

PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN MAROS

Arianti Mustafa^{*1}, Saban Echdar², Sylvia Sjarlis³

^{*1}Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}ariantimustafa74@gmail.com, ²sabanechdar@gmail.com, ³sylvia.sjarlis2013@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : 1. Untuk mengetahui variabel kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara Parsial pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros, 2. Untuk mengetahui variabel kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara Simultan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros, dan 3. Untuk mengetahui variabel yang mana diantara (Kepemimpinan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey. Lokasi penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros dari bulan April sampai Juni 2021. Populasi dalam penelitian adalah seluruh PNS pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros yang berjumlah 40 orang. Melihat populasi yang tidak terlalu besar yaitu jumlahnya kurang dari seratus orang, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros, Dari ketiga variabel bebas yang digunakan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, ternyata variabel pelatihan yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.

Kata kunci : Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: 1. To find out the variables of leadership, training, and work motivation on employee performance have a partial effect on the Department of Population and Civil Registration of Maros Regency, 2. To find out the variables of leadership, training, and work motivation on employee performance have an effect Simultaneously at the Department of Population and Civil Registration of Maros Regency, and 3. To find out which of the variables (Leadership, Training, and Work Motivation) have a dominant influence on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Maros Regency.

This research design uses survey research. The research location is at the Population and Civil Registration Office of Maros Regency from April to June 2021. The population in the study is all civil servants at the Maros Regency Population and Civil Registration Office, totaling 40 people. Seeing that the population is not too large, that is, the number is less than a hundred people, this study uses the census research method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that the variables of leadership, training and work motivation have a positive and significant effect on the performance of the Maros Regency Population and Civil Registration Office. Of the three independent variables used in determining the level of employee performance, it turns out that the training variable has a dominant influence in improving employee performance. at the Department of Population and Civil Registration of Maros Regency.

Keywords: Leadership, Training, Work Motivation, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pemerintah Kabupaten Maros mengemban visi yakni menuju Maros yang lebih “BAIK” (Bersih, Aman, Inovatif dan Kreatif). Untuk mewujudkan hal tersebut mutlak diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, teruji yang baik dan profesional. Sehubungan dengan visi tersebut tentu tidak terlepas dari penyusunan kebijakan yang tepat yang menjadi perhatian manajemen yakni menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat khususnya di Kabupaten Maros.

Setiap daerah diberi kewenangan dan dituntut untuk meningkatkan kemandirian daerah, baik dalam hal keuangan maupun kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mampu mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan dalam rangka pengembangan kualitas kepemimpinan, adanya pelatihan pelatihan bagi aparatur sipil negara dan tentu saling memotivasi antar sesama aparatur sipil negara sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja dalam setiap ASN khusus pada lingkup dinas kependudukan dan catatan sipil Kab. Maros.

Berdasarkan landasan teori yang dijelaskan secara ringkas diatas, maka dapat ditarik masalah serta tujuan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis variabel kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara Parsial pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.
2. Untuk menganalisis variabel kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara Simultan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.
3. Untuk menganalisis variabel yang mana diantara (Kepemimpinan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.

Kinerja pegawai dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektifitas operasional suatu instansi pemerintah berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang ditetapkan. Kinerja pegawai disini berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai pegawai dalam suatu periode (Firman, 2016).¹³ Indikator yang digunakan untuk pengukur kinerja pegawai adalah : kuantitas hasil kerja, tepat waktu dalam bekerja, dan kerjasama. Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros ditemui beberapa permasalahan seperti masih rendahnya kinerja pegawai, karena masih kurangnya koordinasi dan bimbingan atasan, dan belum efektifnya pelaksanaan pelatihan, serta kurangnya motivasi kerja sehingga pegawai tidak dapat melaksanakan tugas dengan maksimal sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu, faktor-faktor yang diyakini mampu mempengaruhi kinerja pada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros antara lain : kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja.

Hughes (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan fenomena kompleks yang melibatkan tiga hal utama, yakni memimpin, pengikut dan situasi. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur dalam kelompok atau

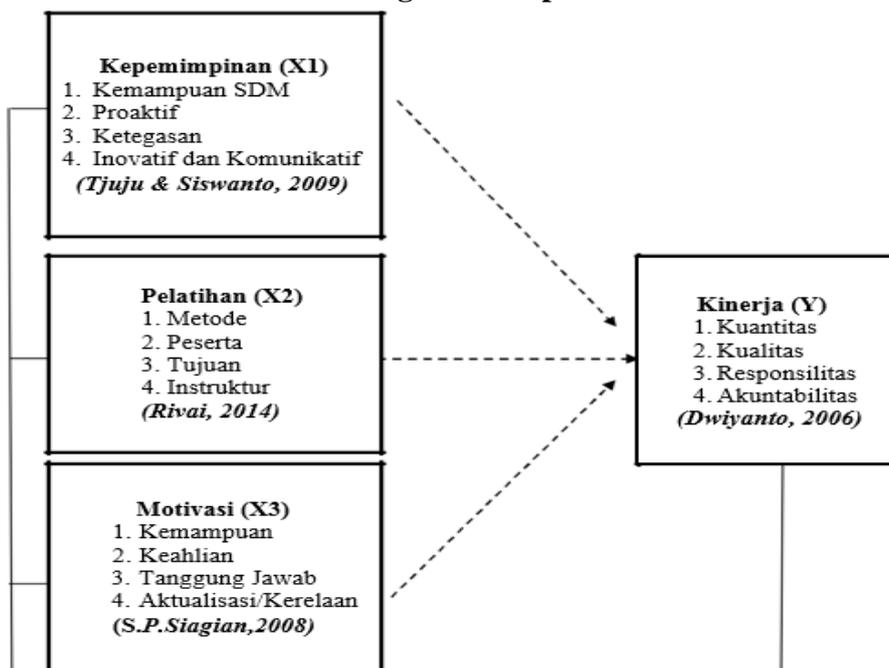
organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Peran pimpinan dalam suatu organisasi sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan bagi pegawai dan menjadi teladan bagi pegawainya.

Tujuan dari pelaksanaan pelatihan yaitu terbentuknya SDM yang terdidik dan terlatih, yang mampu beradaptasi terhadap segala perubahan yang ada. Dengan pelatihan setiap pegawai akan menghasilkan kinerja yang lebih baik karena kemampuan yang telah di peroleh melalui pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga mereka dapat melaksanakan tugas secara maksimal. Sehubungan dengan masalah yang berkaitan dengan pelatihan pegawai pada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros adalah masih kurang efektif karena masih ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik meskipun telah mengikuti kegiatan pelatihan, karena materi kegiatan pelatihan terkadang tidak sesuai dengan tugas-tugas pegawai.

Konsep motivasi mengacu pada teori Mc. Gregor menyatakan dalam teori Y, bahwa para karyawan diasumsikan sebagai orang yang berambisi, mau menerima tanggung jawab bahkan mencari wewenang agar bisa bekerja secara optimal dengan potensi diri yang dimiliki. Para pegawai dianggap secara alamiah menikmati pekerjaan serta termotivasi sendiri untuk berprestasi. Manajer tercerahkan menggunakan teori Y, yang menghasilkan kinerja yang lebih baik dan hasil, dan memungkinkan orang untuk tumbuh dan berkembang. Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas perusahaan (Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. 2023).

Untuk Lebih terarah dan dapat diketahui capaian dari penelitian ini dapat digambarkan kerangka konsep yang berkaitan dengan variable dan indikator variable dalam melaksanakan penelitian ini. Adapun model kerangka konsep yang dimaksud dapat dilihat gambar dibawah ini:

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



- = Uji Secara Simultan
 - - - - - → = Uji secara Parsial

Dengan melihat kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa variabel kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara Parsial pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.
2. Diduga bahwa variabel kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara Simultan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.
3. Diduga bahwa Variabel Motivasi Kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok

Populasi adalah sekumpulan atau kelompok objek penelitian dari mana data akan dijaring. Keseluruhan atau totalitas obojek yang diteliti yang ciri-cirnya diduga atau ditaksir (Saban Echdar, 2017). Obyek penelitian, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai struktural Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros yang berjumlah sebanyak 40 Pegawai Negeri Sipil.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Observasi partisipatif yaitu peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati (Saban Echdar, 2017). Pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang berkaitan dengan objek yang diteliti;
2. Kuisisioner yaitu dengan menggunakan daftar pertanyaan dan pernyataan yang telah disusun sesuai variabel penelitian yang dibagikan kepada semua responden untuk mendapatkan data (Augusty Ferdinand, 2011).
3. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu bisa berbentuk tulisan, gambar dan karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan dokumen berupa tulisan dan gambar.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0,893	Reliabel/Handal
Kepemimpinan (X ₁)	0,944	Reliabel/Handal
Pelatihan (X ₂)	0,900	Reliabel/Handal
Motivasi (X ₃)	0,930	Reliabel/Handal

Sumber : Hasil Analisis Data 2021

Hasil analisis uji reliabilitas tersebut di atas diperoleh nilai Cronbach's alpha (r hitung) dari keseluruhan indikator penelitian berada antara 0,893 sampai

0,944, dimana nilai r hitung lebih besar dari 0,6 yang disyaratkan. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur variabel kepemimpinan, pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.

Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel kepemimpinan diperoleh nilai Cronbach Alpha (r hitung) 0,944 atau r hitung lebih besar dari 0,6 yang disyaratkan, berarti setiap butir pernyataan dari variabel kepemimpinan adalah reliabel (handal). Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur variabel kepemimpinan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.

Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel pelatihan diperoleh nilai Cronbach Alpha (r hitung) adalah 0,900 atau r hitung lebih besar dari 0,6 yang disyaratkan, yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal). Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur variabel pelatihan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.

Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel motivasi kerja diperoleh nilai Cronbach Alpha (r hitung) adalah 0,930 atau r hitung lebih besar dari 0,6 yang disyaratkan, yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel motivasi kerja adalah reliabel (handal). Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur variabel motivasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.419	1.123		.373	.711
1 X ₁	.271	.121	.315	2.242	.031
X ₂	.304	.082	.281	3.690	.001
X ₃	.396	.127	.427	3.124	.004

$$Y = 0,419 + 0,271 X_1 + 0,304 X_2 + 0,396 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut di atas, maka dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- 1) Konstanta (b_0) = 0,419, yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan konstan yang jika dianggakan adalah 0,419.
- 2) $b_1 = 0,271$, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros. Hal ini berarti semakin efektif atau baik kepemimpinan, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,315.
- 3) $b_2 = 0,304$, yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros. Hal ini berarti semakin efektif pelatihan, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,281.
- 4) $b_3 = 0,396$, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,427.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3. Hasil Uji t (Secara Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.419	1.123		.373	.711
1 X ₁	.271	.121	.315	2.242	.031
X ₂	.304	.082	.281	3.690	.001
X ₃	.396	.127	.427	3.124	.004

Sumber: Data Diolah Tahun 2021 (Lampiran 6)

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada Tabel menunjukkan variabel kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansinya dimana pada kolom sig./probabilitas pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu variabel kepemimpinan dengan signifikansi $0,031 < 0,05$ (berpengaruh signifikan), pelatihan dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ (berpengaruh signifikan), dan motivasi kerja dengan signifikansi $0,004 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	171.828	3	57.276	104.286	.000 ^b
Residual	19.772	36	.549		
Total	191.600	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Hasil Analisis Data Tahun 2021 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel, menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh adalah 104,286, sedangkan F-tabel ($df_1=3$; $df_2=36$; $\alpha=0,05$) diperoleh 2,78 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau $104,286 > 2,78$ yang berarti berpengaruh signifikan pada tingkat alpha yang sangat kecil (0%). Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.

Variabel Yang Paling Dominan

Hasil analisa data yang telah dilakukan penelitian ini membuktikan bahwa variabel motivasi adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja hasil ini ditunjukkan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros pencapaian nilai standardized koefisien beta pada variabel motivasi mencapai nilai sebesar 0,427 sedangkan pelatihan hanya mencapai nilai sebesar 0,315 dan variabel kepemimpinan hanya mencapai nilai sebesar 0,281 dengan demikian Hipotesis penelitian ini yang menduga bahwa motivasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros adalah terbukti atau diterima.

Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 3. Hasil uji koefisien determinasi (R Square)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.947 ^a	.897	.888	.74109	1.370
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Pelatihan (X2), Kepemimpinan (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)					

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,888. Hal ini berarti 88,8% kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, pelatihan dan motivasi kerja sedangkan sisanya yaitu 11,2 % kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN**Pengaruh Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja (Y)**

Dari hasil penelitian yang dilakukan yang didasarkan pada nilai rata-rata skoring yang didapat terhadap setiap indikator pembentuk variabel kepemimpinan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros yang ditanggapi secara bervariasi oleh responden yakni pada indikator memiliki wawasan yang luas dengan tanggapan terbanyak sangat setuju 26 orang atau 65%, kemudian diikuti setuju sebanyak 9 orang, dan tidak setuju sebanyak 5 orang atau 12,5%. Indikator memberikan pembimbingan tugas dengan tanggapan terbanyak adalah sangat setuju 23 orang atau 57,5%, kemudian diikuti setuju sebanyak 14 orang atau 35%, dan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 7,5%. Indikator tegas dalam mengambil keputusan dengan tanggapan terbanyak adalah sangat setuju 20 orang atau 50%, kemudian diikuti setuju sebanyak 16 orang atau 40%, dan tidak setuju 4 orang atau 10%. Indikator komunikatif dengan tanggapan terbanyak adalah sangat setuju 24 orang atau 60%, kemudian diikuti setuju sebanyak 10 orang atau 25%, dan tidak setuju sebanyak 6 orang atau 15%. Kecenderungan dari data menunjukkan bahwa tanggapan sangat setuju masih mendominasi variabel kepemimpinan. Meskipun demikian, indikator yang memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel kepemimpinan perlu ditingkatkan agar mampu membentuk variabel kepemimpinan dalam menunjang peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.

Sedangkan pada hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros. Hal ini mengindikasikan ada hubungan searah antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai, dalam arti semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai juga cenderung akan meningkat. Hasil analisis uji t (Parsial) pada variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $2,242 > 2,021$ dan nilai signifikan $0,031 < 0,050$. Oleh karena itu dapat diambil keputusan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis pertama diterima. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marudut Marpaung (2014) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta dan sejalan dengan teori Robbins (2007), kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan yang mempergunakan perilaku menghargai, membangun kerjasama, mendorong semangat kerja dan menolong bawahan untuk mencapai tujuan, akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk membentuk dan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi, sehingga terdapat banyak usaha untuk mencapai kepemimpinan yang efektif.

Pengaruh Pelatihan (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis uji t (parsial) pada variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $3,690 > 2,021$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,050$. Oleh karena itu dapat diambil keputusan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis ke dua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros. Hal

ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara pelatihan dengan kinerja pegawai, dalam arti jika pelatihan baik maka kinerja pegawai juga baik.

Hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros, yang berarti semakin meningkat pelatihan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mathias & John (2001) bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Kemudian dibuktikan dengan penelitian dari Elizar Elizar, Hasrudy Tanjung (2018) Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel pelatihan mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang; (2) secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.; (3) secara parsial variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros

Pengaruh Motivasi (X₃) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian secara parsial ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara motivasi dengan kinerja pegawai, dalam arti jika motivasi baik maka kinerja pegawai juga baik. Dimana hasil analisis uji t (parsial) pada variabel motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,124 > 2,021$ dan nilai signifikan $0,004 < 0,050$. Oleh karena itu dapat diambil keputusan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis ke dua diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros, yang berarti semakin baik motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Rivai Veitzal (2010), 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 yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Dari hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Maria Morita (2019), Pengaruh

Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang

Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X₁), Pelatihan (X₂), Motivasi (X₃) Terhadap Kinerja (Y) Secara Simultan

Pengaruh variabel independen Kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan dengan menunjukkan bahwa bahwa nilai F-hitung yang diperoleh adalah 104,286, sedangkan F-tabel (df₁=3; df₂=36; α=0,05) diperoleh 2,78 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau 104,286 > 2,78 yang berarti berpengaruh signifikan pada tingkat alpha yang sangat kecil (0%). Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masruri yang mengatakan bahwa variabel bebas (kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan) secara bersama-sama memiliki angka signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti variabel bebas (kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan) secara bersama-sama memiliki secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mampu menjawab hipotesis penelitian yang menduga bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Variabel Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja.

Berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.

Untuk lebih jelasnya diketahui dari nilai signifikansinya dimana pada kolom sig./probabilitas pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi < 0,05 yaitu variabel kepemimpinan dengan signifikansi 0,031 < 0,05 (berpengaruh signifikan), pelatihan dengan signifikansi 0,001 < 0,05 (berpengaruh signifikan), dan motivasi kerja dengan signifikansi 0,004 < 0,05 (berpengaruh signifikan).

Sedangkan besarnya pengaruh dari ketiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dari angka beta atau standardized coefficient yang lebih besar. Dimana Variabel motivasi (X₃) adalah variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja (Y), dan besarnya pengaruh tersebut sebesar 42,7%, variabel kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja (Y) sebesar 28,1%. Sedangkan variabel pelatihan (X₂) terhadap kinerja (Y) sebesar 31,5%.

Sedangkan untuk t hitung pada variabel motivasi memiliki nilai t hitung 2,258 lebih besar dibandingkan dengan variabel informasi teknologi dengan t hitung 2,031 dan variabel kompetensi dengan t hitung 2,118, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel pembentuk variabel kinerja adalah variabel yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis ketiga terpenuhi.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros dengan nilai kontribusi sebesar 28,1% yang mengartikan bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai juga semakin baik
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros sebesar 31,5%, artinya semakin baik pelatihan maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros dengan nilai Kontribusi sebesar 42,7% yang artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin baik dan variabel ini yang paling dominan.
4. Secara bersama-sama variabel X (Kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) Memiliki pengaruh positif dengan Nilai R Square (R^2) = 84,5%
5. Variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan dominan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,427 dengan taraf signifikan 0,004. Dan diperoleh hasil bahwa t hitung 3.124 menandakan bahwa Motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Augusty, Ferdinand. (2011). Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen, Edisi 3, AGF Books. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Elizar, Elizar., Hasrudy, Tanjung. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KOTA MAKASSAR. *Jurnal Manuver : Akuntansi Dan Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Mangkunegara., A.A Anwar, Prabu. (2009). Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Keempat. Penerbit PT. Refika Aditama. Bandung.
- Marudut, Marpaung., dkk. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta.

- Maria, Morita. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pinrang.
- Mathis, L. Robert., dan Jackson, H. John. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Buku kedua.
- Rivai, Veithzhal, Mulyadi. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktek. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta. Rajagrafindo Persada.
- Robbins., Stephen, P. (2007). Prilaku Organisasi, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, Henry. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Administrasi dengan Metode R & D. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Refika Aditama. Bandung.