

KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKDA KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD

Oleh:
Jeremia Tuage¹
Bernhard Tewel²
Yantje Uhing³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

email: ¹Jeremia_tuage@yahoo.co.id

²Tewalb@yahoo.com

³Yantje_uhing@yahoo.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan salah satu unsur bagi institusi untuk mengetahui kinerja institusi. Gaya kepemimpinan yang sesuai, pelatihan yang terarah dan motivasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja institusi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kontribusi gaya kepemimpinan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekda Kabupaten Kepulauan Talaud. Metode penelitian adalah asosiatif yang bertujuan untuk melihat pengaruh antar variabel. Populasi dalam penelitian ini 140 dan sampel yang di ambil 85. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai. Saran penelitian bahwa pemimpin di Sekda Kabupaten Kepulauan Talaud sebaiknya memperhatikan motivasi kerja, gaya kepemimpinan untuk menentukan strategi dan gaya kepemimpinan yang tepat agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, pelatihan, motivasi kerja, kinerja pegawai.

ABSTRACT

Employee performance is one element for institutions to determine the performance of the institution. Appropriate leadership style, focused training and proper motivation can improve employee performance and the performance of the institution. The purpose of this study was to determine the contribution of leadership style, job training and motivation on employee performance in Secretary Talaud Islands. The research method is associative aimed to see the effect between variables. The population in this study 140 and 85 samples taken. The results showed leadership styles, training, and motivation to work simultaneously and partially influence on employee performance. Suggestion that a leader in research Talaud Islands Secretary should consider work motivation, leadership styles and strategies to determine the appropriate leadership style in order to increase employee performance.

Keywords: leadership style, training, work motivation, employee performance.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai oleh seseorang dan kompetensi termasuk bagaimana mencapainya (Sedarmayanti 2009:88) Kedisiplinan pegawai di Sekda begitu kurang, sehingga kedisiplinan dapat mengganggu tingkat keberhasilan, hasil kerja, target atau sasaran yang di sepakati bersama dan keluhan dari masyarakat dapat di nilai tingkat kinerja di maksudkan apa yang di inginkan di rasakan masyarakat dapat menilai kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan adalah berbagai pola perilaku yang digunakan pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut (Ardana, dkk, 2012:181) dari gaya kepemimpinan yang di gunakan untuk mempengaruhi dan mengarahkan pegawai pemimpin menggunakan gaya yang salah sehingga kedisiplinan pegawai begitu kurang. Pelatihan adalah sebuah proses dimana memberikan karyawan pengetahuan, dan keterampilan yang spesifik dan dapat di identifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini (Mathis dan Jackson 2003:301). Di lihat dari keluhan masyarakat dapat di lihat kinerja pegawai kurang dalam hal ini pegawai memiliki pelatihan yang kurang sehingga kebutuhan masyarakat belum begitu terpenuhi.

Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2008:219). Di lihat kedisiplinan dan keluhan dari masyarakat dapat dilihat kinerja pegawai kurang, dalam hal ini upaya dan kesediaan pegawai kurang sehingga kinerja pegawai kurang, dikarenakan adanya keluhan dari masyarakat dan kurang motivasi pegawai sehingga kehadiran dan keterlambatan meningkat antara bulan April sampai September 2013.

Gaya kepemimpinan yang tepat dalam mengarahkan dan mempengaruhi pegawai dapat menunjang kedisiplinan sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Pelatihan yang sesuai dengan standar kerja pegawai dapat membuat masyarakat merasa lebih baik kinerja pegawai di Sekda dan motivasi kerja yang baik dapat membuat upaya pegawai dalam bekerja dapat meningkat sehingga kehadiran dan keterlambatan akan berkurang begitu pula masyarakat dapat merasakan kinerja pegawai di Sekda lebih baik.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh:

1. Gaya kepemimpinan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud secara Simultan?
2. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud ?
3. Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud?
4. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud?

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan, yaitu berbagai pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut (Ardana, dkk, 2012:181). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 1983:51).

Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah proses dimana memberikan karyawan pengetahuan, dan keterampilan yang spesifik dan dapat di identifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini (Mathis dan Jackson 2003:301).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2008:219).

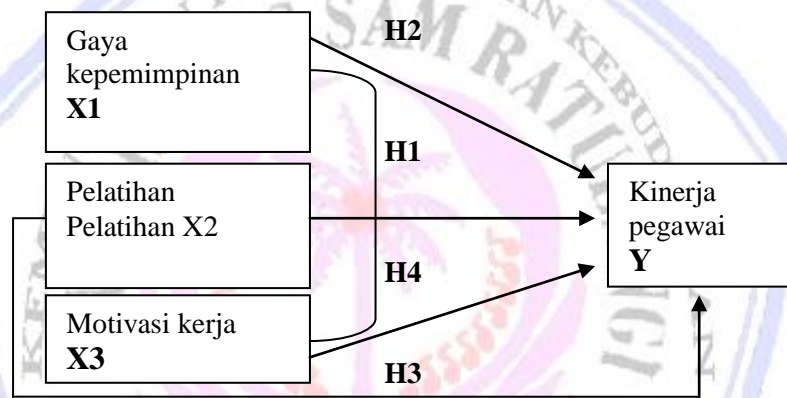
Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai seseorang dan kompetensi termasuk bagaimana mencapainya (Sendarmayanti 2009:88)

Penelitian Terdahulu

Penelitian Susanty dan Baskoro (2011), tentang Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang), menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja dari karyawan PT (Persero) APD Semarang. Hasil penelitian Turere (2013), dalam penelitiannya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kerja karyawan pada Balai pelatihan teknis pertanian Kalasey, menunjukkan bahwa Pelatihan mempunyai kontribusi atau proporsi sumbangan yang cukup besar terhadap variasi (naik-turunnya) Kinerja Karyawan pada Pegawai Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. Hasil Penelitian Pratama (2011), dalam penelitiannya pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT. Astragraphia tbk. Menunjukkan Bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kerangka Pemikiran.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Konsep diolah, 2013.

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pikir penelitian, hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Gaya kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi Kerja di duga berkontribusi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud?
- H2 : Gaya Kepemimpinan di duga berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud?
- H3 : Pelatihan di duga berkontribusi terhadap kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud?
- H4 : Motivasi Kerja di duga berkontribusi terhadap kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Penelitian Asosiatif jenis penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Seperti hubungan simetris, hubungan kausal, dan interaktif atau reciprocal atau timbal balik (Sugiyono, 2010 : 55). Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat yaitu variabel independen yang mempengaruhi dan variabel dependent yang dipengaruhi.

Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan melalui angket penelitian yang dibagikan kepada pegawai Sekda Kabupaten Kepulauan Talaud. Data sekunder didapatkan melalui catatan-catatan dari bagian Ortal, Kesra, dan bagian Umum dan media berita online.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:115). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 140 pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:116). Sampel yang di olah sebanyak 85 pegawai.

Pengukuran Variabel

1. Gaya kepemimpinan (X1) merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 1983: 51) .(House Robins dalam Suwatno 2011:158) menyatakan indikator Gaya kepemimpinan sebagai berikut:
 - a. Kepemimpinan direktif
 - b. Kepemimpinan yang mendukung
 - c. Kepemimpinan partisipatif
 - d. Kepemimpinan berorientasi prestasi
2. Pelatihan adalah sebuah proses dimana memberikan karyawan pengetahuan, dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini (Mathis dan Jackson 2003:301).. (Sikula dalam Suwatno 2011:123) menyatakan indikator pelatihan adalah sebagai berikut :
 - a. Produktivitas
 - b. Kualitas
 - c. Perencanaan sumber daya manusia
 - d. Moral
 - e. Kompensasi tidak langsung
 - f. Kesehatan dan keselamatan
3. Motivasi kerja adalah sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Robbins dan Counter dalam Suwatno, 2011:171). (Maslow dalam Ardana 2012:194) menyatakan indikator motivasi yaitu:
 - a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan sosial
 - d. Kebutuhan akan harga diri
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri
4. Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai seseorang dan kompetensi termasuk bagaimana mencapainya (Sedarmayanti 2007:88). Variabel Kinerja Pegawai (Y). (Pramutadi dalam Amins 2012:50), menyatakan indikator kerja yaitu :
 - a. Efisiensi
 - b. Produktifitas
 - c. Efektifitas

Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau satu set dari operai-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur. Mengartikan validitas sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Isaac dan Michael menjelaskan bahwa informasi validitas menunjukkan tingkat dari kemampuan tes untuk mencapai sasarannya (Indriantoro, 2002:144). Alat untuk menguji digunakan *SPSS 15 FOR Windows*.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrument yang mengukur suatu konsep dan berguna untuk mengakses “kebaikan” dari suatu pengukur. Isaac dan Michael mendefinisikan reliabilitas sebagai konsistensi antar pengukuran-pengukuran secara berurutan (Indranto, 2002:144). Alat ukur yang digunakan *SPSS 15 For Windows*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji Asumsi Klasik yang akan dilakukan adalah Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas dan Uji Normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel bebas (independent). Model yang baik seharusnya tidak terjadi diantara variabel bebas (Ghezali, 2002). Deteksi terhadap ada tidaknya Multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dan dapat juga di lihat pada nilai *toleransi* serta nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka dikatakan terbebas dari Multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Asumsi penting dari model regresi linear klasik adalah bahwa variance dari residual yang muncul dalam fungsi regresi adalah homokedastisitas, yaitu terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Gujarati, 1995). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dilakukan uji Gletser dengan melihat tingkat signifikansi dari hasil regresi nilai absolute residual sebagai variabel terikat dengan variabel karakteristiknya. Deteksi ada atau tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada grafik plot (Scatterplot) antara nilai prediksi variabel terkait (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian distribusi yang normal dilakukan dengan cara melihat histogram yang membandingkan data obserfasi dengan distribusi yang mendekati normal. Disamping itu digunakan normal probality plot yang membandingkan distribusi komulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi komulatif dari data distribusi normal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Uji Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Metode ini dipilih karena peneliti ingin mengukur seberapa jauh kontribusi Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Rumusnya dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai
- a : Konstanta
- β_1 : Koefisien Regresi Variabel X_1
- β_2 : Koefisien Regresi Variabel X_2
- β_3 : Koefisien Regresi Variabel X_3
- X_1 : Gaya Kepemimpinan
- X_2 : Pelatihan
- X_3 : Motivasi Kerja
- E : Pengganggu (error)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji validitas**

Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* Pearson dengan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya (Sugiyono, 2010)

Tabel 1

Variabel	Item	r	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X _{1,1}	0,804	0,000	Valid
	X _{1,2}	0,793	0,000	Valid
	X _{1,3}	0,859	0,000	Valid
	X _{1,4}	0,906	0,000	Valid
	X _{1,5}	0,874	0,000	Valid
	X _{1,6}	0,895	0,000	Valid
Pelatihan (X ₂)	X _{2,1}	0,862	0,000	Valid
	X _{2,2}	0,859	0,000	Valid
	X _{2,3}	0,853	0,000	Valid
	X _{2,4}	0,919	0,000	Valid
	X _{2,5}	0,862	0,000	Valid
	X _{2,6}	0,768	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X ₃)	X _{3,1}	0,870	0,000	Valid
	X _{3,2}	0,800	0,000	Valid
	X _{3,3}	0,861	0,000	Valid
	X _{3,4}	0,904	0,000	Valid
	X _{3,5}	0,789	0,000	Valid
	X _{3,6}	0,690	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0,906	0,000	Valid
	Y ₂	0,902	0,000	Valid
	Y ₃	0,844	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olahan data 2013

Tabel 1 terlihat semua item memiliki nilai signifikansi di bawah 0,03 dengan $r > 0,3$ sehingga semua item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas (Alpha Cronbach) sebesar 0,6 atau lebih (Sugiyono, 2010).

Tabel 2

Alpha		
Variabel		Keterangan
(X ₁)	0,9262	Reliabel
(X ₂)	0,9249	Reliabel
(X ₃)	0,9015	Reliabel
(Y)	0,8504	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data 2013

Tabel 2 terlihat bahwa seluruh item mempunyai nilai Alpha Cronbach di atas 0.6. Dengan demikian seluruh item variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Bila nilai VIF disekitar angka 1 dan nilai Tolerance mendekati angka 1 maka tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas (Santoso, 2010). Hasil pengujian ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.119	8.431
	X2	.120	8.348
	X3	.189	5.284

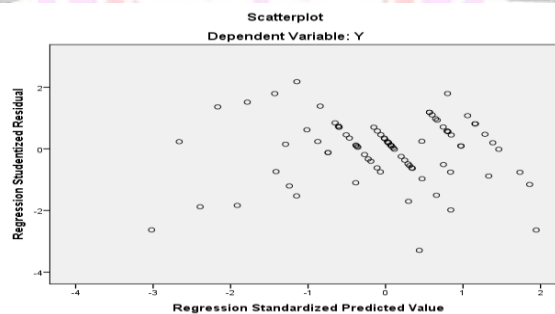
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olahan data 2013

Tabel 3 uji multikolinieritas pada tabel *coeficient* menunjukkan nilai VIF untuk masing masing variabel X berkisar di angka satu dan nilai tolerance mendekati angka 1. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Uji Homokedastisitas

Homokedastisitas diuji dengan melihat tampilan grafik *scatter plot* yang dihasilkan dari pengujian dengan menggunakan program SPSS seperti di bawah ini (Santoso, 2010):



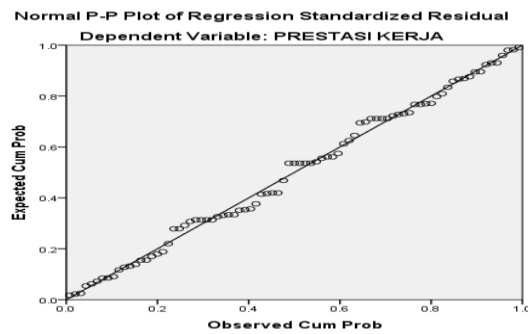
Gambar 1 Uji Homokedastisitas

Sumber : Hasil olahan data 2013

Gambar 1 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Normalitas

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan melihat sebaran titik pada garis diagonal grafik yang dihasilkan melalui pengujian dengan menggunakan program SPSS (Santoso, 2010) seperti di bawah ini:



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber : Hasil olahan data 2013

Gambar 2 terlihat bahwa titik-titik mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Tabel 4

Variabel X	Koefisien regresi	t hitung	Prob.	Ket	
Variabel Y					
Y = Kinerja Pegawai	Konstanta	1,328			
	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,109	2,300	0,024	Signifikan
	Pelatihan (X_2)	0,289	4,683	0,000	Signifikan
	Motivasi Kerja (X_3)	0,101	2,159	0,034	Signifikan
Determinasi simultan (R_{square}) = 0,881					
F hitung = 199,152					
Korelasi Simultan (R) = 0,938					
Probabilitas F = 0,000					
Konstanta = 1,328					

Sumber : Konsep diolah, 2013.

Tabel 3 persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 1,328 + 0,109 X_1 + 0,289 X_2 + 0,101 X_3 + e$$

Nilai persamaan regresi diinterpretasikan sebagai berikut:

- Gaya Kepemimpinan (X_1), memiliki koefisien regresi sebesar 0,109 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variable Gaya kepemimpinan (X_1) naik maka variable Kinerja Pegawai (Y) akan naik. Demikian juga sebaliknya, apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) turun maka variable Kinerja Pegawai (Y) akan turun, dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstant.
- Pelatihan (X_2), memiliki koefisien regresi sebesar 0,289 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel Pelatihan (X_2) naik maka variable Kinerja Pegawai (Y) akan naik, demikian juga sebaliknya, apabila variabel Pelatihan (X_2) turun maka Kinerja Pegawai (Y) akan dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstant.
- Motivasi Kerja (X_3), memiliki koefisien regresi sebesar 0,101 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X_3) naik maka variable Kinerja Pegawai (Y) akan naik, demikian juga sebaliknya, apabila variabel Motivasi Kerja (X_3) turun maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan turun, dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstant.

Pengujian Hipotesa

Uji F

Untuk uji-F pendekatan yang bisa digunakan (sama dengan uji-t) yaitu :

1. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , namun karena uji-F adalah uji simultan (menggunakan angka mutlak maka tidak ada F_{hitung} negative), maka Hipotesis terbukti / diterima / ada pengaruh jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.
2. Dengan melihat tingkat probabilitas / signifikan, hipotesis diterima / terbukti / ada pengaruh jika tingkat probabilitas / signifikan lebih kecil dari 0.05 (< 5%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh F_{hitung} sebesar 199,152 sementara untuk F_{tabel} dicari sebagai berikut :

- 1). Pembilang = K (K=jumlah variabel bebas) dimana pada penelitian ini K (jumlah variabel bebas) = 3 (tiga) Penyebut = N-K-1 (jumlah sampel-jumlah variabel bebas-1) = 85(-) 3 (-) 1 = 81.
- 2). Oleh karena $F_{hitung} (199,152) > F_{tabel} (2,471)$ maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Pelatihan (X_2), Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Diterima atau terbukti. Hal ini dapat dilihat juga pada probabilitas atau tingkat signifikan sebesar 0,000 (0%) yaitu dibawah 5 %.

Uji t

- a. Hasil penelitian ditemukan nilai t_{hitung} sebesar 2,300 sedangkan t_{tabel} dengan Derajat bebas = n (jumlah sampel) - 2 = 85-2 = 83 dengan $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$ sehingga $t_{tabel} = 1,990$ Data ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2,300) > t_{tabel} (1,990)$ itu berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai (Y). Hal ini juga dapat dilihat dari tingkat probabilitas sebesar 0,024 (2,4 %) yang berada dibawah 5 %.
- b. Hasil penelitian ditemukan nilai t_{hitung} sebesar 4,683 sedangkan t_{tabel} dengan Derajat bebas = n (jumlah sampel) - 2 = 85-2 = 83 dengan $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$ sehingga $t_{tabel} = 1,990$ Data ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} (4,683) > t_{tabel} (1,990)$ itu berarti bahwa variabel Pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai (Y). Hal ini juga dapat dilihat dari tingkat probabilitas sebesar 0,000 (0 %) yang berada dibawah 5 %.
- c. Hasil penelitian ditemukan nilai t_{hitung} sebesar 2,159 sedangkan t_{tabel} dengan Derajat bebas = n (jumlah sampel) - 2 = 85-2 = 83 dengan $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$ sehingga $t_{tabel} = 1,990$ Data ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2,159) > t_{tabel} (1,990)$ itu berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai (Y). Hal ini juga dapat dilihat dari tingkat probabilitas sebesar 0,034 (3,4 %) yang berada dibawah 5 %.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis yang menyatakan diduga variabel Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Diterima atau terbukti. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Susanty dan Baskoro (2011) Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian yang menghasilkan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan, hubungan penelitian yang dilakukan Turere (2013) menghasilkan kontribusi Pelatihan terhadap Kinerja pegawai memiliki sumbangsi yang cukup besar terhadap Kinerja Pegawai dan penelitian Pratama (2011) menghasilkan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai dengan demikian model regresi dalam penelitian ini baik. Dalam penelitian ini Pelatihan memiliki koefisien yang paling besar yang memiliki pengaruh paling besar terhadap Kinerja Pegawai.

Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien korelasi parsial Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dengan variabel Kinerja Pegawai, sedangkan koefisien determinasi parsial variabel Gaya Kepemimpinan yang variasi naik turunnya mempengaruhi kinerja pegawai. Itu berarti variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan Susanty dan Baskoro (2011), pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang) menghasilkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis Koefisien korelasi parsial untuk variabel Pelatihan memiliki hubungan yang kuat dengan variabel Kinerja Pegawai, sedangkan koefisien determinasi parsial untuk pelatihan memiliki variasi naik turunnya mempengaruhi Kinerja Pegawai. Itu berarti bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan Turere (2013), dalam penelitiannya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kerja karyawan pada Balai pelatihan teknis pertanian Kalasey, Menghasilkan Pelatihan mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai.

Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis Koefisien korelasi parsial untuk variabel Motivasi Kerja memiliki hubungan yang kuat dengan variabel Kinerja Pegawai. Sedangkan koefisien determinasi parsial untuk variabel Motivasi Kerja memiliki variasi naik turunnya mempengaruhi Kinerja Pegawai itu berarti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan Pratama (2011), dalam penelitiannya pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT. Astragraphia tbk. Menghasilkan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berkontribusi signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud.
2. Pelatihan berkontribusi signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud.
3. Motivasi Kerja berkontribusi signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud.
4. Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi Kerja secara Simultan berkontribusi signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Kabupaten Kepulauan Talaud.

Saran

1. Pemimpin yang berada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud perlu mempertimbangkan, Gaya kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi Kerja untuk mendapatkan Kinerja yang baik dari pegawai.
2. Sebaiknya pemimpin di Sekda Kabupaten Kepulauan Talaud memperhatikan motivasi kerja, gaya kepemimpinan untuk menentukan strategi dan gaya kepemimpinan yang tepat agar kinerja pegawai dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amins, Achmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. LaksBang PRESSindo, Yogyakarta.
- Ardana I. Komang, Muljiati Ni wayan , Mudiarta I Wayan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ghozali, Iman, 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Menggunakan SPSS* (Edisi Kedua), Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gujarati Damodar. 1995. *Ekonometrika Dasar*. Penebit Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara, Jakarta.
- Husein, Umar, 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Bisnis*. Edisi Kedua Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Indriantoro dan Supomo, 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Mathis dan Jackson, 2003. *Human Resource Management*. Cetakan Kesepuluh, Salemba Empat, Jakarta.
- Nur, Pratama Aditya. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Astragraphia TBK*. www.batik.tebs.telkomuniversity.ac.id. Tanggal akses 31 Mei 2013. Hal 1.
- Sarwoto, 1991. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi SPSS*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelimabelas. Alfabeta, Bandung.
- Susanty, Aries dan Sigit Wahyu Baskoro. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang*. www.ejournal.undip.ac.id. Tanggal akses 7 November 2012. Hal 1.
- Suwatno, Juni Priansa Donni, 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Thoha Miftah, 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Cetakan ke dua puluh dua, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Thoha Miftah, 1983. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Cetakan Pertama, CV. Rajawali, Jakarta.
- Turere, Nitta Verra . *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174 Vol 1, No 3 (2013). Hal 10-19.