

# **PENGARUH PELATIHAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CV. ANEKA JASA MOTOR BOGOR**

**Oleh:**

**Anisa Khusnul Kotimah, Soepeno dan Undang Suryana**

## **ABSTRACK**

*Kebutuhan tenaga kerja bukan hanya kuantitas namun juga kualitasnya. Umumnya untuk mendapatkan tenaga kerja tersebut, maka suatu perusahaan harus mengupayakan cara atau metode pelatihan tenaga kerja tidak peranan seorang pemimpin terhadap karyawannya, dimana beban itu diberikan kepada bagian kepegawaian. Oleh karena itu sebagai langkah awal untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dengan melaksanakan pelatihan serta peranan kepemimpinan di dalamnya. Pelatihan selain itu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, faktor kepemimpinan (leadership) memegang peranan penting. Pemimpin adalah tokoh utama yang di nilai paling bertanggung jawab atas keberhasilan dan keterpurukan atau baik buruknya suatu perusahaan, pemimpin harus mampu memperhatikan sikap positif dan negatif pada pekerjaan, menciptakan suasana yang kondusif sehingga hal ini akan mempengaruhi baik langsungnya maupun tidak langsungnya terhadap pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri.*

*Kata Kunci: Pelatihan, Kepemimpinan dan Prestasi*

## **A. PENDAHULUAN**

Suatu organisasi baik perusahaan maupun instansi dalam melakukan aktivitasnya sudah tentu memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan usaha yang telah ditetapkan oleh organisasi. Namun untuk melakukan tugas-tugas operasional perusahaan atau instansi selamanya memerlukan sumber daya manusia. Andalan utama keberhasilan pembangunan nasional kita bukanlah semata-mata karena sumber daya alam yang melimpah, meskipun sekarang ini telah banyak ditemukan mesin-mesin modern yang serba otomatis, tetapi peranan sumber daya manusia masih tetap diperlukan. Dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, program pelatihan terhadap karyawan sangat diperlukan. Karena pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang dimaksudkan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, keterampilan dan pengetahuan karyawan. Pada

dasarnya pelatihan karyawan dapat menunjang peningkatan prestasi kerja karyawan itu sendiri, demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan adanya pelatihan, maka para karyawan benar-benar akan mengetahui nilai dari pada prestasi kerja karyawan. Dalam penilaian prestasi tersebut maka perlu diperhatikan pula bahwa karyawan mempunyai sikap ingin mendapatkan kepuasan yang bersifat psikologis, salah satunya yaitu suatu keinginan untuk mencapai suatu pekerjaan secara maksimal maka perlu di adakan penilaian secara objektif.

Pada dasarnya pelatihan merupakan proses yang berkelanjutan dan bukan hanya sesaat saja. Dengan adanya perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin maju sangat mendorong pemimpin untuk terus memperhatikan dan menyusun program-program pelatihan yang berkelanjutan sebaik mungkin..

Seorang pemimpin akan membawa dampak bagi setiap perubahan yang terjadi. Kepemimpinan pada dekade terakhir ini dituntut untuk lebih memfokuskan bagaiman peran dia akan membawa dampak positif terhadap organisasi.

Hal ini tercakup karena didalam perusahaan, maupun organisasi terdiri dari banyak karakter-karakter manusia yang berbeda, ini dapat menyebabkan pandangan yang berbeda pula. Untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan kebersamaan dan kerjasama dari semua komponen yang ada. Para karyawan diharapkan memiliki rasa solidieritas dan saling membantu. Antara karyawan dengan pemimpin harus saling menghormati dan bertanggung jawab. Seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi terhadap karyawan dengan cara mengadakan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis meneliti tentang pelatihan dan kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan. Maka penulis membahasnya dalam bentuk skripsi dengan judul :

**“Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Aneka Jasa Motor Bogor”.**

### **Tujuan Penelitian**

Maksud penelitian ini dalah untuk memperoleh data serta informasi dari CV Aneka Jasa Motor Bogoryang akan dijadikan bahan kajian dan pendukung dalam penulis skripsi ini.

Sedangkan tujuan yang ingin dicapai oleh penulis adalah:.

- a. Untuk mengetahui pelatihan terhadap karyawan pada CV Aneka Jasa Motor Bogor.
- b. Untuk mengetahui perilaku kepemimpinan terhadap karyawan pada CV Aneka Jasa Motor Bogor
- c. Untuk mengetahui nilai prestasi kerja karyawan pada CV Aneka Jasa Motor Bogor.
- d. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Aneka Jasa Motor Bogor.

#### **D. Kerangka Pemikiran**

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**



### **I. TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Manajemen**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2000:12) sebagai berikut :”Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

##### **1. Unsur-unsur Manajemen**

Untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi diperlukan unsur-unsur manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (2011: 20-21) terdiri dari:

- 1) *Men*, yaitu tenaga kerja manusia, baik tenaga kerja pimpinan maupun tenaga kerja oprasional/pelaksana.
- 2) *Money*, yaitu uang yang dibutuhkan untuk mecapai tujuan yang diinginkan.
- 3) *Methods*, yaitu cara-cara yang dipergunakan dalam usaha mencapai tujuan.
- 4) *Materials*, yaitu bahan-bahan yang digunakan dalam mencapai tujuan.
- 5) *Machines*, yaitu mesin-mesin/alat-alat yang diperlukan atau dipergunaka untuk mencapai tujuan.
- 6) *Market*, yaitu pasar untuk menjual barang dan jasa-jasa yang dihasilkan.

## **B. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **1. PengertianManajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut H. Hadari Nawawi (2008;40) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah: Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non finansial*) didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

### **2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Rivai, Veithzal dan sagala, Ella Jauvani (2009:13-14) fungsi-fungsi manajemen SDM , yaitu :

#### **a. Fungsi Manajerial**

- 1) Perencanaan
- 2) Pengorganisasian.
- 3) Pengarahan
- 4) Pengendalian

#### **b. Fungsi Operasional**

Fungsi operasional Sumber Daya Manusia meliputi: Pengadaan tenaga kerja, Pengembangan, Kompensasi Pengintergrasian, Pemeliharaan, Pemutusan hubungan kerja.

### **c. Pemeliharaan**

Pengertian pemeliharaan (*maintenance*) menurut Hasibuan (2000;176), adalah Pemeliharaan adalah Usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

### **3. Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Siti Al Fajar dan Tri Haru (2010;5). Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksudkan antara lain untuk memperbaiki dan meningkatkan:

- a. Kualitas kehidupan kerja
- b. Produktifitas
- c. Kepuasan sumber daya manusia
- d. Pengembangan sumber daya manusia
- e. Kesiapan untuk berubah

## **C. Pelatihan**

### **1. Pengertian Pelatihan**

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiry (2002: 16) mendefinisikan sebagai berikut: Pelatihan adalah merupakan hak dari setiap pekerja dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya dan diselenggarakan oleh lembaga pemerintah, swasta dan perusahaan.

### **2. Tujuan Pelatihan**

Menurut Suwanto dan Doni Juni Priansa (2011;123) menyatakan tujuan penelitian adalah:

- a. *Productivity*
- b. *Quality*
- c. *Human Resource Planning*
- d. *Morale*
- e. *Indirect Compensation*
- f. *Health and Safety*
- g. *Obsolescence Prevention*

h. *Personal Growth*

**D. Pengertian Kepemimpinan**

Malayu S.P Hasibuan (2000:167) menyatakan bahwa: “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

**1. Fungsi Kepemimpinan**

Aspek pertama pendekatan perilaku pemimpin menekankan pada fungsi-fungsi yang dilakukan pemimpin dalam kelompok. Agar kelompok dapat berjalan secara efektif, seorang pemimpin harus melaksanakan dua fungsi utama yaitu:

- a. Fungsi – fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task-related*) atau pemecahan masalah.

Fungsi ini menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.

- b. Fungsi pemeliharaan kelompok (*group-maintenance*) atau sosial.

Fungsi diatas mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar membuat persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan pendapat dan sebagainya.

## II. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara pelatihan ( $X_1$ ) dengan Prestasi kerja (Y). Dengan menggunakan SPSS 17,0, maka hasil yang diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Korelasi antara Pelatihan dengan Prestasi Kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.448 <sup>a</sup>	.201	.179	.30335

a. Predictors: (Constant), x1

Hasil perhitungan di atas  $R = 0,448$  terletak pada interval  $(0,40 - 0,599)$ , hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel  $X_1$  (variabel pelatihan) dan Y (variabel prestasi kerja) adalah sedang dan positif. Berarti apabila  $X_1$  naik maka Y juga naik, dan sebaliknya apabila  $X_1$  turun maka Y juga turun.

#### 1. Analisis Regresi

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pelatihan ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja (Y). Dengan menggunakan persamaan regresi sbb:

$$Y = a + bX_1$$

Dimana:

$X_1$  = Pelatihan

Y = Prestasi Kerja

a = intercept atau konstanta

b = Koefisien Regresi

Hasil perhitungan dengan program SPSS 17,0 sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Sederhana Antara Pelatihan dengan Prestasi Kerja**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.441	.672	3.634	.001
	x1	.454	.151	.448	.005

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada tabel 22 dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 2.441 + 0,454x_1$ , artinya dari persamaan tersebut adalah:

- 1) Intercept atau konstanta sebesar 2.441
- 2) Arah hubungan koefisien regresi

Variabel pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,454, ini berarti pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel pelatihan sebesar 1 poin, maka akan meningkatkan nilai skor variabel prestasi kerja sebesar 0,454.

## 2. Koefisien Determinasi

Pada tabel 21 dapat dilihat hasil Koefisien determinasi sebesar 0,201 atau (20,1%) memberikan arti bahwa besarnya kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai, selebihnya 79,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

## 3. Uji Hipotesis

- 1) Formulasi hipotesis

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja

$H_1$  : Terdapat hubungan signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja

- 2) Taraf nyata ( $\alpha$ ) dan t tabel

a) Taraf nyata 95% dan nilai  $\alpha = 5\%$  (0,05)

b) Nilai t tabel memiliki derajat bebas (db) =  $38 - 1 = 37$

$T_{\text{tabel}} = 2,024$

- 3) Kriteria pengujian

$H_0$  diterima ( $H_1$  ditolak) apabila  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

$H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

4) Nilai Uji statistik

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS 17,0 dapat dilihat pada tabel 22 bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.010.

5) Kesimpulan

Karena  $t_{hitung} = 3.010 > 2,024$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima), ini berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja karyawan pada CV Aneka Jasa Motor Bogor.

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Korelasi antara kepemimpinan dengan Prestasi Kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.486 <sup>a</sup>	.236	.215	.29659

a. Predictors: (Constant), x2

Hasil perhitungan di atas  $R = 0,486$  terletak pada interval (0,40 – 0,599), hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel  $X_2$  (variabel kepemimpinan) dan  $Y$  (variabel prestasi kerja) adalah sedang dan positif. Berarti apabila  $X_2$  naik maka  $Y$  juga naik, dan sebaliknya apabila  $X_2$  turun maka  $Y$  juga turun.

**a. Analisis Regresi**

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX_2$$

Dimana:

$X_1$  = kepemimpinan

$Y$  = Prestasi Kerja

$a$  = intercept atau konstanta

$b$  = Koefisien Regresi

Hasil perhitungan dengan program SPSS 17,0 sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Sederhana Antara Kepemimpinan dengan Prestasi Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.765	.510		5.424	.000
	x2	.413	.124	.486	3.338	.002

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada tabel 25 dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 2,765 + 0,413x_2$ , artinya dari persamaan tersebut adalah:

- 1) Intercept atau konstanta sebesar 2,765
- 2) Arah hubungan koefisien regresi

Korelasi regresi variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0,413, ini berarti pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel kepemimpinan sebesar 1 poin, maka akan meningkatkan nilai skor variabel prestasi kerja sebesar 0,413.

#### **b. Koefisien Determinasi**

Pada tabel 24 dapat dilihat hasil Koefisien determinasi sebesar 0,236 atau (23,6%) memberikan arti bahwa besarnya kontribusi kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai, selebihnya 76,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

#### **c. Uji Hipotesis**

- 1) Formulasi hipotesis

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja

$H_1$  : Terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja

- 2) Taraf nyata ( $\alpha$ ) dan t tabel

- a) Taraf nyata 95% dan nilai  $\alpha = 5\%$  (0,05)

b) Nilai t tabel memiliki derajat bebas (db) = 38 – 1 = 37

$$T_{\text{tabel}} = 2,024$$

3) Kriteria pengujian

$H_0$  diterima ( $H_1$  ditolak) apabila  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

$H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) apabila  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$

4) Nilai Uji statistik

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS 17,0 dapat dilihat pada tabel 25 bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 3.338.

5) Kesimpulan

Karena  $t_{\text{hitung}} = 3.338 > 2,024$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima), ini berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan prestasi kerja karyawan pada CV Aneka Jasa Motor Bogor.

#### a. Analisis Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara pelatihan ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Prestasi kerja ( $Y$ ). engan menggunakan SPSS 17,0, maka hasl yang diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Korelasi antara Pelatihan dan Kepemimpinan secara bersama-sama dengan Prestasi Kerja**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 <sup>a</sup>	.371	.335	.27301

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Hasil perhitungan di atas  $R = 0,609$  terletak pada interval (0,60 – 0,799), hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel pelatihan ( $X_1$ ), variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan prestasi kerja ( $Y$ ) adalah kuat dan positif. Berarti secara bersama-sama kenaikan  $X_1$  dan  $X_2$  akan menyebabkan kenaikan  $Y$ .

#### b. Analisis Regresi

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pelatihan ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja ( $Y$ ). Dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana diantaranya:

$X_1$  = Variabel pelatihan

$X_2$  = Variabel kepemimpinan

$Y$  = Variabel prestasi kerja

$a$  = intercept atau konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi variabel pelatihan

$b_2$  = Koefisien Regresi variabel kepemimpinan

dari keterangan diatas dapat dilihat hasil perhitungan SPSS 17,0 sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda Antara Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	1.321	.706		1.871	.070
1	x1	.378	.138	.373	2.736	.010
	x2	.356	.116	.419	3.074	.004

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada tabel 28 dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 1.321 + 0,378X_1 + 0,356X_2$  artinya dari persamaan tersebut adalah:

- 1) Intercept atau konstanta sebesar 1.321
- 2) Arah hubungan koefisien regresi
  - a) Variabel pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,378, ini berarti hubungan pelatihan terhadap prestasi kerja adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel pelatihan sebesar 1 poin, maka akan meningkatkan nilai skor variabel prestasi kerja sebesar 0,378.

- b) Variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0,356, ini berarti pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel kepemimpinan sebesar 1 poin, maka akan meningkatkan nilai skor variabel prestasi kerja sebesar 0,356.

**c. Koefisien Determinasi**

Pada tabel 27 dapat dilihat hasil Koefisien determinasi sebesar 0,371 atau (37,1%) memberikan arti bahwa besarnya kontribusi pelatihan dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai adalah sebesar 37,1% selebihnya 62,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

**d. Uji Hipotesis**

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F – Hipotesis**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.538	2	.769	10.318	.000 <sup>a</sup>
Residual	2.609	35	.075		
Total	4.147	37			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

1) Formulasi hipotesis

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja

$H_1$  : Terdapat hubungan signifikan antara pelatihan dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja

2) Taraf nyata ( $\alpha$ ) dan t tabel

a) Taraf nyata 99% dan nilai  $\alpha = 1,0\%$  (0,01)

b) Nilai  $F_{tabel}$  dengan  $V_1 = K = 2$  dan  $V_2 = n - k - 1 = 38 - 1 - 2 = 35$

$F_{tabel} = 5,211$

3) Kriteria pengujian

$H_0$  diterima ( $H_1$  ditolak) apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

$H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima) apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

#### 4) Nilai Uji statistik

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS 17,0 dapat dilihat pada tabel 29 bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10.318.

#### 5) Kesimpulan

Karena  $F_{tabel} = 10.318 > 5,211$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima), ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Aneka Jasa Motor Bogor

### III. KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dalam bab ini akan ditarik kesimpulan dari hasil dan pembahasan tentang pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Aneka Jasa Motor Bogor sebagai berikut:

1. Kebijakan pelatihan yang diberikan pada karyawan CV Aneka Jasa Motor Bogor secara umum sudah sangat baik, hal ini dapat dilihat dari nilai skor rata-rata pelatihan yaitu 4.44 pada skala 1 sampai 5.
2. Kebijakan kepemimpinan yang diberikan pada karyawan CV Aneka Jasa Motor Bogor secara umum sudah baik, hal ini dapat dilihat dari nilai skor rata-rata pelatihan yaitu 4.10 pada skala 1 sampai 5.
3. Prestasi kerja karyawan pada karyawan CV Aneka Jasa Motor Bogor secara umum sudah sangat baik, hal ini dapat dilihat dari nilai skor rata-rata pelatihan yaitu 4.46 pada skala 1 sampai 5.
4. Pelatihan dan kepemimpinan yang ada pada CV Aneka Jasa Motor Bogor mempunyai hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi sebesar  $R = 0,609$  terletak pada interval (0,60 – 0,799), hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel pelatihan ( $X_1$ ), variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan prestasi kerja ( $Y$ ) adalah kuat dan positif. Dan dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,371 atau (37,1%)

memberikan arti bahwa besarnya kontribusi pelatihan dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai adalah sebesar 37,1% selebihnya 62,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya dilihat dari hasil uji hipotesis, menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10.318 sedangkan nilai  $F_{tabel} = 5,211$  dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $10.318 > 5,211$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan adari pelatihan dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada tarap kepercayaan 99%.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ternyata terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Aneka Jasa Motor Bogor. Maka penulis mmenyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Upaya pelatihan kinerja pegawai perlu ditingkatkan dan antara lain: instruktur pelatih agar lebih diperhatikan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, pelatihan agar lebih disesuaikan dengan bidang pekerjaan, serta diadakannya evaluasi selama pelatihan agar dapat disesuaikan dengan tujuan pelatihan yng ingin dicapai.
2. Dalam kepemimpinann perlu di tingkatkan antara lain atasan lebih jelas dalam memberi instruksi kepada bawahan.

## Daftar Pustaka

Al Fajar, Siti. Tri Haru. **Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing**, UPP STIM YKPM, Yogyakarta, 2010.

Azis Firdaus, Muhammad. **Metodelogi Penelitian**, Jelajah Nusantara, Jakarta, 2012.

Edy Wibowo, Agung. **Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian**, Gava Media, Yogyakarta, 2012

Fahmi, Irham. **Manajemen Kepemimpinan (Teori & Aplikasi)**, Alfabeta, Bandung, 2012

Gibson, James. L., dkk. **Organisasi dan Manajemen (terjemahan)**. Penerbit Erlangga, Jakarta. 1987

Handoko, T. Hani. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. BPFE Yogyakarta. 2000.

Hasan, Iqbal, **Analisis Data Penelitian Dengan Statistik**, Bumi Aksara, Jakarta, 2009

Hasibuan, Malayu SP.(MSDM) **Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah**.Toko Gunung Agung, Jakarta. 2009.

Hasibuan, Malayu SP. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Toko Gunung Agung, Jakarta. 2001.

Irianto, Agus. **Statisik (konsep dasar, aplikasi & pengembangannya)**. Perpustakaan nasional, Jakarta. 2010.

Nawawi, Hadri. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif**, Gajah Mada Universitas Press, , Yogyakarta,2008.

Notoatmodjo, Soekidjo. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Rieka Cipta, Jakarta, 2009

Sastrohadiwriyo, B. Siswanto. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Bumi Aksara, Jakarta. 2002.

Siagian, P. Sondang, **Fungsi-fungsi Manajerial**, Sinar Grafika Offset, Jakarta, 2005

Siagian, P. Sondang. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta. 2002.

Suwanto. Juni Priansa, Donni. **Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis**, Alfabeta, Bandung, 2011.

Suyanto, Dadang. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, CAPS (Center for Academic Publising Service). Yogyakarta 2012.

Swasta, Basu dkk. **Pengantar Bisnis Modern. Liberty**. Yogyakarta. 2000.