

**HUBUNGAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PT. KRAKATAU STEEL KOTA CILEGON**

Aini Ridhania, Sudadio & Ahmad Fauzi
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

ainirdhnn@gmail.com dr.dio@untirta.ac.id fauzipls@untirta.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pelatihan kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Krakatau Steel, Kota Cilegon. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi penelitian ini sebanyak 112 orang karyawan yang telah mengikuti pelatihan kepelatihan dengan jumlah sampel sebanyak 53 orang dengan menggunakan bantuan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 10%. Pemilihan Sampel menggunakan teknik *Probability Sampling* jenis *Cluster Random Sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode angket dengan skala *likert* dan dokumentasi. Uji persyaratan analisis menggunakan uji normalitas, uji homogenitas, uji linieritas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi sederhana dan regresi ganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Terdapat hubungan positif pelatihan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. (2) Terdapat hubungan positif motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. (3) Terdapat hubungan yang positif antara pelatihan kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sumbangan relatif yang diberikan dari masing – masing variable bebas adalah Pelatihan kepemimpinan delapan koma lima persen dan Motivasi tiga koma satu persen.

Kata Kunci: hubungan, pelatihan kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan.

**THE RELATION OF LEADERSHIP AND MOTIVATION TRAINING IN INCREASING PT
KRAKATAU STEEL CILEGON CITY EMPLOYEES PERFORMANCE**

AINI RIDHANIA, SUDADIO & AHMAD FAUZI.
SULTAN AGENG TIRTAYASA UNIVERSITY
ainirdhnn@gmail.com dr.dio@untirta.ac.id fauzipls@untirta.ac.id

ABSTRACT

This Research made to know the relation of leadership and motivation training in increasing the performance of PT Krakatau Steel Employees, in Cilegon City. The Method that used in this research is quantitative descriptive. The amount of population in this research are 112 employees that have joined leadership training with total sample of 53 people using Slovin formula with 10% mistake probability. The choosing of this sample are using Probability Sampling technique with Cluster Random Sampling type. The data itself are accumulated with questionnaire method with likert scale and documentation. The requirement analysis test are using normality test, homogeneity test, and linearity test. The analysis method that used is simple correlation analysis and double regression. The result of this research shows that (1) Exist a positive relation of leadership training in increasing the employee performance. (2) Exist a positive motivation relation in increasing employee performance. (3) Exist a positive relation between doing a leadership and motivation training together in increasing the employee performance. The relative contribution that given from every free variables are Leadership Training eight point five percent and Motivation tri point one percent.

Keywords: Relation, Training Leadership, Motivation, Performance Employee.

PENDAHULUAN

Pentingnya hubungan antara pelatihan kepemimpinan dan motivasi dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan merupakan satu hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Hal ini disebabkan karena keduanya memiliki keterkaitan dalam hal pembentukan personal karyawan. Dalam dunia pekerjaan, kinerja karyawan merupakan salah satu komponen penting yang selalu diperhatikan. Jika kinerja karyawan bagus maka, output lembaga akan bagus. Sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah, maka output yang dihasilkan juga rendah. Oleh karena itu, kinerja merupakan elemen penting, maka berbagai upaya dilakukan oleh lembaga untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Salah satu perusahaan di Banten yang berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan kepemimpinan adalah PT. Krakatau Steel. Upaya peningkatan kinerja karyawan ini adalah sebagai salah satu usaha perusahaan dalam memecahkan masalah diantaranya adanya karyawan yang kurang berkompeten dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, tidak sesuai tupoksi yang dikerjakan oleh setiap karyawannya, adanya karyawan yang tidak menggunakan alat keselamatan lengkap, banyaknya tindak indisipliner yang dilakukan oleh para karyawan seperti tidak masuk kerja, potong jam kantor, menghindari rapat, pulang tidak tepat waktu yang ditentukan dan lain sebagainya.

Dengan terlaksananya pelatihan kepemimpinan yang diadakan di PT. Krakatau Steel maka peneliti tertarik untuk menyusun kedalam sebuah skripsi yang berjudul “**Hubungan Pelatihan Kepemimpinan Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Krakatau Steel, Kota Cilegon.**”.

Perumusan masalah yang akan diteliti adalah Bagaimana hubungan pelatihan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Krakatau Steel?. Bagaiman hubungan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Krakatau Steel?. Bagaimana hubungan pelatihan kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Krakatau Steel?.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan pelatihan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Krakatau Steel, Kota Cilegon, Hubungan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Krakatau Steel, Kota Cilegon, Hubungan pelatihan kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Krakatau Steel, Kota Cilegon.

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan

Notoatmodjo (2010:4), bahwa untuk meningkatkan kualitas kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting di perlukan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:212) Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Tujuan pelatihan

Menurut Widodo (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya serta membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama guna memperoleh kemajuan perusahaan.

Manfaat pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2011:217), adapun manfaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu:

- a. Manfaat untuk karyawan
- b. Manfaat untuk perusahaan
- c. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu.

Maka menurut peneliti pelatihan dapat memberikan manfaat bagi karyawan, perusahaan, dan manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu.

Jenis-jenis Pelatihan

Menurut Widodo (2015:86), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

- a. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
- b. Magang (*apprenticeship*)
- c. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*)

- d. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
- e. Simulasi kerja (*job simulation*)

Berdasarkan uraian diatas menurut peneliti jenis-jenis pelatihan tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan pelatihan dan waktu pelaksanaannya.

Sasaran Pelatihan

Sebelum mengenal pelatihan kita harus terlebih dahulu mengetahui beberapa sasaran pelatihan. Menurut Sutrisno (2009:69), mengemukakan enam sasaran pelatihan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja
- b. Meningkatkan mutu kerja
- c. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia
- d. Meningkatkan moral kerja
- e. Menjaga kesehatan dan keselamatan
- f. Menunjang pertumbuhan pribadi

Berdasarkan uraian diatas menurut peneliti sasaran pelatihan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja, mutu kerja, ketepatan dalam perencanaan sdm, moral kerja, serta menjaga kesehatan dan keselamatan dan menunjang pertumbuhan pribadi.

Prinsip-prinsip Pelatihan

Prinsip-prinsip dasar pelatihan ada 3, yaitu:

- a. Prinsip Relevansi
- b. Prinsip Efektifitas dan Efisiensi
- c. Prinsip Kesenambungan

Prinsip-prinsip pelatihan diatas menjelaskan bahwa dalam melaksanakan pelatihan sedikitnya tiga hal tersebut dapat terlaksana dengan baik, sehingga hasil yang diharapkan dapat lebih maksimal.

B. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dalam hubungan ini sang ahli diharapkan sebagai bagian dari peranya memberikan pengajaran atau instruksi. Menurut Kartono (2014:55) kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir.

Sedangkan menurut Gary Yukl (2015:9) Kepemimpinan adalah Proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan uraian diatas, menurut peneliti kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan seseorang atau sekelompok agar menerima pengaruh tersebut

kemudian melakukan sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu.

Syarat-syarat Kepemimpinan

Menurut Kartono (2014:36) Konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu:

- a. Kekuasaan
- b. Kewibawaan
- c. Kemampuan

Menurut peneliti berdasarkan uraian diatas syarat-syarat kepemimpinan memiliki sedikitnya tiga hal harus dimiliki pemimpin agar hasil yang diharapkan dapat lebih maksimal diantaranya adalah kekuasaan, kewibawaan, dan kemampuan.

Fungsi Kepemimpinan

Menurut Veitzal Rivai (2012:34) terdapat lima fungsi pokok kepemimpinan secara operasional, yaitu:

- a. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

- b. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah.

- c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.

- d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

- e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Menurut peneliti kepemimpinan memiliki fungsi untuk menjadikan seseorang mampu memimpin dengan baik diantaranya seperti fungsi instruksi, konsultasi, partisipasi, delegasi, dan pengendalian yang dapat diterapkan kepada karyawannya.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Miftah Thoha (2013:49) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang

lain seperti yang ia lihat. Sedangkan menurut Yukl (2010) Gaya kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk memberi pengaruh dan memberi contoh kepada bawahannya dalam bentuk kepribadian atau tingkah laku.

Tipe-tipe kepemimpinan

Kepimpinan di dalam melaksanakan fungsi-fungsinya, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas dapat dicapai dan sesuai dengan rencana maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Menurut Veitzhal Rivai (2012:42) gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu :

- a. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
- b. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
- c. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut maka terbentuk perilaku kepemimpinan yang terdiri dari tiga tipe pokok kepemimpinan, yaitu:

a. Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dainggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

b. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinanotoriter.Pemimpinberkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukian kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat.

c. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreatifitas,

inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar.

Menurut peneliti berdasarkan uraian diatas tipe-tipe kepemimpinan mampu membedakan cara memimpin seseorang sesuai sifat dan perilaku masing-masing individu.

Motivasi

Menurut Wibowo (2011:379) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Pamela & Oloko (2015:87) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:152-167) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

a. Teori Kepuasan (Content Theory)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori-teori kepuasan ini antara lain:

- 1)Teori Motivasi Klasik
- 2)Teori Maslow
- 3)Teori Herzberg
- 4)Teori X dan Teori Y Mc. Gregor
- 5)Teori Mc Clelland
- 6)Teori Motivasi Claude S. George

b. Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya: Teori Harapan

(Expectancy), Teori Keadilan, dan Teori Pengukuhan

Berdasarkan teori-teori diatas, dapat disimpulkan bahwa teori motivasi terbagi dua yaitu teori kepuasan dan teori proses.

Aspek-aspek Motivasi

Menurut George dan Jones (dalam Ella,2015) mengemukakan 3 aspek-aspek motivasi kerja :

- a. Perilaku (*direction of behavior*)
- b. Tingkat Usaha (*Level of effort*)
- c. Tingkat Kegigihan (*level of persistence*)

Berdasarkan pendapat diatas peneliti menyimpulkan bahwa motivasi timbul karna adanya aspek-aspek baik dari karyawan itu sendiri, atasan dan lingkungan kerja tersebut.

Faktor Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor inidapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan. Berdasarkan teori motivasi klasik dari maslow dijelaskan ada beberapa hal yang mempengaruhi motivasi diantaranya:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan akan penghargaan
- e. Aktualisasi diri

Berdasarkan uraian diatas menurut peneliti ada banyak yang menjadikan faktor-faktor motivasi dalam bekerja yang bisa datang dari diri sendiri maupun lingkungan kerja.

Pengukuran Motivasi

Pada umumnya, yang banyak diukur adalah motivasi sosial dan motivasi biologis. Menurut Notoadmodjo (2010) ada beberapa cara untuk mengukur motivasi yaitu dengan tes proyektif, kuesioner, dan observasi perilaku.

Menurut peneliti berdasarkan uraian diatas terdapat beberapa cara untuk mengukur motivasi yaitu dengan tes proyektif, kuesioner, dan obsevasi perilaku.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedarmayanti (2011:260) Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara

keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Peneliti berdasarkan pendapat diatas hasil yang dicapai setelah melakukan pekerjaannya dengan aturan yang berlaku dan dalam kurun waktu tertentu.

Aspek Pengukuran Kinerja

Sedarmayati (2016:220) terlepas dari besar, jenis, sektor atau spesialisasinya, setiap organisasi biasanya cenderung tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek berikut:

- a. Aspek Finansial
- b. Kepuasan Pelanggan
- c. Operasi Bisnis Internal
- d. Kepuasan Karyawan
- e. Kepuasan Komunitas dan *Stakeholders*
- f. Waktu

Setelah ukuran pencapaian kinerja ditetapkan, maka langkah berikutnya dalam mengukur kinerja pegawai adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seseorang selama periode tertentu. Membandingkan hasil ini dengan standar yang dibuat oleh periode waktu yang bersangkutan, akan dapat meningkatkan kinerja dari seorang pegawai. Secara ringkasnya dapatlah dikatakan bahwa pengukuran tentang kinerja pegawai tergantung kepada jenis pekerjaannya dan tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

Indikator Kinerja

Mangkunegara (2009:75) mengemukakan indikator kinerja, yaitu:

- a. Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung Jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manager dan *team leader*.

- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratn anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut peneliti berdasarkan uraian diatas ada banyak yang menjadikan faktor-faktor peningkatan kinerja dalam bekerja yang bisa datang dari karyawan itu sendiri (internal) maupun lingkungan kerja (eksternal).

Penilaian Kinerja

Menurut Wilson (2012:231) penilaian kinerja adalah “proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang karyawan, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Menurut Wilson (2012: 233) manfaat penilaian kinerja adalah:

- a. Melakukan evaluasi antar individu dalam organisasi
- b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
- c. Pemeliharaan system
- d. Dokumentasi

Berdasarkan uraian diatas menurut peneliti penilaian kinerja memiliki banyak indikator yang disesuaikan dengan keadaan lingkungan kerja dan sumber daya manusianya.

Produktivitas kerja

Secara filosofi, produktivitas merupakan Menurut Hasibuan dalam Edyun (2012:32) produktivitas adalah meningkatnya *output* (hasil) yang sejalan dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu,bahan,tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2009:117), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah

pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Manullang, dalam Edyun (2012) memberi penjelasan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja antara lain:

- a. Keahlian, merupakan faktor penting dan harus dimiliki oleh pengawas pelaksana maupun pemimpin.
- b. Pengalaman, faktor pengalaman sangat erat hubungannya dengan intelegensi.
- c. Umur, umumnya karyawan yang sudah berumur lanjut mempunyai tenaga fisik relative terbatas daripada karyawan yang masih muda
- d. Keadaan fisik, keadaan fisik erat hubungannya dengan tugas yang dihadapi.
- e. Pendidikan, pendidikan sering dihubungkan dengan latihan-latihan yang umumnya menunjukkan kesanggupan kerja.
- f. Bakat dan temperamen, mempunyai peranan penting dalam menunjang kesuksesan kerja.

Menurut Wignjosubroto (Kusuma, 2012) aspek-aspek produktivitas terdiri dari :

- a. Motivasi kerja
- b. Efisiensi dan efektivitas kerja
- c. Kemampuan kerja
- d. Pengalaman dan pengetahuan

Menurut peneliti berdasarkan uraian diatas Peningkatan hasil kerja sesuai dengan standar dengan pemanfaatan sumber daya yang efektif dan efisien.

Kepuasan Kerja

Menurut Dadang (2013:15) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Edy Sutrisno (2014:77) mengatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum adalah :

- a. Faktor Individu, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b. Faktor Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.

c. Faktor Utama dalam Pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Berdasarkan uraian diatas menurut peneliti kepuasan kerja adalah perasaan dimana seseorang mendapatkan hasil yang setimpal dari apa yang sudah dia kerjakan baik secara materi dan non materi.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:5) metode penelitian adalah sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Adapun metode yang penulis gunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2015:53) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen.

Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:55) Penelitian asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, pendekatan deskriptif akan digunakan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan mengenai pelatihan kepemimpinan, motivasi dan peningkatan kinerja karyawan sedangkan pendekatan asosiatif ini digunakan peneliti untuk mengetahui dan menguji ada atau tidaknya hubungan antara pelatihan kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Krakatau Steel.

Tempat dan waktu penelitian

Adapun tempat dan waktu penelitian ini dilakukan sebagai berikut.

Tempat : PT. Krakatau Steel, Jl. Jendral Sudirman Km. 3, Kota Cilegon, Banten.

Waktu : Penelitian ini dilakukan selama lima bulan yaitu pada Bulan Juni sampai dengan November 2019.

Populasi

Menurut Sugiyono (2012:117) Yang dimaksud populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut,

menunjukkan bahwa populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian atau merupakan elemen terpenting dalam sebuah proses penelitian yang hidup dalam kultur perbedaan secara teoritis menjadi target penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah mengikuti pelatihan kepemimpinan dengan penelitian yang dilakukan di PT. Krakatau Steel Kota Cilegon sebanyak 112 orang karyawan di tahun 2019.

Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Secara umum, sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek sesungguhnya dalam suatu penelitian dengan karakteristik, ciri, atau keadaan yang diukur.

Untuk itu, penentuan jumlah sampel dari populasi menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 10%. Berdasarkan rumus tersebut dapat dihitung sampel dari populasi berjumlah 112 orang dengan taraf kesalahan 10%, maka sampel 53 responden.

Teknik Sampling

Dalam penelitian ini teknik *sampling* yang digunakan yaitu *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016:85) bahwa: "*purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu." Alasan menggunakan teknik *Purposive Sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, penulis memilih teknik *Purposive Sampling* yang menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu dinas ME & FSA di divisi Ws 2, Ws 3, Ws 4, Wsrot, dan Gs. Yang memiliki jabatan, pengetahuan, dan masa kerja yang sama.

Instrumen penelitian

Menurut Sukmadinata (2010) pengertian instrumen penelitian menurutnya adalah sebuah tes yang memiliki karakteristik mengukur informan dengan sejumlah pertanyaan dan pernyataan dalam penelitian, yang bisa dilakukan dengan membua garis besar tujuan penelitian dilakukan.

Tujuan instrumen pengumpulan data baik data primer maupun data sekunder, penulis melakukannya dengan cara yang antara lain:

1. Angket

Angket yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat daftar pertanyaan yang telah disusun dan kemudian disebarkan kepada responden untuk memperoleh data yang diperlukan. Menurut Zainal Arifin (2011:166)

angket termasuk alat untuk mengumpulkan dan mencatat data atau informasi, pendapat, dan paham dalam hubungan kausal. Angket yang digunakan yaitu bentuk angket menggunakan model Skala Likert.

2. Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013:396) Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Metode pengumpulan data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan yang tertulis seperti traskip, buku, surat kabar, foto dan dokumen mengenai gambaran obyek penelitian, dokumentasi ini nantinya akan digunakan peneliti untuk melengkapi dan memperkuat data dari hasil kuisioner. Dalam penelitian ini studi dokumentasi yang digunakan adalah foto-foto dan dokumen mengenai obyek yang penelitian.

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Sugiyono (2013:205) mengungkapkan bahwa dalam penelitian kuantitatif teknik analisis data yang akan digunakan sudah jelas yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan pada suatu penelitian. Program SPSS versi 20 digunakan untuk melakukan pengujian secara statistik.

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah bagian dari ilmu statistika yang hanya mengolah, menyajikan data tanpa mengambil keputusan untuk populasi, dengan kata lain hanya melihat gambaran secara umum dari data yang didapatkan. Penyajian data deskriptif dapat berupa tabel, grafik, modus, median, mean, frekuensi dan presentase (Sugiyono, 2013:206).

2. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Butir angket yang digunakan dalam pengumpulan data harus baik dan sesuai dengan kenyataan, yang disebut valid. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkat kevalidan dan kesahihan sesuatu instrument (Arikunto, 2010:2011). Peneliti menggunakan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson untuk menentukan validitas data.

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

Keterangan:

- rx_y= korelasi antara x dengan y
- xi = nilai x ke-i
- yi = nilai y ke-i
- n = banyaknya nilai

Uji validitas angket Pelatihan Kepemimpinan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *software SPSS 20 for windows*. Dari 25 (dua puluh lima) angket yang diuji coba, angket yang valid sebanyak 20 (dua puluh) dinyatakan lebih besar dari harga rtabel = 0,361, yaitu 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, dan 25. Sedangkan angket yang tidak valid sebanyak 5 (lima), yaitu 3, 10, 17, 19, dan 24.

Uji validitas angket Motivasi dilakukan dengan menggunakan bantuan program *software SPSS 20 for windows*. Dari 36 (tiga puluh enam) angket yang diuji coba, angket yang valid sebanyak 27 (dua puluh tujuh) dinyatakan lebih besar dari harga rtabel = 0,361, yaitu 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 16, 17, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 31, 32, 33 dan 35. Sedangkan angket yang tidak valid sebanyak 9 (sembilan), yaitu 3, 12, 15, 18, 21, 27, 30, 34 dan 36.

Uji validitas angket Peningkatan Kinerja dilakukan dengan menggunakan bantuan program *software SPSS 20 for windows*. Dari 16 (enam belas) angket yang diuji coba, semua butir angket dinyatakan lebih besar dari harga rtabel = 0,361, yaitu 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 dan 16.

Uji validitas dilakukan di Pusdiklat PT. Krakatau Steel dengan sample karyawan yang sedang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan yang memiliki tingkat jabatan, pengetahuan, dan lama kerja yang sama.

b. Reliabilitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut.

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

- r₁₁: reliabilitas yang dicari
- n: jumlah item pertanyaan yang diuji
- ∑σ² t²: jumlah varian tiap item
- σ² t²: varian total

Reliabilitas angket pelatihan kepemimpinan adalah sebesar 0,920. Berdasarkan tabel diatas, maka klasifikasinya adalah sangat tinggi.

Realibilitas angket motivasi adalah sebesar 0,931. Berdasarkan tabel diatas, maka klasifikasinya adalah sangat tinggi.

Sedangkan angket peningkatan kinerja adalah sebesar 0,970. Berdasarkan tabel diatas, maka klasifikasinya adalah sangat tinggi.

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov.

Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan.

Dari hasil pengujian dengan statistik yang dilakukan antara Pelatihan Kepemimpinan (X1), Motivasi (X₂) dan Peningkatan Kinerja (Y) diperoleh signifikansi melebihi 0,05. Dengan demikian data penelitian ini normalitas.

Uji Homogenitas

Pengujian Homogenitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel dari populasi yang memiliki varian yang sama (homogen). Pengujian ini dilakukan untuk memperkecil kemungkinan kesalahan dalam pengambilan sampel. Untuk itu sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu data yang diperoleh diuji homogenitasnya. Uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan uji *Levene* menggunakan bantuan *software* SPSS 20 *for windows*. Berikut kriteria untuk uji homogenitas yaitu:

- Uji signifikansi $> \alpha$ ($\alpha=0,05$), maka data homogeny
- Uji signifikansi $< \alpha$ ($\alpha=0,05$), maka data tidak homogeny

Dari hasil pengujian dengan statistik yang dilakukan antara pelatihan kepemimpinan (X1) dengan peningkatan kinerja (Y) diperoleh signifikansi 0,405 melebihi 0,05. Dengan demikian data penelitian ini homogenitas.

Sedangkan motivasi (X₂) dengan peningkatan kinerja (Y) diperoleh signifikansi 0,230 melebihi 0,05. Dengan demikian data penelitian ini homogenitas.

Uji Linieritas

Pengujian linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier. Untuk menguji variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), dapat dilakukan dengan berdasarkan pada *deviation from linearity* dengan kriteria yaitu, apabila Sig. lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan (0,05) maka model regresi penelitian adalah bersifat linier, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan penelitian, dapat diketahui bahwa nilai Sig. Pelatihan Kepemimpinan (X1) dengan Peningkatan Kinerja (Y) adalah 0,120. Nilai tersebut apabila dibandingkan dengan taraf

signifikansi yang digunakan 0,05 (5%), maka nilai tersebut lebih besar ($0,120 > 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Hubungan antara Pelatihan Kepemimpinan (X1) dengan Peningkatan Kinerja karyawan (Y) bersifat linearitas. Sedangkan nilai Sig. Motivasi (X₂) dengan Peningkatan Kinerja (Y) adalah 0,179. Nilai tersebut apabila dibandingkan dengan taraf signifikansi yang digunakan 0,05 (5%), maka nilai tersebut lebih besar ($0,179 > 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi (X₂) dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) bersifat linearitas.

Uji hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi dengan *Produk Moment*. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan pelatihan kepemimpinan dan Motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Krakatau Steel Kota Cilegon. Analisis korelasi berganda juga digunakan untuk mengetahui nilai signifikansi dari setiap variabel penelitian sebagai dasar untuk melakukan pengujian hipotesis.

Jika $\text{Sig} \leq 0,05$, Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara parsial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. adalah industri pengolahan besi dan baja terbesar di Indonesia yang berdiri sejak tanggal 31 Agustus 1970 dengan adanya Surat Keputusan dari Pemerintah Indonesia pada waktu itu oleh *Indonesian Government Regulation* (IGR) dengan PP No. 35 tahun 1970 yang berisi tentang penindak lanjutan proyek besi baja dan di sahkan oleh Tan Hong Kie di Jakarta. Industri baja umumnya bersifat padat modal (kapital besar atau intensif), karena itu di negara berkembang diawali dengan perusahaan negara (BUMN), seperti PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Tujuan didirikannya pabrik baja adalah untuk memenuhi kebutuhan vital industrialisasi dan pembangunan nasional. Selain itu biasanya untuk kepentingan nasional dalam rangka pembangunan atau pengembangan wilayah terpencil, seperti Cilegon atau Banten pada saat itu. PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. memasarkan produknya secara internasional. Sehingga dengan keahliannya dalam memproduksi baja, perusahaan menguatkan posisinya sebagai salah satu industri strategis di Indonesia. Berbagai penghargaan pun diperoleh perusahaan sebagai salah satu industri strategis di Indonesia.

Pelatihan Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan data hasil penelitian dengan bantuan SPSS 20 diperoleh nilai rata-rata, median, modus, simpangan baku, varians, skor

minimum, skor maksimum pelatihan kepemimpinan

Deskripsi Variabel Pelatihan Kepemimpinan

No	Ukuran Tendensi Sentral	Nilai
1	N	53
2	Rerata (<i>Mean</i>)	81.85
3	Nilai Tengah (<i>Median</i>)	81
4	Modus (<i>Mode</i>)	81
5	Simpangan Baku (<i>Standard Deviation</i>)	3.987
6	Varian (<i>Variance</i>)	15.9
7	Minimum	71
8	Maksimum (<i>Maxsimum</i>)	90

Tabel 4.4 berdasarkan atas pertanyaan dari kuesioner yang didesain dengan menggunakan skala *likert*, variabel pelatihan kepemimpinan yang memiliki instrumen 20 butir pertanyaan diperoleh hasil nilai rata-rata sebesar 81.85, nilai tengah sebesar 81, modus sebesar 81, simpangan baku sebesar 3.987, varian 15.9, skor minimum 71, dan skor maksimum 90.

Sebaran data tentang skor angket pelatihan kepemimpinan menunjukkan bahwa skor rata-rata pelatihan kepemimpinan memperoleh skor 71 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 72 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 76 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 77 sebanyak 4 orang (7,5%), skor 78 sebanyak 4 orang (7,5%), skor 79 sebanyak 2 orang (3,8%), skor 80 sebanyak 2 orang (3,8%), skor 81 sebanyak 13 orang (24,5%), skor 82 sebanyak 3 orang (5,7%), skor 83 sebanyak 4 orang (7,5%), skor 84 sebanyak 4 orang (7,5%), skor 85 sebanyak 4 orang (7,5%), skor 86 sebanyak 4 orang (7,5%), skor 87 sebanyak 2 orang (3,8%), skor 88 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 89 sebanyak 2 orang (3,8%), skor 90 sebanyak 1 orang (1,9%). Berdasarkan rekapitulasi hasil diatas 15 orang (28%) berada skor rata-rata (cukup), dan 13 orang (25%) diatas skor rata-rata (baik), 25 orang (47%) berada skor sangat baik. Jika diperoleh skor rata-rata pelatihan kepemimpinan sebesar 81, maka hubungan pelatihan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja dapat dikatakan memiliki hubungan yang cukup tinggi.

Motivasi (X2)

Berdasarkan data hasil penelitian dengan bantuan SPSS 20 diperoleh nilai rata-rata, median, modus, simpangan baku, varians, skor minimum, skor maksimum motivasi.

Tabel 4.6 berdasarkan atas pertanyaan dari kuesioner yang didesain dengan menggunakan skala *likert*, variabel pelatihan kepemimpinan yang memiliki instrumen 27 butir pertanyaan

diperoleh hasil nilai rata-rata sebesar 104.58, nilai tengah sebesar 105.00, modus sebesar 105, simpangan baku sebesar 7.784, varian 60.594, skor minimum 75, dan skor maksimum 119.

Deskripsi Variabel Motivasi

No	Ukuran Tendensi Sentral	Nilai
1	N	53
2	Rerata (<i>Mean</i>)	104.58
3	Nilai Tengah (<i>Median</i>)	105.00
4	Modus (<i>Mode</i>)	105
5	Simpangan Baku (<i>Standard Deviation</i>)	7.784
6	Varian (<i>Variance</i>)	60.594
7	Minimum	75
8	Maksimum (<i>Maxsimum</i>)	119

Sebaran data tentang skor angket motivasi seperti terlihat pada distribusi frekuensi menunjukkan bahwa skor rata-rata pelatihan kepemimpinan memperoleh skor 75 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 89 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 90 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 91 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 92 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 97 sebanyak 1 orang (3,8%), skor 99 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 100 sebanyak 3 orang (5,7%), skor 101 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 102 sebanyak 2 orang (3,8%), skor 103 sebanyak 3 orang (5,7%), skor 104 sebanyak 4 orang (7,5%), skor 105 sebanyak 7 orang (13,7%), skor 106 sebanyak 4 orang (7,5%), skor 107 sebanyak 2 orang (3,8%), skor 108 sebanyak 2 orang (3,8%), skor 109 sebanyak 2 orang (3,8%) skor 110 sebanyak 2 orang (3,8%), skor 111 sebanyak 3 orang (5,7%), skor 112 sebanyak 3 orang (5,7%), skor 114 sebanyak 2 orang (3,8%), skor 115 sebanyak 3 orang (5,7%), skor 119 sebanyak 1 orang (1,9%). Berdasarkan rekapitulasi hasil diatas 22 orang (42%) berada skor rata-rata (cukup), dan 7 orang (13%) diatas skor rata-rata (baik), 24 orang (45%) berada skor sangat baik. Jika diperoleh skor rata-rata motivasi sebesar 105, maka hubungan motivasi dalam meningkatkan kinerja dapat dikatakan memiliki hubungan yang cukup tinggi.

Peningkatan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data hasil penelitian dengan bantuan SPSS 20 diperoleh nilai rata-rata, median, modus, simpangan baku, varians, skor minimum, skor maksimum peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 4.8 berdasarkan atas pertanyaan dari kuesioner yang didesain dengan menggunakan skala *likert*, variabel peningkatan kinerja karyawan yang memiliki instrumen 16 butir pertanyaan diperoleh hasil nilai rata-rata sebesar 64.66, nilai tengah sebesar 64.00, modus sebesar

64, simpangan baku sebesar 6.870, varian 47.190, skor minimum 45, dan skor maksimum 80.

Deskripsi Variabel Peningkatan kinerja karyawan.

No	Ukuran Tendensi Sentral	Nilai
1	N	53
2	Rerata (<i>Mean</i>)	64.66
3	Nilai Tengah (<i>Median</i>)	64.00
4	Modus (<i>Mode</i>)	64
5	Simpangan Baku (<i>Standard Deviation</i>)	6.870
6	Varian (<i>Variance</i>)	47.190
7	Minimum	45
8	Maksimum (<i>Maxsimum</i>)	80

Sebaran data tentang skor angket peningkatan kinerja karyawan seperti terlihat pada distribusi frekuensi menunjukkan bahwa skor rata-rata kinerja memperoleh skor 47 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 48 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 49 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 50 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 51 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 52 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 53 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 54 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 55 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 56 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 57 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 58 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 59 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 60 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 61 sebanyak 4 orang (7,5%), skor 62 sebanyak 3 orang (5,7%), skor 63 sebanyak 6 orang (11,3%), skor 64 sebanyak 22 orang (41,5%), skor 65 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 66 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 67 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 68 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 69 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 70 sebanyak 2 orang (3,8%), skor 71 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 72 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 73 sebanyak 3 orang (5,7%), skor 74 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 75 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 76 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 77 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 78 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 79 sebanyak 1 orang (1,9%), skor 80 sebanyak 4 orang (7,5%). Berdasarkan rekapitulasi hasil diatas 19 orang (36%) berada skor rata-rata (cukup), dan 22 orang (42%) diatas skor rata-rata (baik), 12 orang (23%) berada skor sangat baik. Jika diperoleh skor rata-rata peningkatan kinerja karyawan sebesar 64, maka peningkatan kinerja dikatakan cukup tinggi.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS 20 for windows*. Pengujian dengan SPSS berdasarkan pada uji *Shapiro-wilk* untuk variabel pelatihan kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan, hipotesis yang diuji adalah:

Ho : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

H1 : Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Dengan demikian, normalitas dipenuhi yaitu, apabila Sig. lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan (0,05) maka model regresi penelitian adalah bersifat normalitas, begitupun sebaliknya.

Rangkuman Analisis Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Taraf Signifikansi	Keterangan
Pelatihan Kepemimpinan	0,091	0,05	Berdistribusi Normal
Motivasi	0,369	0,05	Berdistribusi Normal
Peningkatan Kinerja	0,343	0,05	Berdistribusi Normal

Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui varians yang dimiliki karyawan apakah relatif homogeny atau tidak. Dengan demikian, kehomogenan dipenuhi dengan kriteria yaitu, apabila Sig. lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan (0,05) maka model regresi penelitian adalah bersifat homogen, begitu pula sebaliknya. Dari hasil pengujian dengan statistik yang dilakukan antara pelatihan kepemimpinan (X1) dengan peningkatan kinerja (Y) diperoleh signifikansi 0,405 melebihi 0,05. Dengan demikian data penelitian ini homogenitas. Sedangkan motivasi (X2) dengan peningkatan kinerja (Y) diperoleh signifikansi 0,230 melebihi 0,05. Dengan demikian data penelitian ini homogenitas.

Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), dapat dilakukan dengan berdasarkan pada simpangan dari linearitas (*deviantion from linearity*) dengan kriteria yaitu, apabila Sig. lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan (0,05) maka model regresi penelitian adalah bersifat linearitas, begitu pula sebaliknya. Dari hasil perhitungan uji linearitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Rangkuman Analisis Uji Linearitas

Variabel	Sig.	Taraf Signifikansi	Keterangan
X1 dengan Y	0,120	0,05	Bersifat Linear
X2 dengan Y	0,179	0,05	Bersifat Linear

Dapat diketahui bahwa nilai Sig. pelatihan kepemimpinan (X1) maupun Motivasi dengan peningkatan kinerja (Y) apabila dibandingkan dengan taraf signifikansi yang digunakan 0,05 (5%), maka nilai tersebut lebih besar. Oleh karna itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pelatihan kepemimpinan (X1) dan motivasi

dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) bersifat linearitas.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini menggunakan taraf signifikansi 5%. Harga yang dieproleh dari perhitungan stastistik dikonsultasikan dengan nilai dalam tabel. Apabila harga r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau harga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka koefisien dikatakan signifikan dan begitu sebaliknya. Hipotesis pertama dan kedua diuji menggunakan analisis Korelasi *Product Moment* dari Pearson sedangkan hipotesis ketiga menggunakan regresi berganda.

a. Terdapat hubungan signifikan antara pelatihan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Krakatau Steel.

Hasil analisis menggunakan Korelasi *Product Moment* menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,292 dan harga koefisien determinasi sebesar 0,085. Hasil tersebut menunjukkan bahwa antara Pelatihan kepemimpinan ditentukan 8,5% variabel peningkatan kinerja karyawan.

Koefisien korelasi sebesar 0,292 dikonsultasikan pada r_{tabel} dengan $n=53$ dan taraf signifikan 5%. Harga r_{tabel} ditunjukkan sebesar 0,266 sehingga harga r_{hitung} (0,292) lebih besar dari pada r_{tabel} (0,266). Hal ini berarti terhadap hubungan positif dan signifikan antara Pelatihan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Krakatau Steel Kota Cilegon.

Cara lain yaitu dengan melihat harga t , dimana t_{hitung} (2,177) lebih besar dari pada harga t_{tabel} (2,008), sehingga H_0 diterima yaitu Terdapat Hubungan yang signifikan antara pelatihan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Krakatau Steel Kota Cilegon.

Dari hasil uji hipotesis pertama ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara pelatihan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Terdapat hubungan signifikan antara motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Krakatau Steel.

Hasil analisis menggunakan Korelasi *Product Moment* menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,557 dan harga koefisien determinasi sebesar 0,310. Hasil tersebut menunjukkan bahwa antara Motivasi ditentukan 31,1% variabel peningkatan kinerja karyawan. Koefisien korelasi sebesar 0,557 dikonsultasikan pada r_{tabel} dengan $n=53$ dan taraf signifikan 5%. Harga r_{tabel} ditunjukkan sebesar 0,266 sehingga harga r_{hitung} (0,557) lebih besar dari pada r_{tabel} (0,266). Hal ini berarti terhadap hubungan positif dan

signifikan antara Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Krakatau Steel Kota Cilegon.

Cara lain yaitu dengan melihat harga t , dimana t_{hitung} (4,788) lebih besar dari pada harga t_{tabel} (2,008), sehingga H_0 diterima yaitu Terdapat Hubungan yang signifikan antara-pelatihan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Krakatau Steel Kota Cilegon. Dari hasil uji hipotesis pertama ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara pelatihan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Terdapat Hubungan Signifikan antara Pelatihan Kepemimpinan dan Motivasi Secara Bersama-Sama Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Krakatau Steel.

Persamaan garis regresi Hubungan Pelatihan Kepemimpinan dan Motivasi Secara Berasama-sama Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Krakatau Steel kota Cilegon dapat dinyatakan $Y = 0,292X_1 + 0,557X_2 + 22,260$.

Hasil analisis regresi diatas menunjukkan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,385. Nilai tersebut berarti bahwa menunjukkan bahwa 38,5% perubahan pada variabel peningkatan kinerja karyawan (Y) dapat ditentukan oleh Pelatihan Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2), sedangkan 61,5% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui hubungan pelatihan kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y), Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 15,683. Nilai tersebut lebih besar dari nilai F_{tabel} pada taraf signifikan 5% sebesar 3,18. Hal ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan data penelitian yang dianalisis maka dilakukan pembahasan tentang hasil sebagai berikut:

1. Hubungan Pelatihan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Krakatau Steel Kota Cilegon.

Dalam hasil analisis, dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Pelatihan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Krakatau Steel Kota Cilegon. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Amirulloh (2015:167), kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas,

mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dionysius Dendy Wibowo (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kinerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT Sari Husada Generasi Mahardhika Yogyakarta yang dimana gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sudah membuktikan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Krakatau Steel Kota Cilegon.

2. Hubungan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Krakatau Steel Kota Cilegon.

Dalam hasil analisis, dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Krakatau Steel Kota Cilegon. Hal ini berkaitan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dai (2008) tentang hubungan antara pelatihan terhadap kinerja perawat, menyatakan tentang hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Hal ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh dalam kinerja seseorang. Penelitian ini sudah membuktikan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Krakatau Steel Kota Cilegon.

3. Hubungan Pelatihan Kepemimpinan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Krakatau Steel Kota Cilegon.

Dalam hasil analisis, dijelaskan bahwa terdapat hubungan pelatihan kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Krakatau Steel Kota Cilegon. Hal ini berkaitan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dai (2008) tentang hubungan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja perawat, menyatakan ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dan motivasi dengan kinerja dengan interpretasi bahwa pelatihan yang diberikan sangat menambah ilmu pengetahuan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh dalam kinerja seseorang. Penelitian ini sudah membuktikan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan kepemimpinan dan motivasi

dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Krakatau Steel Kota Cilegon.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan PT Krakatau Steel Serta mengacu pada rumusan masalah dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hubungan pelatihan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Krakatau Steel Kota Cilegon.

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Krakatau Steel Kota Cilegon. Makna dari hasil analisis korelasi *produk moment* menunjukkan adanya hubungan positif antara pelatihan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Krakatau Steel Kota Cilegon. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pelatihan kepemimpinan, maka semakin meningkat pula kualitas kerjanya.

2. Hubungan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Krakatau Steel Kota Cilegon.

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Krakatau Steel Kota Cilegon. Makna dari hasil analisis korelasi *produk moment* adanya hubungan positif antara motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Krakatau Steel Kota Cilegon. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi, maka semakin meningkat pula kualitas kerjanya.

3. Hubungan pelatihan kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Krakatau Steel Kota Cilegon.

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Krakatau Steel Kota Cilegon. Makna dari hasil analisis regresi bertujuan untuk mengetahui signifikansi antara Hubungan Pelatihan Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara Pelatihan Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Krakatau Steel Kota Cilegon.

Saran

Berdasarkan analisis terhadap judul “Hubungan Pelatihan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Krakatau Steel Kota Cilegon”,

maka penulis membeikan saran-saran sebagai berikut:

1. Hubungan Pelatihan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Krakatau Steel Kota Cilegon.

Pelatihan Kepemimpinan menunjukkan adanya hubungan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa pada pernyataan indikator kepuasan kerja memiliki skor terendah. Berdasarkan hal tersebut, perlu adanya upaya kepala divisi selaku pimpinan agar lebih memperhatikan atau meningkatkan sistem pengembangan karyawan untuk kepuasan kerja dan pengawasan kinerja karyawan yang sudah ada. Hal ini tentunya agar tercapainya kinerja karyawan yang optimal. Kemudian bagi karyawan lebih berpartisipasi aktif dalam menyampaikan aspirasi kepada perusahaan agar pertimbangan perusahaan dalam mengambil kebijakan lebih dan tepat sesuai dengan apa yang diharapkan bersama.

2. Hubungan Motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Krakatau Steel Kota Cilegon.

Pada umumnya PT Krakatau Steel sudah memiliki karyawan yang mempunyai motivasi cukup tinggi, hal ini ditunjukkan dengan adanya hubungan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa pada pernyataan indikator adanya penghargaan atas prestasi memiliki skor terendah. Berdasarkan hal tersebut, perlu adanya upaya kepala divisi selaku pimpinan agar lebih memotivasi karyawannya dengan memberikan apresiasi atas prestasi kerja karyawan dalam bentuk penghargaan. Penghargaan yang diberikan dapat melalui pemilihan karyawan yang berprestasi setiap bulannya dengan memberikan piagam atau plakat karyawan sehingga merasa memiliki nilai lebih, apalagi bila diberi penghargaan berupa fasilitas-fasilitas dalam bentuk materi dengan cara tersebut karyawan merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi untuk berprestasi dalam pekerjaan.

3. Hubungan Pelatihan Kepemimpinan dan Motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Krakatau Steel Kota Cilegon.

PT Krakatau Steel sudah memiliki karyawan yang mempunyai kinerja cukup tinggi. Walaupun sudah dalam kategori tinggi tentunya pihak perusahaan harus selalu terus menerus mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja karyawannya. Hal itu bisa dilakukan dengan cara pihak perusahaan selalu mengingatkan kepada karyawan akan pentingnya kuantitas dan kualitas dalam bekerja, dan pihak perusahaan harus selalu

melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan yang dimana hasilnya akan dijadikan bahan evaluasi agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan lebih baik lagi guna terealisasinya Visi dan Misi PT Krakatau Steel.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdilah, Rokhmaloka Habsoro. 2011. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah)". *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Dai, k. 2008. Hubungan Pelatihandan Motivasi Teradap Kinerja Perawat di RSUPK GMIM Manado. *Skripsi*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Edy Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Ghozali, Imam. 2009. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*". Semarang : UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Kusuma. L. P (2012) Hubungan antara disiplin kerja dengan produktifitas kerja karyawan PT. Divisi Consumer Area Purwokerto. *Skripsi*. Purwokerto Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Mardalis. 2009. *Populasi dan Sampel Penelitian. Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muchdarsyah Sinungan. 2009. *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi aksara
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologo Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Omollo, Pamela Akinyi dan Oloko. 2015. Effect of Motivation on Employee Performance of commercial Banks in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 5, No. 2. Pp. 87-103

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- _____.2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif,dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____.2011. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- _____.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____.2013. *Metode Penelitian Pendidikan PendekatanKuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____.2014. *Metode Penelitian Pendidikan PendekatanKuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam organisasi, edisi kelima*. Jakarta: PT. Indeks.
- _____.2015. *Kepemimpinan dalam organisasi, edisi ketujuh*. Jakarta: PT. Indeks.