

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMPETENCE AND JOB TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Rahmat Riyandi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan
Jln. Pahlawan No. 99 Batu Aji Kota Batam, Indonesia
E-mail: rahmat@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Batam. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 66 orang yang merupakan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Batam. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah teknik sampling sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah pengujian instrumen yang dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t sebesar 6,115 dan nilai signifikan sebesar 0,000, Kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t sebesar 4,034 dan nilai probabilitas sebesar 0,000. , Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,384 lebih kecil dari nilai t tabel dan nilai signifikansi $0,823 > 0,005$ serta kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Kompetensi; Pelatihan Kerja; Kinerja karyawan

Abstract

This research aims to understand and explain the influence of leadership, competence and job training on the performance of staff at Dinas Pekerjaan Umum kota Batam. Total population in this study amounted to 66 people who was staff at Dinas Pekerjaan Umum Kota Batam. The sampling technique used by researchers is a census sampling technique. Data analysis method used is testing instruments made by testing the validity and reliability While the technique of data analysis used is descriptive analysis method, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. Results of this study indicate that the leadership has effect and significant influence the performance of employees with t value of 6,115 and a significant value of 0.000, Competence has effect and significant on the performance of employees with t value of 4,034 and a probability value of 0,000, Job training will not effect the employee performance with t value 2,384 smaller than the value of t table and value of significant $0,823 > 0,005$ and leadership, competence and training work simultancously significant on the employee performance.

Keyword: Leadership; Competence; Job Training; Employee Performance

PENDAHULUAN

Dinas Pekerjaan Umum merupakan instansi pemerintahan yang bergerak di bidang kontruksi Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh instansi tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka

produktivitas instansi tersebut secara keseluruhan akan meningkat. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan masyarakat, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Batam juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja.

Menurut Kartono (2018), menyatakan Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut Thoha (2020) mengemukakan Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Menurut Tjiptono (2016) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2014). Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2013).

Menurut Herujito (2016) mengartikan gaya kepemimpinan adalah Gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi. Sedangkan menurut Supardo (2016), mengungkapkan bahwa Gaya kepemimpinan

adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

Menurut Yukl (2017) gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana melakukan tugas tersebut secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (*leadership*) merupakan penggerak utama perusahaan, karena seorang pemimpin memiliki peran sebagai koordinator, motivator untuk mencapai puncak keberhasilan perusahaan dan mempengaruhi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2017) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Kompetensi berasal dari kata "*competency*" merupakan kata benda yang menurut Powell (2017) diartikan sebagai 1) kecakapan, kemampuan, kompetensi 2) wewenang. Kata sifat dari competence adalah competent yang berarti cakap, mampu, dan tangkas. Pengertian kompetensi ini pada prinsipnya sama dengan pengertian kompetensi menurut Robbin (2017) bahwa kompetensi adalah "kemampuan atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Dari uraian pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif atau kompetensi

berfokus pada pengetahuan dan keterampilan kerja guna menyelesaikan kerja dengan optimal.

Adapun indikator kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam Palan (2017) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan indikator yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul ditempat kerja

1. Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem.
2. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
3. Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
4. Karakteristik pribadi merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti tenang dibawah tekanan.
5. Motif merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Menurut Gomes (2017), Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Dessler (2017) adalah “Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat - manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih. Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Simanjuntak (2015) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Ivancevich (2018) mengemukakan sejumlah butir penting yang diuraikan dibawah ini: Pelatihan (*training*) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya. Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data Kuantitatif yaitu data yang menjelaskan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan analisis data dengan prosedur statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Penelitian kuantitatif adalah definisi, pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka. Paradigma kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian yang menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang menggunakan paradigma tradisional, positif, eksperimental atau empiris.

Penelitian ini melibatkan objek yang nyata atau dapat dirasakan oleh panca indra, waktu penelitian lebih singkat, tahap penelitian memiliki tahapan yang jelas, pembatasan pada variabel yang akan diteliti penggunaan statistika, bersifat induktif, berdasarkan angket, hubungan dengan responden terbatas, hasil penelitian dianggap selesai apabila semua data yang direncanakan telah terkumpul.

Dari segi perspektifnya penelitian kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan data dan menetapkan terlebih dahulu konsep sebagai variabel-variabel yang berhubungan berasal dari teori yang sudah ada kemudian variabel tersebut dicari dan ditetapkan indikator-indikatornya. Hanya dari indikator yang telah ditetapkan tersebut dibuat kuesioner, pilihan jawaban dan skor-skornya.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi nilai (Sekaran, 2016). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti hekekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).

2. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Sebagai variabel bebas dalam penelitian adalah:

1. Gaya Kepemimpinan
2. Kompetensi
3. Pelatihan Kerja

Populasi penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kota Batam yakni 66 orang.

Menurut Sugiyono (2016) yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ukuran sampel

merupakan suatu prosedur untuk menentukan besar kecilnya sampel yang diambil. Besarnya sampel bisa dilakukan secara statistic atau estimasi penelitian.

Peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik sampling dan sensus. Sensus pada dasarnya sebuah riset survey diamana peneliti mengambil seluruh anggota populasi sebagai respondennya. Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka yang menjadi sampel penelitian ini adalah anggota populasi yang berjumlah 66 orang karena sesuai dengan teknik pengambilan sampling yang dipilih dalam penelitian ini, yaitu teknik *non probability sampling* (sensus).

Teknik Pengolahan Data

Supaya data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat, maka data harus diolah dan dianalisis sehingga dapat digunakan untuk sebagai dasar pengambilan keputusan. Adapun analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif.

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka dan cara pembahasannya dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Adapun metode pengolahannya adalah sebagai berikut:

1. Editing (Pengeditan)

Memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesa.

2. Coding (Pemberian Kode)

Proses pemberian kode tertentu terhadap macam kuesioner untuk kelompok ke dalam kategori yang sama.

3. Scoring (Pemberian Skor)

Scoring adalah suatu kegiatan yang berupa penelitian atau pengharapan yang berupa angka-angka kuantitatif yang diperlukan dalam perhitungan hipotesa. Atau mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif.

Dalam perhitungan scoring digunakan skala Likert yang pengukurannya sebagai berikut (Sugiyono, 2014).

- a. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju
- b. Skor 4 untuk jawaban setuju
- c. Skor 3 untuk jawaban ragu-ragu

- d. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju
- e. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat, relevan, serta dipertanggung jawabkan maka penulis menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data karena masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan. Adapun beberapa teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data atau informasi dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden/informan untuk dijawab.
- b. Observasi, yaitu Pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian dan data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi.
- c. Studi kepustakaan (library research), yaitu dengan membaca buku, majalah, surat kabar, dokumen-dokumen, undang-undang, dan media informasi lainnya yang berkaitan dengan kepuasan layanan publik di Perusahaan.

Uji Validasi

Uji validasi item dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS 20. Untuk proses ini akan digunakan uji korelasi pearson product moment. Dalam uji ini, setiap item akan di uji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud, dalam hal ini masing-masing item yang ada dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Hipotesis yang diajukan adalah adalah;

Ho : Skor butir pertanyaan berkolerasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : skor butir pertanyaan tidak berkolerasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validasi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk tingkat signifikan 5 persen dari degree of freedom $(df)=n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung adalah $> r$ table maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $< r$ table maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005) atau jika nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika nilai koefisien korelasi kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid menurut Sugiyono (2019).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk/variabel penelitian. Suatu variabel dikatakan *reliable* (handal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliabilitas suatu variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α) Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2015).

Uji Data

1. Uji Normalitas Data

Untuk memastikan apakah data disepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji kolmogorv-smirnov (1 sampel KS) dengan melihat ke data residunya apakah berdistribusi normal atau tidak.

Pedoman dalam pengambilan keputusan dengan uji kolmogorv-smirnov tentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal yang dapat dilihat dari;

- a. Nilai sig atau signifikan atau probabilitas < 0.05 maka deistribusi data adalah tidak normal
- b. Nilai sig atau signifikan atau probabilitas > 0.05 maka distribusi data adalah normal

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Apabila terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2015). Multikolinieritas dideteksi idengan menggunakan metode nilai tolerance dan varian inflation faktor (VIF). Tolerance mengukur variabelitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat di jelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan

adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0.10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 (Ghozali, 2015).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu variabel dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati uji ini adalah melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar ke atas dan kebawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali; 2015).

3. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut;

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui atau mengukur pengaruh antara kinerja dan kualitas pelayanan terhadap tingkat kepuasan klien perusahaan yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut;

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan;

Y = variabel dependen (kinerja pegawai)

a = konstanta

b = koefisien regresi

x1 = variabel independen (gaya kepemimpinan)

x_2 = variabel independen (Kompetensi)

x_3 = variabel independen (Pelatihan kerja)

e = error/variabel kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1, X_2 dan X_3 (gaya kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai)

H_a : variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai)

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

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

Uji Signifikansi (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah;

H_0 : variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

H_a : variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Analisis validitas berfungsi untuk menunjukkan tingkat kesahihan/validitas suatu instrumen.

Uji reliabilitas

digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk/variabel penelitian. Suatu variabel dikatakan reliable (handal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliabilitas suatu variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α) Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2005).

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1) kompetensi (X2) dan pelatihan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan menggunakan bantuan program SPSS 20, maka diperoleh nilai-nilai untuk regresi berganda.

Tabel 1 Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.096	1.718		3.548	.001		
1 x1.total	.514	.084	.576	6.115	.000	.295	3.393
x2.total	.335	.083	.379	4.034	.000	.297	3.371
x3.total	.010	.047	.012	.224	.823	.972	1.029

a. Dependent Variable: y.total

Bentuk persamaan dari perhitungan di atas adalah:

$$Y = 6.096 + 0.514 X_1 + 0.335 X_2 + 0.010 X_3 + e$$

1. Konstan = 6,096

Pengaruh positif variable X (X_1 , X_2 dan X_3) ditunjukkan dengan nilai konstanta positif, bila variable X naik dalam satu satuan, maka variable kinerja pegawai (Y) akan naik.

2. Gaya Kepemimpinan (X_1) = 0,514

Jika nilai Kinerja (X_1) mengalami naik 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,514 koefisien bernilai positif. Kenaikan pada gaya kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja pegawai (Y).

3. Kompetensi (X_2) = 0,335

Jika nilai kompetensi (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,335 koefisien bernilai positif. Kenaikan pada kompetensi (X_2) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja pegawai (Y)

4. Pelatihan Kerja (X_3) = 0,010

Jika nilai pelatihan kerja (X_3) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,010 koefisien bernilai positif. Kenaikan pada pelatihan kerja (X_3) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja pegawai (Y)

Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 dan X_3 (gaya kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai)

H_a : variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai)

Ketetapan dalam pengambilan keputusan dalam pengujian uji t ini adalah:

a. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti variable independen berpengaruh signifikan terhadap variable dependen.

b. jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini berarti variable independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variable dependen.

Tabel 2 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.096	1.718		3.548	.001		
1 x1.total	.514	.084	.576	6.115	.000	.295	3.393
x2.total	.335	.083	.379	4.034	.000	.297	3.371
x3.total	.010	.047	.012	.224	.823	.972	1.029

a. Dependent Variable: y.total

Sumber: SPSS 20

1. Setelah diolah data menggunakan SPSS 20 dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 6,115 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,384 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesisnya adalah H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya variable kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai (Y). jadi dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan berdasarkan pada tabel 4.18 uji t (Parsial) di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Batam.

2. Setelah diolah data menggunakan SPSS 20 dapat dilihat bahwa kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) didapatkan nilai sebesar t_{hitung} 4,034 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,384 dan Nilai signifikan sebesar 0,000 lebih

kecil dari 0,05, maka hipotesisnya ialah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variable kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai (Y). jadi dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompetensi berdasarkan pada Tabel 2 uji t (Parsial) di atas menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Batam.

3. Setelah diolah data menggunakan SPSS 20 dapat dilihat bahwa Pelatihan Kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) didapatkan nilai sebesar t_{hitung} 0,024 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,384 dan Nilai signifikan sebesar 0,823 lebih besar dari 0,05, maka hipotesisnya ialah H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variable pelatihan kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai (Y). jadi dapat diambil kesimpulan bahwa variable pelatihan kerja berdasarkan pada Tabel 2 uji t (Parsial) menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Batam.

Hasil Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini hipotesi yang digunakan adalah;

H_0 : variabel-variabel bebas yaitu X_1 (gaya kepemimpinan), X_2 (kompetensi) dan X_3 (Pelatihan Kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Y (kinerja pegawai).

H_a : variabel-variabel bebas yaitu X_1 (gaya kepemimpinan), X_2 (kompetensi) dan X_3 (Pelatihan Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Y (kinerja pegawai).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

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

Tabel 3 Hasil Uji F (Simultan)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1578.617	3	526.206	106.790	.000 ^b
	Residual	305.504	62	4.927		
	Total	1884.121	65			

a. Dependent Variable: y.total

b. Predictors: (Constant), x3.total, x2.total, x1.total

Setelah diolah data menggunakan SPSS 20 dapat dilihat bahwa didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 106,790 lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu sebesar 2,528 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesisnya ialah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan (X1), variabel kompetensi (X2) dan pelatihan kerja (X3) berdampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). jadi dapat diambil kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja berdasarkan pada Tabel 3 uji F (simultan) di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Batam.

Koefisien Determinan

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Nilai Koefisien Determinan**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.838	.830	2.220

a. Predictors: (Constant), x3.total, x2.total, x1.total

b. Dependent Variable: y.total

Sumber: SPSS 20

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang di peroleh sebesar 0,830. Hal ini berarti 83% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja, sedangkan sisanya sebesar 17% diterangkan variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pembahasan**Hasil Analisis Data**

Analisis data pada 66 responden Dinas Pekerjaan Umum Kota Batam dalam penelitian ini diketahui, sebagian besar berumur 32 - 40 tahun sebanyak 37 orang (56%), umur 41- 45 tahun sebanyak 15 orang (23%), umur 46 -50 tahun sebanyak 10 orang (15%) dan umur 50 > sebanyak 4 orang (6%). 45 orang (68%) terdiri dari laki-laki, dan 21 orang (32%) pegawai perempuan Sedangkan tingkat pendidikan terakhir responden adalah SMA/SMK sebanyak 5 orang (7%), D3-III sebanyak 7 orang (11%), S-1 sebanyak 43 orang (65%) dan S-2 sebanyak 11 orang (17%).

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwa pencarian sampel responden untuk memperoleh informasi tentang kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dapat memenuhi persyaratan data yang akurat yang mana gambaran responden menunjukkan informan yang objektif. Hasil pengujian pada instrumen menunjukkan instrumen yang sah untuk digunakan dalam penelitian data. Berdasarkan hasil analisa dapat dilihat bahwa Dinas Pekerjaan Umum Kota Batam memiliki pegawai yang memiliki kepemimpinan,

kompetensi dan pelatihan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum kota Batam.

Gaya Kepemimpinan yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Batam.

Berdasarkan pada Tabel 4, diperoleh bahwa nilai t_{hitung} 6,115 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,384 dengan Nilai signifikan yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesisnya adalah H_0 ditolak H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen X_1 (gaya kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y (kinerja pegawai). artinya dari pengolahan data menggunakan SPSS 20 maka dapat dilihat gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum kota Batam

Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Batam

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,034 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,384 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesisnya ialah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan variable kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai (Y). artinya dari pengolahan data menggunakan SPSS 20 kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Batam.

Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Batam

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,024 lebih kecil dari t_{tabel} yaitu 2,384 dengan nilai signifikan sebesar 0,823 lebih besar dari 0,05, maka hipotesisnya ialah H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jadi dapat disimpulkan variable pelatihan kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai (Y). artinya dari pengolahan data menggunakan SPSS 20 pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Batam.

Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Batam

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai F_{hitung} adalah 106,790 lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu sebesar 2,528 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan hipotesisnya H_0 ditolak dan H_1 diterima. menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja berdampak secara signifikan secara bersama –sama terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa dari pengolahan data menggunakan SPSS 20 dapat dilihat gaya kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Batam

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Batam.
2. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Batam.
3. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Batam.
4. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja sebesar 83% sedangkan sisanya 17% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan uraian tentang pembahasan dan kesimpulan di atas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan sebaiknya perlu ditingkatkan lagi agar Kinerja Pegawai juga semakin akan meningkat.
2. Melihat dari Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Batam agar di tingkatkan lagi agar Kinerja Pegawai itu sendiri dapat meningkat

3. Pelatihan Kerja agar dapat ditingkatkan lagi dan bersungguh – sungguh dalam menjalaninya karena pelatihan kerja dapat menambah pengetahuan dan skill pegawai yang mengikuti sehingga dapat meningkatkan performa dan kinerja pegawai itu sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Melihat pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai hampir sama, maka dalam meningkatkan kualitas dan mutu pegawai tersebut sebaiknya kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja ditingkatkan dengan sejalan atau bersama-sama. Sehingga semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai di dinas Pekerjaan Umum Kota Batam.

REFERENSI

- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi* Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, I 2015. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Penerbit Unbit Semarang.
- Hasibuan, Malayu, S, P. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Riduwan, 2017. *Skala Pengukuran Variabel - Variabel Penelitian*, Jakarta: Cetakan Keempat, Alfabeta.
- Santoso, Singgih. 2012. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- V. Sujarveni. 2017. *Panduan Praktis SPSS*, cetakan pertama. Penerbit Ardana Media: Yogyakarta.
- Wibowo, M . Phil. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.