja faktor ini.
3. Rekomendasi untuk peneliti berikutnya adalah agar mengkaji variabel lain di luar variabel penelitian ini. Hal ini diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang berpengaruh dan dominan berpengaruh terhadap karyawan dan tingkat kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Minti.,2010.*Sumber Daya Manusia*. [online] (http://wikipedia.org/wiki/sumber_daya_manusia), diakses tanggal 24 Juni 2015

Hani T Handoko, 1992, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi Ketiga, BPFE, Yogyakarta

Notoatmodjo, Soekidjo. 2002. *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta : Rineka Cipta.

Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi IV)*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kedua. Bandung, Alfabeta.

Siagian, 1992. *Manajemen Suber Daya Manusia : Strategi Keunggulan Kompetitif* , Jilid I (Edisi Kesatu). Yogyakarta, BPFE.