

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN
SITUBONDO**

Ainul Rizal Nadjid

ainulrizal592@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Karnadi

karnadi@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lusiana Tullusnah

lusiana@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Abstract

The background of this research is that the Public Works and Spatial Planning Office of Situbondo Regency annually obtains the results of performance assessments on the implementation of work assignments, showing that not all have been able to achieve satisfactory work results. This research was conducted with the aim of knowing the partial, simultaneous, and dominant influence of Job Training, Motivation, and Leadership Style on Employee Performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Situbondo Regency.

The research method used is the method of observation, literature study, and documentation. The data analysis method used validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis test, dominant test, and coefficient of determination.

Based on the results of multiple linear regression, it shows that the variables are Job Training (X1), Motivation (X2) and Leadership Style (X3). $Y = -3.465E-16 + 0.328X1 + 0.318X2 + 0.253X3 + e$ The t-value for this Job Training variable is 2.990. While the value in the 5% distribution ttable is 2.003, then $t_{count} 2.990 > t_{table} 2.003$ means H_0 is rejected or H_a is accepted. The t-value for this motivation variable is 2.960. While the value in the 5% distribution ttable is 2.003, then $t_{count} 2.960 > t_{table} 2.003$ means H_0 is rejected or H_a is accepted. Meanwhile, the tcount value for this organizational commitment variable is 2,323. While the value in the 5% distribution ttable is 2.003 then $t_{count} 2,323 > t_{table} 2,003$ means H_0 is rejected or H_a is accepted. Comparing the Fcount (16,218) > Ftable (= 2.76) based on statistical testing using the f test method, where the significant level obtained is $0.000 < 0.05$. Showing the value of the coefficient of determination R square shows a value of 0.465, from these results it means that all independent variables (Job Training, Motivation, and Leadership Style) have a contribution of 46.5% to the dependent variable (Employee Performance) with a sufficient level of determination, and the rest of 53.5% influenced by other factors not included in the study.

Keywords: Job Training, Motivation, Leadership Style, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Bagi perusahaan, keberhasilan merupakan saran menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Menurut Sofyandi (2012:6) "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi

perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja,

dan hubungan industri”. Menurut Bohlarander dan sneel (2010:4) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memperdayakan pegawai dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para pegawai yang mempunyai kemampuan mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja pegawai dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja”. Pengembangan di bidang sumber daya manusia yang produktif merupakan salah satu kunci untuk mencapai keberhasilan tujuan pembangunan nasional. Begitu pula dalam kantor pemerintah yang dasarnya didirikan dengan tujuan untuk melayani segenap masyarakat dan perkembangan usaha layanan publik. Mencapai tujuan tersebut kantor atau organisasi dapat memanfaatkan segala kemampuan dan kesempatan yang semaksimal mungkin serta memperkecil hambatan-hambatan dan kelemahan-kelemahan yang dihadapinya.

Salah satu dari bagian sumber daya manusia adalah membahas tentang pelatihan. Pelatihan dilakukan sebagai upaya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Terutama menghadapi suatu kondisi baru, hal ini berkaitan dengan karir dan diharapkan sebagai upaya dalam mengatasi adanya kadaluarsa sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Menurut Nawawi (2011:208) “Pelatihan (training) merupakan program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan

pekerjaan secara individual, kelompok atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan”.

Menurut Wibowo (2013:379) “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan”. Menurut Wibowo (2013:378) bahwa “Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau “gold directed behavior”. Manajer perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Wibowo (2013:379) berpendapat bahwa “Motivasi merupakan serangkain proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan”. Mangkunegara (2014:61) menyatakan “Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau tertuju untuk mencapai tujuan-tujuan oganisasi perusahaan, sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat Motivasi kerjanya yang mencapai kerja maksimal”.

Menurut Rivai (2014) “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk

mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”. Menurut Hasibuan (2013) “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan perusahaan. Selain itu, pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan efektif yang nantinya akan berpengaruh terhadap semangat kerja para bawahannya.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan, sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok telah mempunyai kriteria atau keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2012:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja

merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja lebih tinggi mengandung arti meningkatkan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dan penyelesaian serangkain tugas yang dibebankan kepada seorang dalam suatu organisasi perusahaan.

Para Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo setiap tahunnya memperoleh hasil penilaian kinerja terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan menunjukkan bahwa belum semua mampu mencapai hasil kerja yang memuaskan. Hasil survey peneliti melalui observasi awal (pra penelitian) dan berdasarkan hasil study pendahuluan melalui wawancara dengan berbagai mengenai komitmen masih ada beberapa pegawai yang kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil survei peneliti melalui observasi awal dari segi kompetensi peneliti mendapat suatu fakta bahwa penempatan tidak sesuai kompetensi sehingga akan mengakibatkan kinerja tidak optimal. Begitu juga dari segi Pelatihan kerja peneliti mendapat informasi melalui bagian Human Research Development menyebutkan bahwa masih kurangnya Pelatihan kerja sehingga menyebabkan pengetahuan kurang meningkat.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan kerja

Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. usaha tersebut dilakukan melalui

peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Pegawai dapat terus dilatih dan dikembangkan dengan segala potensi yang dimilikinya, sehingga dapat berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas yang terancam dan *design* sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan sebagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin. Bangun (2012:212) mengemukakan bahwa “Pelatihan juga dapat diartikan sebagai suatu proses mempertahankan atau memperbaiki keterampilan pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif”. Indikator Pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2013:62), diantaranya:

- 1) Jenis pelatihan ($X_{1.1}$). Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja dan etika kerja bagi tingkat bawah menengah.
- 2) Tujuan pelatihan ($X_{1.2}$). Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan

diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

- 3) Materi ($X_{1.3}$). Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, etika kerja, dan sikap kepemimpinan kerja.
- 4) Metode yang digunakan ($X_{1.4}$). Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan baik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim, dan studi banding (*study visi*).
- 5) Kualifikasi pelatih ($X_{1.5}$). Pelatih yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan diantaranya mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.
- 6) Kualifikasi peserta ($X_{1.6}$). Peserta pelatihan adalah perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti pegawai tetap, pegawai baru dan staf yang mendapatkan rekomendasi pimpinan.

Motivasi

Rivai dan Mulyadi (2015:607) mengemukakan bahwa “Motivasi

adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu *invisible* (tak terlihat) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat Motivasi kerjanya untuk mencapai tujuan yang maksimal. “Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan” Wibowo (2010:379). Unsur-unsur dalam motivasi itu sendiri meliputi unsur pembangkitan, menjaga, mengarahkan, dan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja adalah suatu keahlian untuk dapat mempengaruhi seseorang agar dapat bekerja dengan lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Kemudian faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik ($X_{2.1}$). Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, dan uang transportasi.
- 2) Keamanan ($X_{2.2}$). Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya

jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

- 3) Sosial ($X_{2.3}$). Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Penghargaan ($X_{2.4}$). Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi dan kinerjanya.
- 5) Aktualisasi diri ($X_{2.5}$). Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai akan mengarahkan kemampuan, kreatifitas dan potensinya, dalam pemenuhan kebutuhan ini dilakukan dengan menyelenggarakan pelatihan terhadap pegawai

Gaya kepemimpinan

Menurut Rivai (2009:107) menjelaskan bahwa “Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan

organisasi dengan tujuan individu atau , dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. Lebih lanjut Suradinata (2007:4) menyatakan bahwa “Untuk mengetahui lebih dalam tentang Gaya kepemimpinan, maka terlebih dahulu harus diketahui perbedaan antara pemimpin dan kepemimpinan”. Gaya kepemimpinan menurut Badeni (2013:151) menyatakan Gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinan dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menimbulkan loyalitas dan partisipasi bawahan agar berusaha memiliki organisasi.
- 2) Kepemimpinan Delegatif adalah apabila seseorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 3) Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang, pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, maka organisasi tersebut akan mencapai tujuan yang diinginkan. Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan” (Bangun, 2012:231). Mangkunegara (2013:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja (Y_1). Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemandirian perusahaan.
- 2) Kuantitas kerja (Y_2). Menunjukkan banyak jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab (Y_3). Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap harinya.
- 4) Kerja sama (Y_4). Ketersediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan lain secara vertikal dan

horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2013:60) mengemukakan bahwa “Kerangka konseptual merupakan suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu dengan konsep lainnya dari masalah yang ingin diteliti”.

Hipotesis

Sanusi (2011:44), mengemukakan bahwa “Hipotesis bersal dari kata “*hipo*” yang berarti ragu atau “*tesis*” yang berarti benar, berarti hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan:

H₁ : Diduga bahwa variabel Pelatihan kerja, Motivasi dan Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo.

H₂ : Diduga bahwa variabel Pelatihan kerja, Motivasi dan Gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo.

H₃ : Diduga bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh secara dominan terhadap variabel kinerja

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan dimulai dari bulan maret sampai dengan bulan mei 2021. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang berlokasi di Situbondo.

Populasi

Populasi menurut sugiyono (2016:80) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan bahwa pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo memiliki jumlah pegawai 60 orang.

Sampel

Sugiyono (2014:81) mengatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2014:85) juga menyatakan bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dalam penelitian ini sampel yang dipilih adalah pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo dengan jumlah yang aktif pada tahun 2020/2021 adalah sebanyak 60.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner
4. Studi Pustaka

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas didefinisikan oleh Sugiyono (2014:121) “Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur”. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya berada dibawah 0,05. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyamping dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.” Uji validitas dalam penelitian ini penelitian ini menggunakan analisa butir soal. Adapun cara pengukuran analisa butir tersebut adalah dengan skor-skor yang ada pada butir dikorelasikan dengan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Sanusi (2011: 77) menyebutkan rumus validitas yaitu:

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien *product moment*.

n : Jumlah sampel

x : Skor total dari setiap item

y : Skor/nilai total dari setiap item

$\sum x$: Jumlah skor nilai x

$\sum y$: Jumlah skor nilai y

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat nilai x

2. Uji Reliabilitas

Sunyoto (2014:149)

menyatakan bahwa “Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Kuisisioner dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha* > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0,06. Sunyoto (2012:36) menyatakan bahwa “secara matematis besarnya Reliabilitas”. Dirumuskan sebagai berikut :

$$a = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

a : Koefisien

r : Korelasi antar item

k : jumlah item

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Ghozali (2018:161)

menyebutkan “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak.” Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* jika hasil angka signifikan lebih dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2018: 163):

a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b) Jika data menyebar jatuh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi tidak normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Uji Multikolinieritas
Ghozali (2018:107) menyatakan “Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*independent*)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantar variabel independe. Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya Multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \geq 0,10$ atau sama, dengan nilai $VIF \leq 0,10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir.
- 3) Uji Heteroskedastisitas
Gozhali (2018: 137) “Uji heterokedastisitas yaitu menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain”. Jika *Variance* dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut

homokedastisitas dan jika ada yang berbeda disebut heterokedastisitas. model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Jika $p\text{-Value} > 0,05$ tidak signifikan berarti tidak terjadi heterokedastisitas artinya model regresi lolos uji heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Pelatihan kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2), Gaya kepemimpinan (X_3), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y) di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Situbondo. Sanusi (2011:135), untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X_1	= Pelatihan kerja
X_2	= Motivasi
X_3	= Gaya kepemimpinan
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien Regresi
e	= Variabel

Pengganggu

5. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat ini melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel bebas

(X) terhadap variabel terikat (Y), guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan memiliki pengaruh atau tidak, (sugiyono, 2017 :184). Pada uji t dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS 22.0 for Windows 10:

$$t = \frac{r(\sqrt{n-2})}{(\sqrt{1-r^2})}$$

Keterangan :

t : Nilai uji t.

r : Nilai efisien korelasi.

n : Jumlah sampel.

Sanusi (2011:138) mengungkapkan Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu:

1. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ dan nilai signifikan $t >$ tingkat signifikan 5% (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
2. $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ nilai signifikan $t >$ tingkat signifikan 5% (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
3. Mencari t tabel : $df = n-k$ ($\alpha/2$)
Dimana : df : degree of freedom
 α : 5% (0,05)
 n : jumlah sampel
6. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara serentak atau bersama-sama bagaimana pengaruh variabel X terhadap Y. Pada uji F dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 22.0 for Windows Rumus uji F yang dikutip dari (Sugiyono, 2017:192) adalah sebagai :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

F_h : Nilai F_{hitung} .

R^2 : Koefisien determinasi.

n : Jumlah sampel.

k : Banyaknya variabel independen dan variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan yang dinyatakan sanusi (2011 : 143) adalah dengan menggunakan angka probabilitas ialah sebagai:

1. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
3. Mencari F_{tabel} : $df_1 = K-1$
 $df_2 = n-k$

Diterima : df : Degree of freedom

n : Jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas

dan variabel
terikat

7. Uji Dominan

Suharyadi (2011: 69) menyebutkan “Regresi memiliki fungsi untuk meramalkan atau memprediksi perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebasnya dan dapat digunakan untuk menentukan pengaruh dominan salah satu variabel bebas terhadap variabel terikatnya”. Pada uji dominan ini digunakan untuk mengetahui variabel-variabel bebas yaitu Pelatihan kerja, Motivasi kerja, dan Gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh (dominan) terhadap Kinerja dengan menggunakan regresi linier berganda.

8. Koefisien Determinasi

Widarjono (2010:19) menyebutkan Koefisien determinasi adalah cara untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik

dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien antara 0 (nol) 1 (satu). Koefisien determinasi 0 (nol), artinya variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen . apakah Koefisien determinasi semakin mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Persamaan untuk koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{RSS}{TSS}$$

Keterangan :

R^2 = Koefesien Determinasi

RSS = Residual Sum of Squares

TSS = Total Sum of Squares

Dimana apabila:

$R^2 = 0$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

$R^2 = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat

Tabel 1
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

No	Interval koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,80 – 1,000	Sangat Kuat
2	0,60 – 0,799	Kuat
3	0,40 – 0,599	Cukup Kuat
4	0,20 – 0,399	Rendah
5	0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Riduwan dan Kuncoro (2017:62)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

NO	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	X _{1.1}	0,428	0,254	Valid
2	X _{1.2}	0,757	0,254	Valid
3	X _{1.3}	0,781	0,254	Valid
4	X _{1.4}	0,627	0,254	Valid
5	X _{1.5}	0,766	0,254	Valid
6	X _{1.6}	0,739	0,254	Valid
7	X _{2.1}	0,740	0,254	Valid
8	X _{2.2}	0,723	0,254	Valid
9	X _{2.3}	0,830	0,254	Valid
10	X _{2.4}	0,778	0,254	Valid
11	X _{2.5}	0,682	0,254	Valid
12	X _{3.1}	0,741	0,254	Valid
13	X _{3.2}	0,839	0,254	Valid
14	X _{3.3}	0,820	0,254	Valid
15	Y ₁	0,644	0,254	Valid
16	Y ₂	0,781	0,254	Valid
17	Y ₃	0,805	0,254	Valid
18	Y ₄	0,770	0,254	Valid

Sumber: Data Lampiran 5, 2021

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa semua indikator variabel memiliki nilai validitas diatas $r_{\text{tabel}} = 0,254$.

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

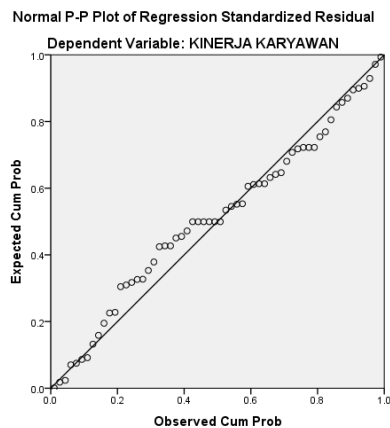
Kategori	Nilai	Nilai Cut Off	Keterangan
Pelatihan kerja (X ₁)	0,857	0,60	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,884	0,60	Reliabel
Gaya kepemimpinan (X ₃)	0,867	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,856	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 6, 2021

Berdasarkan tabel 3, setiap nilai alpha melebihi nilai *Cut Off* yaitu 0,60 maka semua variabel adalah reliabel

Hasil Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas
 - Uji Normalitas data secara grafik



Sumber: Data Lampiran 7, 2021

Gambar 1. Uji Normalitas Secara Grafik

Berdasarkan gambar di atas Grafik *normal plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis

diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas (Ghozali, 2016:154).

2) Berdasarkan nilai statistik

Tabel 4
Uji Normalitas Secara Statistik
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.73150776
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.073
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092 ^c

Sumber data: Lampiran 7, 2021

Berdasarkan Tabel 3 uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai sig. $0,092 > 0,05$, hal ini

menunjukkan bahwa semua data terdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 5
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
PELATIHAN KERJA	,793	1,260
MOTIVASI	,828	1,208
GAYA KEPEMIMPINAN	,806	1,241

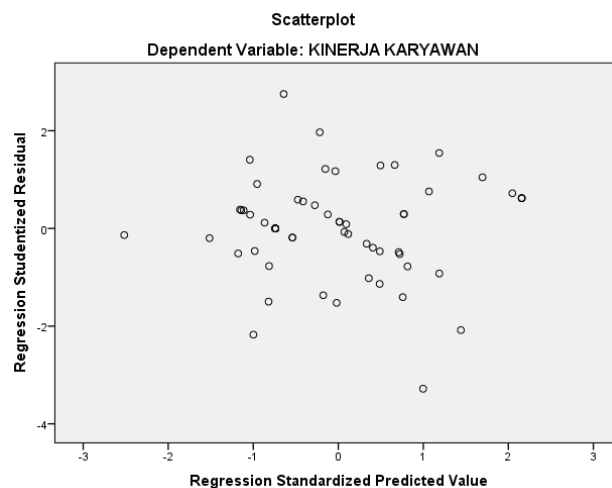
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber data: Lampiran 7, 2021

Data di atas menunjukkan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 keadaan

tersebut membuktikan bahwa tidak terjadi pelanggaran multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: lampiran 7, 2021

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Grafik *scatterplot* yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, (Ghozali, 2016:134).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-3.465E-16	.097
Pelatihan Kerja	.328	.110
Motivasi	.318	.107
Gaya Kepemimpinan	.253	.109

Sumber: Lampiran 8, 2021

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -3.465E-16 + 0,328X_1 + 0,318X_2 + 0,253X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat, yaitu Kinerja pegawai

X_1 = Variabel bebas, yaitu Pelatihan kerja

X_2 = Variabel bebas, yaitu Motivasi

X_3 = Variabel bebas, yaitu Gaya kepemimpinan

b_1 = Koefisien regresi Pelatihan kerja

b_2 = Koefisien regresi Motivasi

b_3 = Koefisien regresi Gaya kepemimpinan

e = Nilai residu/kemungkinan kesalahan

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.000	1.000
Pelatihan Kerja	2.990	.004
Motivasi	2.960	.005
Gaya Kepemimpinan	2.323	.024

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Lampiran 8, 2021

1. Pelatihan kerja

Nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan Kerja ini sebesar 2,159. ditolak dan H_a diterima. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$.

2. Motivasi

Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi ini sebesar 2,960. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,003, maka $t_{hitung} 2,960 > t_{tabel} 2,003$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti Motivasi mempunyai

Uji Simultan (Uji F)

Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,003, maka $t_{hitung} 2,990 > t_{tabel} 2,003$ berarti H_0 pengaruh positif signifikan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$.

3. Gaya kepemimpinan

Nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya kepemimpinan ini sebesar 2,323. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,003, maka $t_{hitung} 2,323 > t_{tabel} 2,003$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,024 < 0,05$.

Tabel 8
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		F	Sig.
1	Regression	16.218	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: Lampiran 8, 2021

Berdasarkan Tabel 8 pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, dimana nilai $F_{hitung} 16,218 > F_{tabel} 2,76$ dengan tingkat

signifikan yang diperoleh $0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_2) dapat diterima.

Uji Dominan

Pada penelitian ini menunjukkan nilai pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan nilai pengaruh variabel Pelatihan Kerja (X_1) sebesar 2,990, Motivasi (X_2) sebesar 2,960 dan Gaya kepemimpinan (X_3) sebesar 2,323, maka kesimpulannya adalah nilai dari variabel Pelatihan Kerja

tersebut lebih besar dari kedua variabel bebas yang lain yaitu sebesar 2,990 dengan demikian, hipotesis penelitian (H_2) yang menyatakan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh dominan terhadap Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 9
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square
1	.682 ^a	.465

Sumber: Lampiran 8, 2021.

Berdasarkan Tabel 9 hasil dari analisis pengaruh Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Gaya kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y) seperti pada tabel diatas, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R square menunjukkan nilai sebesar 0,465, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (Pelatihan Kerja, Motivasi dan Gaya kepemimpinan) mempunyai kontribusi sebesar 46,5% terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai) dengan tingkat ketetapannya tinggi, dan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Pembahasan

Deskripsi Pelatihan kerja, Motivasi, dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo

Handoko Nawawi (2011:208) “Pelatihan (*training*) merupakan program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan”. Sedarmayanti (2016:188) “Pelatihan adalah bagian dari Pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan

keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori”. Wibowo (2013:379) “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan”. Rivai (2014) “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”. **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja pegawai**

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo adalah diterima. Hasil penelitian ini sama

dengan penelitian yang dilakukan Noorlaily Maulida (2020) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Surabaya yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika Motivasi menurun maka Kinerja pegawai juga akan menurun, dan sebaliknya jika Motivasi meningkat maka Kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo sudah merasakan adanya Motivasi secara keseluruhan. Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo memiliki persepsi bahwa Motivasi di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo sangat baik. Persepsi tersebut mampu mempengaruhi Kinerja pegawai sehingga memiliki keinginan untuk bekerja secara giat.

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan ada pengaruh signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo adalah diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika Gaya kepemimpinan meningkat maka Kinerja pegawai juga akan meningkat, dan sebaliknya jika Gaya kepemimpinan menurun maka Kinerja pegawai juga akan menurun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo telah merasakan adanya Gaya kepemimpinan yang terbentuk berdasarkan penerangan/cahaya ditempat kerja, temperatur ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, dan keamanan ditempat kerja.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) memiliki pengaruh terhadap

variabel kinerja karyawan (Y), hal itu ditunjukkan dalam hasil analisis regresi linier berganda yaitu $Y = -3,465E-16 + 0,328 X_1 + 0,318 X_2 + 0,253 X_3 + e$.

2. Hasil Uji Hipotesis

- a. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji t (secara parsial), dapat diketahui besarnya pengaruh variabel Pelatihan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 2,990. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,003, maka $t_{hitung} 2,990 > t_{tabel} 2,003$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 2,960. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,003, maka $t_{hitung} 2,960 > t_{tabel} 2,003$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Variabel Gaya kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 2,323. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,003, maka $t_{hitung} 2,323 > t_{tabel} 2,003$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,024 < 0,05$.
- b. Berdasarkan hasil uji F (secara simultan) dapat diketahui bahwa Pelatihan kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Gaya kepemimpinan (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap

Kinerja karyawan (Y) di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo. Karena nilai $F_{hitung} 16,218 > F_{tabel} 2,76$ dengan tingkat signifikan yang diperoleh $0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_2) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh variabel Pelatihan kerja, Motivasi dan Gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo dapat diterima.

- c. Berdasarkan uji dominan variabel independen dengan nilai pengaruh variabel Pelatihan kerja (X_1) sebesar 2,990, Motivasi (X_2) sebesar 2,960 dan Gaya kepemimpinan (X_3) sebesar 2,323, maka kesimpulannya adalah nilai dari variabel Motivasi tersebut lebih besar dari kedua variabel bebas yang lain yaitu sebesar 2,990 dengan demikian, hipotesis penelitian (H_3) yang menyatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh dominan terhadap Karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo dapat diterima.
- d. Berdasarkan nilai koefisien determinasi atau R square (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,465, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (Pelatihan kerja, Motivasi, Gaya

kepemimpinan) mempunyai kontribusi sebesar 46,5% terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) dengan tingkat ketetapannya tinggi, dan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil analisis serta kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat sejumlah saran yang dapat dijadikan sebagai referensi atau pertimbangan bagi peneliti selanjutnya. Adapun saran-saran tersebut disampaikan sebagai berikut:

Bagi Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo

- a. Penguatan pelatihan kerja yang sesuai dengan jenis analisis kebutuhan program pelatihan yang dilakukan.
- b. Penguatan motivasi pegawai melalui aktualisasi diri yang ditunjukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang.
- c. Penguatan Gaya kepemimpinan Partisipatif apabila dalam kepemimpinan dilakukan dengan cara meningkatkan loyalitas dan pemecahan masalah.
- d. Penguatan kinerja pegawai melalui kualitas kerja yang efektif dan efisien.

Bagi Universitas

Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, hasil penelitian ini untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen

sumber daya manusia sebagai bahan kajian dan dijadikan referensi mengenai pelatihan kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, juga untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan melatih peneliti untuk dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnani, Andi. 2016. "Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekreariat Daerah Kabupaten Soppeng". Makassar. STIE Amkop.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Erlangga, Bandung.
- Bohlender, and Snell,. (2010). *Principle of Human Resources. Management*, 15th ed. Mason, OH: Sources Western-Cengage Learning.
- Fikri, A. 2017 dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi kerja, dan Gaya kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja PT. PLN (Persero) Kota Kediri". Skripsi Universitas Nusantara PGRI

- Kediri.Simki-Economic Vol.01 No.04.
- Ghozali. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS,Badan Penerbit Universitas Diponegoro,Semarang.
- Haryono, 2017. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan (Studi Kepada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Batang”. Tidak Diterbitkan. Skripsi, Semarang: Universitas Stikubank Semarang.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara , Anwar Prabu. 2013. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda karya, Bandung.
- Mega Juwita Agusti, Dahnil Johar, Dahliana Kamener (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Bung Hatta.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Kepraktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rivai dan Mulyadi, 2015. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Prsada.
- Ridwan Kuncoro. 2017. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: CV Alfabeta.
- S.P. Hasibuan, Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sofyandi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ghara Ilmu.
- Sri Wuryanti. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Satuan Polisi Pamaong Praja Provinsi Jawa Tengah)”. Tidak Diterbitkan.Skripsi.Semarang: Universitas Stikubank Semarang.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Suradinata, 2007. *Kebijakan Pembangunan dan Otonomi Daerah*. Bandung : PT Ramadan.
- Suharyadi, 2011. *Statistik untuk Ekonomi dan keuangan modern*.Edisi 3 buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Warsidi, 2016. “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Semarang”. Tidak Diterbitkan Skripsi. Semarang: Universitas Stikubank SMKN Penerbangan Semarang.

- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*.
Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*,
Edisi Ketiga. Rajawali Pers.
- Widarjono, A. 2010. *Analisis
Statistika Multivariat Terapan*.
Yogyakarta: UPP STIM YKPN.