

PENGARUH PROGRAM TRAINING, MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SULAWESI BARAT

Umar^{*1}, Harlindah Harniati Arfan², Muhammad Idris³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}umar.diklat001@gmail.com, ²harlindah@stienobel-indonesia.ac.id,

³muhammadidris709@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 43 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Training, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat. Ini berarti Training, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan mampu meningkatkan Kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat. Secara simultan Training, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi Kerja akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.

Kata kunci: Training, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan kinerja

ABSTRACT

This research was conducted on employees at the Human Resources Development Agency of West Sulawesi Province. Determination of the sample using a saturated sample that is as many as 43 employees. The data collection method used is a questionnaire. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study concluded that: partially Training, Work Motivation, and Leadership Style have a positive and significant effect on Employee Performance in Employees of the Human Resources Development Agency of West Sulawesi Province. This means that training, work motivation, and leadership style are able to improve employee performance in employees at the West Sulawesi Provincial Human Resources Development Agency. Simultaneously Training, Work Motivation, and Leadership Style have a positive and significant effect on Employee Performance at the Human Resources Development Agency of West Sulawesi Province. Partially shows that the variable Work Motivation has a dominant effect on Employee Performance at the Human Resource Development Board of West Sulawesi Province, this shows that the better Work Motivation will further improve Employee Performance at the Human Resource Development Board of West Sulawesi Province.

Keywords: *Training, Work Motivation, Leadership Style, and performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa

unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui training merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Training merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan dimasa yang akan datang. Training adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pekerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

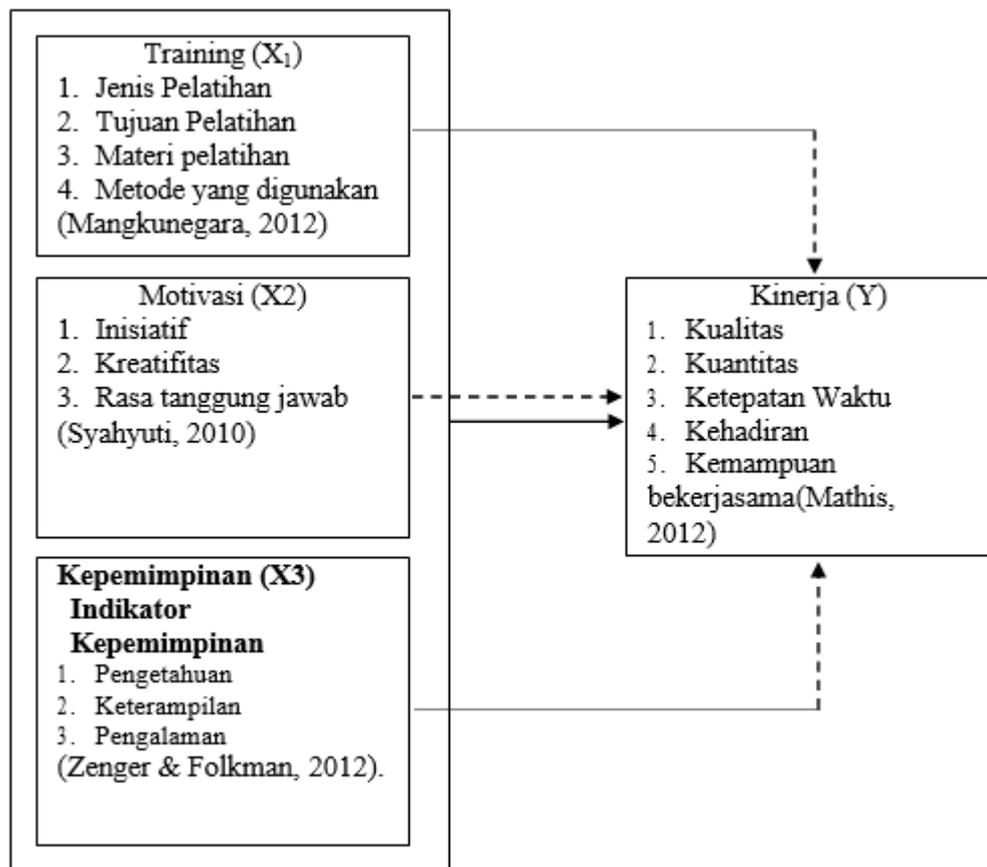
Rowley (2012) mengemukakan bahwa Training adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan (seperti misalnya training terhadap prosedur-prosedur operasi training yang spesifik) atau training keahlian (seperti misalnya training yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan).

Menurut Kadarisman (2012) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi kerja, bahwa motivasi kerja merupakan dorongan bagi pegawai yang menimbulkan semangat untuk bekerja sehingga bisa bekerja lebih baik lagi dalam mencapai tujuan.

Menurut Rivai (2014) kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan kompetensimelaksanakan tugas pokok dan fungsi termasuk dalam hal menggerakkan pegawai sebagai bawahannya untuk melaksanakan tugas berupa visioner, membimbing, afiatif dan demokratis.

Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau instansi pemerintah tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Pegawai bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam beraktivitas.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Diduga Program Training, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.
2. Diduga Program Training, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.
3. Variabel motivasi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat. Adapun waktu penelitian akan dilakukan bulan April sampai dengan Mei 2023. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat yang terdiri atas 43 orang pegawai. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 orang pegawai.

Analisis data yang digunakan yaitu regresi berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS untuk pengolahan data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,300. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Training (X₁)			
X _{1.1}	0,536	0,300	Valid
X _{1.2}	0,445	0,300	Valid
X _{1.3}	0,786	0,300	Valid
X _{1.4}	0,744	0,300	Valid
X _{1.5}	0,599	0,300	Valid
X _{1.6}	0,691	0,300	Valid
Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X₂)			
X _{2.1}	0,751	0,300	Valid
X _{2.2}	0,858	0,300	Valid
X _{2.3}	0,869	0,300	Valid
X _{2.4}	0,874	0,300	Valid
X _{2.5}	0,590	0,300	Valid
X _{2.6}	0,918	0,300	Valid
Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan(X₃)			
X _{3.1}	0,826	0,300	Valid
X _{3.2}	0,796	0,300	Valid
X _{3.3}	0,830	0,300	Valid
X _{3.4}	0,707	0,300	Valid
X _{3.5}	0,375	0,300	Valid
X _{3.6}	0,875	0,300	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y ₁	0,624	0,300	Valid
Y ₂	0,732	0,300	Valid
Y ₃	0,765	0,300	Valid
Y ₄	0,650	0,300	Valid
Y ₅	0,656	0,300	Valid
Y ₆	0,641	0,300	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi yang dimiliki oleh alat ukur ini, apakah selanjutnya mampu untuk diandalkan lebih lanjut lagi. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alfa* yang dimiliki setiap variabel instrument dalam penelitian. Dikatakan reliabel jika variabel instrument memiliki *cronbach alfa* lebih dari 0,60. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Training (X ₁)	0,708	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,899	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	0,821	Reliabel
Kinerja (Y)	0,760	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu Training (X₁), Motivasi Kerja (X₂), Gaya Kepemimpinan(X₃) dan kinerja pegawai (Y). di bawa ini table hasil analisisregresi berganda. Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	1,961			
Training (X ₁)	0,300	3,686	2,022	0,001
Motivasi Kerja (X ₂)	0,373	6,684	2,022	0,000
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	0,294	3,817	2,022	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

$$Y = 1,961 + 0,300X_1 + 0,373X_2 + 0,294X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 1,961. Artinya jika variabel Training (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Gaya Kepemimpinan(X₃) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 1,961.
2. Variabel Training (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,300. Training (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Training meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,300.
3. Variabel Motivasi Kerja (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,373. Artinya Motivasi Kerja (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Motivasi Kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,373.
4. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,294. Artinya Gaya Kepemimpinan(X₃)

memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Gaya Kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,294.

Uji T (Secara Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	T_{hitung}	Signifikansi
Training(X_1)	3,686	0,001
Motivasi Kerja (X_2)	6,684	0,000
Gaya Kepemimpinan (X_3)	3,817	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Training terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat

Hasil pengujian Training (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,686 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,022. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} $3,686 > 2,022$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Training (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.

- b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat

Hasil pengujian Motivasi Kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,684 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,022. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} $6,684 > 2,022$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.

- c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat

Hasil pengujian Gaya Kepemimpinan (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,817 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,022. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} $3,817 > 1,986$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.

Uji F (Uji Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $f_{hitung} >$ dari nilai f_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Model	<i>Sum of Square</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.	
1	Regression	157,289	3	52,430	26,688	0,000
	Residual	76,618	39	1,985		
	Total	233,907	42			

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 26,688 dengan signifikansi sebesar 0,001, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar 26,688 $>$ f_{tabel} sebesar 2,85 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 $<$ 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan Training (X1), Motivasi Kerja (X2) Gaya Kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.

Uji Beta (Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Beta (Dominan)

Variabel	Beta	Signifikansi
Training (X ₁)	0,363	0,001
Motivasi Kerja (X ₂)	0,617	0,000
Gaya Kepemimpinan(X ₃)	0,374	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Training (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat adalah variabel Motivasi Kerja (X₂) dengan nilai 0,617.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 7. Uji koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,820	0,672	0,647	1,402

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Nilai R Square model estimasi sebesar 0,672 atau 67,2%. Hal itu berarti bahwa variabel dependen (Kinerja Pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel independen (Training, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan) sebesar 67,2%, sedangkan sisanya sebesar 32,8% mampu dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model estimasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Training Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Training nilai t_{hitung} (3,686) > t_{tabel} (2,022) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,001 < 0,05$. Artinya secara parsial Training memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.

Perkembangan yang pesat dalam bidang pengetahuan mendorong organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar tetap dapat bersaing dalam dunia bisnis. Dalam upaya meningkatkan kinerja tersebut diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik pula, salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai adalah dengan melakukan training kepada pegawai. Dalam training diciptakan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Training biasanya berfokus pada penyediaan bagi pegawai ketrampilan-ketrampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Motivasi Kerja nilai t_{hitung} (6,684) > t_{tabel} (2,022) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan

organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan Upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka organisasi harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai dalam organisasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Gaya Kepemimpinan nilai $t_{hitung} (3,817) > t_{tabel} (2,022)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.

Secara sederhana kepemimpinan dapat diartikan sebagai besarnya rasa suka pegawai terhadap pekerjaannya dan ketidakpuasan kerja menunjukkan besarnya rasa tidak suka pegawai terhadap pekerjaan. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek psikologis yang ikut mempengaruhi perilaku pegawai dalam melakukan aktivitasnya. Kepemimpinan sangat penting bagi pegawai karena kepemimpinan yang dirasakan oleh pegawai akan berdampak terhadap pekerjaan dan kualitas kerjanya. Berbagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan itu memberikepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Pengaruh Training, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 1,961 artinya jika nilai variabel bebas (Training, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 1,961.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Training (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Gaya Kepemimpinan (X₃) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat adalah variabel Motivasi Kerja (X₂) dengan nilai 0,617, kemudian variabel Gaya Kepemimpinan (X₃) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,374, dan variabel terendah adalah variabel Training (X₁) dengan nilai beta sebesar 0,363.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Training, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.
2. Training, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.
3. Variabel Motivasi Kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar.
- Gujarati, D.N. (2012). Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C. Buku 2, Edisi 5. Jakarta. Salemba Empat.
- Kadarisman. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Hamzah. (2017). Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan). Jakarta. Bumi Aksara.
- Harsuko. (2011). Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM. Malang. UB Press.
- Hasibuan, Malayu. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal., dan Sagala, Jauvani, Ella. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik. Jakarta. Rajawali Pers.
- Rowley, Chris. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Rajawali Pers.