

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Analisis Penerapan Balance Scorecard Sebagai alternatif Pengukuran Kinerja Di Universitas Tridinanti Palembang
Dwi Septa Aryani,SE.Msi.Ak 1-18

Analisis Efektivitas Pengendalian Biaya Food and Beverage Departement Pada Max One Vivo Hotel Palembang
Kusminaini Armin,SE.MM 19-31

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Manajemen Kontruksi Palembang.
Salman,SE.MP, Rati Mayasari 32-46

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang
Ellen Sumiarni, SE.MM 47-66

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Usaha Cuci Steam Rahmat Mulak Ulu Kabupaten Lahat
Tri Rusilawati,SE.MM 67-75

Pengaruh Absensi Finger Dan Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bisma Super Mitra Palembang
Agustina,M.SE.MSi,Kamsrin Sa'i SE.MSi. Dra.Dwi Kasasih,SE.MM 76-91

Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta Di Palembang
In Hendrayani,SE.MM 92-106

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang PT Asuransi Jasindo Palembang
Nur Effen,SE.MM 107-121

Pengaruh Manajemen Sekolah, Pengelolaan Pembelajaran, Dan Peranan Komite Sekolah Terhadap Prestasi Pendidikan Di SDN Rintisan MBS (Studi Kasus di SDN 139, SDN 137, dan SDN 128 Palembang)
Alinadia,SE.MM, Neni Amani 122-137

Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Konsumen Dalam Pengambilan Keputusan Pembelian Mobil Bekas Pada CV Dunia Pemuda Mobilindo Palembang
Zakiah,SE.MM, Marios Helly 138-155

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KECAMATAN BATANGHARI LEKO KABUPATEN
MUSI BANYUASIN**

**Zakiah*),
Marios Helly**

ABSTRACT

From the processing of the data obtained coefficients regression for Variable Leadership (X1) is 0,542, the coefficients regression for Work Motivation (X2) is 0,583, and the coefficients regression for Work Training is 0,255, while the constant value is -12.940, so the Multiple Regression Equation research are:

$$\hat{Y} = -12.940 + 0,542X_1 + 0,583X_2 + 0,255X_3$$

Research explains that the Work Motivation is more influential on employee Performance at Batanghari Leko Distric in the Musi Banyuasin Goverment. So the implementation is that the leader continually increase their leader and increase the work training not only from result and value.

Key words : *Leadership, Work Motivation, Work Training*

A. PENDAHULUAN

Suatu instansi atau organisasi dituntut untuk lebih peka dalam menghadapi situasi yang sering mengalami perubahan baik dalam bidang teknologi, informasi dan sebagainya. Perubahan ini ditandai dengan semakin berkembangnya kemajuan teknologi yang sangat cepat dan harus didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis,

teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 1990:30).

Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa Faktor. Yang pertama adalah faktor Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan aspek penting bagi seorang pemimpin, karena seorang pemimpin harus berperan sebagai organisator kelompoknya untuk mencapai yang telah ditetapkan. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses untuk

*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berhubungan dengan penugasan anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan kelompok/organisasi. Dari definisi ini tampak bahwa seorang pemimpin bertugas mendorong bawahan untuk mencapai tujuan sesuai dengan kemampuan yang ada. Hal ini diperkuat dengan pendapat dari Veithzal Rivai (2004:65) menyatakan kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain.

Agar proses mempengaruhi bisa berjalan lancar, maka pemimpin harus memperlakukan individu secara manusiawi. Manusia dalam melaksanakan kegiatannya senantiasa dipengaruhi oleh kepribadian yang berbeda-beda. Misalnya sifat, sikap nilai-nilai, keinginan dan minat, untuk itu akan berpengaruh pada gaya kepemimpinannya juga pada kerjanya.

Hal ini senada dengan pendapat dari Hersey dan Blanchard (1992:40) Gaya bukanlah soal bagaimana pendapat pimpinan tentang perilaku mereka sendiri dalam memimpin tetapi bagaimana

persepsi orang lain terutama bawahannya tentang perilaku pimpinannya.

Faktor yang kedua adalah faktor Motivasi Kerja dari karyawan atau pegawai. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai daya dorong atau proses untuk mempengaruhi seseorang agar dapat lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya seperti yang diharapkan.

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi merupakan sebuah proses yang dimulai dengan sebuah kebutuhan atau kekurangan secara psikologis maupun fisiologis yang mengakibatkan sebuah perilaku atau dorongan untuk meraih tujuan. Motivasi ini dapat dikategorikan menjadi dua jenis yaitu motivasi yang sifatnya positif dan motivasi yang sifatnya negatif. Motivasi positif ini dipengaruhi akan adanya kemungkinan pemberian hadiah atau hal lain yang sifatnya memberikan rangsangan sedangkan motivasi negatif dipengaruhi oleh penggunaan

kekuasaan atau kekuatan dan dapat juga berupa tekanan.

Hal ini senada dengan pendapat dari Moekijat (2000:145) menyatakan bahwa motivasi berarti suatu hubungan antara banyak variabel di dalam dan di luar organisasi, dan dengan demikian kita dapat mengharapkan mempunyai jawaban yang cepat dan mudah terhadap masalah-masalah motivasi.

Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan, supaya mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Faktor selanjutnya adalah adalah faktor Pelatihan. Pelatihan dalam kurun waktu beberapa dasawarsa terakhir, para pemimpin dilibatkan dalam mengikuti berbagai pelatihan supaya menjadi motivator yang handal. Mereka dituntut untuk mengadopsi praktek-praktek manajemen dalam rangka membentuk, meningkatkan kinerja para karyawan. Penekanan utama diletakkan pada

gaya manajemen, tujuan kerja yang bersifat timbal balik, peran serta karyawan, dan penegakan perilaku positif, seperti disiplin dan kerja sama, dengan demikian jelaslah bahwa kinerja merupakan salah satu fungsi usaha atau kemampuan para karyawan dalam meningkatkan produktivitas diri maupun organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu bagian integral dari setiap unit organisasi.

Hal ini senada dengan pendapat Achmad S (2004;122) pada dasarnya, pegawai tertarik dengan pekerjaan dengan baik, baik dalam melaksanakan pekerjaan sekarang maupun dimasa yang akan datang. Keterangan mengenai baik buruknya pekerja ini tidak hanya memberikan umpan balik yang positif bagi kepuasan pribadi, tetapi juga keuntungan-keuntungan yang berasal dari unit kerja, seperti promosi atau upah yang lebih baik.

Untuk melihat seorang karyawan berhasil atau tidak dalam bekerja, dapat dilihat dari kinerja karyawan itu sendiri. Semakin baiknya kinerjanya maka akan

semakin baik pula hasil kerjanya namun sebaliknya apabila kinerja seorang karyawan rendah maka akan semakin jelek pula hasil kerjanya. Salah satu unsur pokok dalam peningkatan kinerja adalah motivasi. Motivasi merupakan sebuah proses yang dimulai dengan sebuah kebutuhan atau kekurangan secara psikologis maupun fisiologis yang mengakibatkan sebuah perilaku atau dorongan untuk meraih tujuan.

Hal ini senada dengan pendapat dari Veithzal Rivai (2004:309) dimana beliau menyebutkan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dalam tingkat kemampuan tertentu.

Pendapat ini diperkuat oleh pernyataan dari Gary Dessler (2003:114), yang menyatakan kinerja adalah merupakan prosedur yang meliputi:

1. Penetapan Standar Kinerja
2. Penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar

3. Memberikan umpan balik kepada karyawan dengan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi.

Pemerintah Kecamatan Batang Hari Leko yang menjadi bagian dari wilayah Pemerintah Daerah Tingkat II Kabupaten Musi Banyuasin sebagai salah satu daerah yang ada di Propinsi Sumatera Selatan pada dasarnya telah berusaha untuk meningkatkan Kinerja yang dimiliki oleh Pegawainya yang antara lain memberikan pelatihan kerja kepada pegawainya, penyuluhan dan pendidikan secara berkala serta kegiatan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tujuannya diharapkan dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat luas.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui dan memperdalam pengetahuan tentang permasalahan Kepemimpinan, Motivasi Kerja serta Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah

Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KECAMATAN BATANGHARI LEKO KABUPATEN MUSI BANYUASIN”**.

Sesuai latar belakang di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kecamatan

Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin.

4. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir hipotesis penelitian yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga ada Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Diduga ada Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Diduga ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin.
4. Diduga ada Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di

Lingkungan Pemerintah Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin.

B. METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Pemerintah Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin. Pengambilan lokasi ini dikarenakan terdapat kemudahan untuk mendapatkan informasi dan kemudahan pengisian daftar kuesioner.

Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik:

1. Uji Persyaratan Analisis meliputi :
 1. Uji Validitas dan Reliabilitas
 2. Uji Normalitas
 3. Uji Homogenitas
 4. Uji Linearitas
 5. Uji Asumsi Klasik meliputi:
 - a. Uji Multikolinearitas
 - b. Uji Autokorelasi
 - c. Uji Heterokedastisitas

2. Analisis Statistik meliputi:
 1. Analisis Statistik Deskriptif
 2. Analisis Butir Instrumen
3. Analisis Statistik Inferensial meliputi:
 - a. Analisis Regresi Berganda
 - b. Analisis Korelasi
 - c. Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi
 - d. Pengujian Hipotesis Statistik

C. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI

Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil uji coba 19 pertanyaan yang diajukan kepada 42 orang responden ternyata variabel Kinerja Pegawai, tidak ada item (pertanyaan) yang tidak valid.

b. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Dari hasil uji coba 16 pertanyaan yang diajukan kepada 42 orang responden ternyata variabel Kepemimpinan, tidak ada item (pertanyaan) yang tidak valid.

c. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Dari hasil uji coba 15 pertanyaan yang diajukan kepada 42 orang responden ternyata variabel Motivasi Kerja, tidak ada item (pertanyaan) yang tidak valid.

d. Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X3)

Dari hasil uji coba 18 pertanyaan yang diajukan kepada 42 orang responden ternyata variabel Pelatihan Kerja, tidak ada item (pertanyaan) yang tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah item butir-butir kuesioner dinyatakan valid. Setelah dinyatakan valid dilakukan uji reliabilitas. Reliabilitas artinya item kuesioner mempunyai nilai yang benar-benar mengukur secara andal. Pengujian reliabilitas menggunakan *Metode Alphas Cronbach*. Nilai *alpha cronbach* yang lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan reliabel. Perhitungan data yang didapat bahwa ketiga variabel dalam penelitian yaitu X1, X2, X3 dan Y ketiga-tiganya menunjukkan instrument reliabel.

3. Uji Normalitas

Dari hasil uji didapatkan nilai Asymp.Sig, untuk variabel

Kepemimpinan (X1) dengan nilai 0,496, variabel Motivasi Kerja (X2) dengan nilai sebesar 0,235 dan Variabel Pelatihan Kerja (X3) dengan nilai 0,992. Serta variabel Kinerja Pegawai dengan nilai 0,874. Nilai Asymp. Sig ketiga variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Kinerja Pegawai berdistribusi normal

4. Uji Homogenitas

Dari hasil pengujian diatas didapatkan nilai Sig untuk variabel Kepemimpinan (X1) didapat nilai sebesar 0,587 sedangkan variabel Motivasi Kerja (X2) didapat nilai sebesar 0,153 dan variabel Pelatihan Kerja (X3) didapat nilai sebesar 0,954 serta Variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai sebesar 0,522. Nilai Sig keempat variabel tersebut menunjukkan angka yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja adalah data homogeny.

4. Uji Linearitas

a. Uji Linearitas antara Variabel Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji linearitas untuk variabel Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai Signifikansi Linearity adalah sebesar 0,00 yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Pegawai (linier).

b. Uji Linearitas antara Variabel Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji linearitas untuk variabel Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai Signifikansi Linearity adalah sebesar 0,00 yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (linier).

c. Uji Linearitas antara Variabel Pelatihan Kerja (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji linearitas untuk

variabel Pelatihan Kerja (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai Signifikansi Linearity adalah sebesar 0,00 yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Pelatihan Kerja (X3) dengan Kinerja Pegawai (linier).

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Dari hasil program SPSS, diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas lebih kecil dari pada 5, yaitu pada nilai VIF variabel Kepemimpinan sebesar 3,464, nilai VIF variabel Motivasi Kerja sebesar 3,786 dan nilai VIF variabel Pelatihan Kerja 1,799. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji AutoKorelasi

Dari tabel Model Summary diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,974 karena nilai Durbin Watson masih mendekati nilai -2 atau $+2$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Heterokedastisitas

Dari hasil program SPSS, diketahui bahwa nilai signifikansi hubungan antara variabel

Kepemimpinan dengan residual absolutnya sebesar 0,935, nilai signifikansi hubungan antara variabel Motivasi Kerja dengan residual absolutnya sebesar 0,975 dan nilai signifikansi hubungan antara variabel Pelatihan Kerja dengan residual absolutnya adalah sebesar 0,038. Semua nilai signifikansi hubungan antara variabel bebas dengan residual absolutnya diatas taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh tidak terdapat adanya Heteroskedastisitas.

Analisis Statistik

1. Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini ini ada tiga variabel bebas yaitu variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Pelatihan Kerja (X3) sedangkan untuk variabel terikat atau tidak bebas yaitu Kinerja Pegawai (Y). Masing-masing variabel diukur dengan memberikan pertanyaan kepada 42 responden, beberapa item pertanyaan sebagai indikator terhadap variabel-variabel tersebut. Secara terperinci deskripsi variabel-variabel tersebut berturut-turut dari nilai skor terendah, nilai skor

tertinggi, nilai rata-rata, simpangan baku, median dan modusnya pada tabel dibawah ini :

a. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui diskripsi data dari variabel Kinerja Pegawai (Y), sesuai data pada tabel diatas, seluruh data lengkap, tidak ada yang cacat, ditandai tidak adanya data missing. Variabel Kinerja Pegawai dengan 42 responden memiliki nilai rata-rata 80,83 median 81,00, mode 70, standar deviasi 8,712, nilai minimum 58, nilai maksimum 95 dan total 3395

b. Variabel Kepemimpinan (X1)

Sesuai data pada tabel diatas seluruh data lengkap, tidak ada yang cacat, ditandai tidak adanya data missing. Variabel Kepemimpinan dengan 42 responden memiliki nilai rata-rata 67,17 median 66,00, mode 65, standar deviasi 7,315, nilai minimum 46, nilai maksimum 80 dan total 2821.

c. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Sesuai data pada tabel diatas, seluruh data lengkap, tidak ada yang cacat, ditandai tidak adanya data missing. Variabel Motivasi Kerja dengan 42 responden memiliki nilai

rata-rata 64,62, median 63,50, mode 62, standar deviasi 5,486, nilai minimum 53, nilai maksimum 75 dan total 2714.

d. Variabel Pelatihan Kerja(X3)

Sesuai data pada tabel diatas, seluruh data lengkap, tidak ada yang cacat, ditandai tidak adanya data missing. Variabel Pelatihan Kerja dengan 42 responden memiliki nilai rata-rata 77,15, median 78,00, mode 78, standar deviasi 7,536, nilai minimum 55, nilai maksimum 90 dan total 3242.

2. Analisis Butir Instrumen

a. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan statistik diskriptif tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator Kinerja Pegawai sudah cukup optimal, karena berada pada interval nilai 3,00-4,00 yaitu 14 telah berkategori baik, sedangkan pada pertanyaan lainnya telah berkategori sangat baik dengan interval nilai 4,00-5,00, yaitu Pertanyaan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11,12,13,15,16,17,18,19

b. Variabel Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan statistik diskriptif tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator Kepemimpinan

sudah cukup optimal, karena berada pada interval nilai 3,00-4,00 yaitu 14 telah berkategori baik, sedangkan pada pertanyaan lainnya telah berkategori sangat baik dengan interval nilai 4,00-5,00, yaitu Pertanyaan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11,12,13,15,16

c. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan statistik diskriptif tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator Motivasi Kerja dari 15 pertanyaan bernilai sudah sangat baik dengan interval nilai 4,00-5,00.

d. Variabel Pelatihan Kerja (X3)

Berdasarkan statistik diskriptif tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator Kompetensi sudah cukup optimal, karena berada pada interval nilai 3,00-4,00 yaitu 1,5 telah berkategori baik, sedangkan pada pertanyaan lainnya telah berkategori sangat baik dengan interval nilai 4,00-5,00, yaitu Pertanyaan nomor 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10,11,12,13,14,15,16,17,18

3. Analisis Statistik Inferensial

a. Analisis Regresi Berganda

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan

Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas ditemukan persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = -12.940 + 0,542X_1 + 0,583X_2 + 0,255 X_3$

Hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar -12.940 menyatakan bahwa jika tidak ada Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Pelatihan Kerja (X_3), maka Kinerja Pegawai akan turun sebesar -12.940 unit skor.
- b. Dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) $0,542$. Artinya kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Kepemimpinan (X_1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 100% maka akan meningkatkan perubahan atau peningkatan pula pada variabel Kinerja Pegawai sebesar $54,2\%$
- c. Dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) $0,583$.

Artinya kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 100% maka akan meningkatkan pula pada variabel Kinerja Pegawai sebesar $58,3\%$

- d. Dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_3) $0,255$. Artinya kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Pelatihan Kerja (X_3) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa setiap Peningkatan variabel Pelatihan Kerja (X_3) sebesar 100% maka akan menaikkan pula pada variabel Kinerja Pegawai sebesar $25,5\%$

b. Analisis Korelasi

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai-nilai koefisien korelasi tersebut ternyata terdapat hubungan yang positif atau signifikan. Berdasarkan tabel diatas juga dapat diketahui bahwa nilai Pearson Correlation antara variabel

Independen yang meliputi Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Pelatihan Kerja (X3) dan variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai masing-masing yaitu 0,899, 0,894 dan 0,741

c. Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Ini menunjukkan bahwa:

- a. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,949 yang berarti hubungan antara Variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Pelatihan Kerja (X3) dengan Kinerja pegawai (Y) adalah 0,949
- b. Koefisien determinasi (*R Square*) didapat dari koefisien regresi (R^2) sebesar 0,901 yang berarti 90,1 % proporsi variasi variabel Variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Pelatihan Kerja (X3) dengan Kinerja pegawai terhadap Variasi Variabel Kinerja pegawai sisanya (100 % - 90,1 % = 9,2 %) dipengaruhi oleh variabel diluar dari variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Pelatihan Kerja

(X3) yang tidak dijelaskan di dalam penelitian ini.

d. Pengujian Hipotesis Statistik

Melakukan interpretasi hasil analisis penelitian ini yaitu melakukan penafsiran terhadap pengujian hipotesis. Pengujian Hipotesis statistik untuk hipotesis pertama dilakukan dengan Uji F dan untuk hipotesis kedua, ketiga dan keempat dilakukan dengan uji t.

1. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja secara terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin

Berdasarkan tabel F variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan nilai sig F sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya ada Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di

Lingkungan Pemerintah Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin

Berdasarkan nilai t hitung sebesar 4,782 terlihat bahwa t hitung variabel Kepemimpinan lebih besar dari nilai t tabel. Ini berarti variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai yang ditunjukkan nilai $\text{sig } t$ sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin

Berdasarkan nilai t hitung sebesar 3,689 terlihat bahwa t hitung variabel Motivasi Kerja lebih besar dari nilai t tabel ini berarti variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai yang ditunjukkan nilai $\text{sig } t$ sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$ artinya terdapat pengaruh Motivasi terhadap Pengembangan

Karir Pada PT. Paramarta Utama Palembang.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin

Berdasarkan nilai t hitung sebesar 3,561 terlihat bahwa t hitung variabel Pelatihan Kerja lebih besar dari nilai t tabel. Ini berarti variabel Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai yang ditunjukkan nilai $\text{sig } t$ sebesar $0,003 < \alpha (0,05)$ artinya terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Pegawai, sehingga penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya Pengaruh dari variabel Kepemimpinan (X1)

adalah sebesar 0,542, Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 0,583 dan Pelatihan Kerja (X3) adalah sebesar 0,255 serta juga menghasilkan nilai konstanta sebesar -12.940. Sehingga persamaan regresi berganda penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = -12.940 + 0,542X_1 + 0,583X_2 + 0,255X_3$$

2. Konstanta sebesar -12.940 menyatakan bahwa jika tidak ada Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Pelatihan Kerja (X3), maka Kinerja Pegawai akan turun sebesar -12.940 unit skor.
3. Dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa variabel Kepemimpinan (X1) 0,542. Artinya kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Kepemimpinan (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Pelatihan (X1) sebesar 100% maka akan

meningkatkan perubahan atau peningkatan pula pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 54,2%

4. Dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) 0,583. Artinya kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Motivasi Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 100% maka akan meningkatkan pula pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 58,3%
5. Dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa variabel Pelatihan Kerja (X3) 0,255. Artinya kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Pelatihan Kerja (X3) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa setiap Peningkatan variabel Pelatihan Kerja (X3) sebesar 100% maka akan menaikkan

- pula pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 25,5%
6. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,949 yang berarti hubungan antara Variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Pelatihan Kerja (X3) dengan Kinerja pegawai (Y) adalah 0,949
 7. Koefisien determinasi (*R Square*) didapat dari koefisien regresi (R^2) sebesar 0,901 yang berarti 90,1 % proporsi variasi variabel Variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Pelatihan Kerja (X3) dengan Kinerja pegawai terhadap Variasi Variabel Kinerja pegawai sisanya ($100\% - 90,1\% = 9,9\%$) dipengaruhi oleh variabel diluar dari variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Pelatihan Kerja (X3) yang tidak dijelaskan di dalam penelitian ini.
 8. Terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin. Nilai Korelasi (R) sebesar 0,899 artinya menunjukkan korelasi yang kuat dan bersikap positif (searah) dan nilai koefisien determinasinya *R Square* sebesar 0,808 atau 80,8%
 9. Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin. Nilai Korelasi (R) sebesar 0,894 artinya menunjukkan korelasi yang kuat dan bersikap positif (searah) dan nilai koefisien determinasinya *R Square* sebesar 0,799 atau 79,9%
 10. Terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin. Nilai Korelasi (R) sebesar 0,741 artinya menunjukkan korelasi yang kuat dan bersikap positif

(searah) dan nilai koefisien determinasinya *R Square* sebesar 0,549 atau 54,9%

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, bahwa adanya Pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Pelatihan Kerja (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y), sehingga penulis mencoba memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang ada di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin sudah baik, sehingga harus terus dipertahankan dan ditingkatkan lagi kualitasnya sehingga akan meningkatkan lagi Kinerja Pegawai.
2. Motivasi yang dimiliki oleh pegawai sudah baik, sehingga harus terus dipertahankan dan ditingkatkan lagi, guna tercapainya pelayanan yang lebih baik lagi kepada masyarakat sebagai bagian dari baiknya kinerja yang mereka miliki
3. Pelatihan yang sudah berjalan harus terus dipertahankan dan ditingkatkan lagi kualitasnya serta diberikan kepada pegawai yang berbeda oleh Pemerintah guna meningkatkan kinerja yang diperoleh oleh pegawai.
4. Sarana dan Prasarana pendukung harus juga ditingkatkan lagi kualitas dan jumlahnya seperti akses jalan dari kota kabupaten ke kecamatan yang harus ditingkatkan lagi kualitasnya, sehingga akses pegawai untuk bekerja tidak terganggu sehingga mereka akan selalu bekerja, memaksimalkan kualitas jaringan internet.
5. Pihak pimpinan dan semua elemen harus saling meningkatkan kinerja masing-masing guna mencapai tujuan bersama yaitu tercapainya pelayanan yang maksimal kepada masyarakat

DAFTAR RUJUKAN

- Dessler, Gary, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I, Jakarta, PT.Prenhallindo
- Handoko, Hani, T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta, BPFE
- Hasibuan, Malayu, SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta, Bumi Aksara
- Heindrachman, Ranu, Pandojo. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta, BPFE
- Kartono, 2001. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT.Raja Grafindo Persada Pustaka Utama, Jakarta
- Moekijat, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Mandar Maju
- Nasution, Mulia, 2000. *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*. Jakarta, Djambatan
- Nawawi Hadari. *Perencanaan SDM*, Gajah Mada University Press.,Yogyakarta. 2003
- Pabundu, Tika, Moh, 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta, Bumi Aksara
- Riduwan, 2002. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*, Jakarta. PT. Raja Grafindo.
- Ruky, Achmad S, 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Santoso, Singgih, 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta, PT. Alex Media Kompetindo
- Sardiman, A.M, 2001. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Soelaiman Sukmalana , 2007. *Manajemen Kinerja, Pusat Pengembangan bisnis dan Manajemen* PT. Intermedia Personalia utama Jakarta
- Suhardi Sigit, 2003. *Perilaku Organisasi*. BPFE: Yogyakarta.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta, Alfabeta
- Sulbahri Madjir, Kamsrin Sa'i, Baidowi Abdhie, 2011, *Panduan*

*Pengolahan Data dengan
Program SPSS*, Penerbit Unsri
Palembang.

Suwatno, Donni Juni Priansa, 2011.

Manajemen SDM dalam

Organisasi Publik dan Bisnis.

Bandung, Alfabeta