

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN
KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SINJAI TENGAH
KABUPATEN SINJAI**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**SUDARMAN
2018. MM. 1.1446**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN
KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SINJAI TENGAH
KABUPATEN SINJAI**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**SUDARMAN
2018. MM. 1.1446**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN
KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SINJAI TENGAH
KABUPATEN SINJAI**

Oleh :

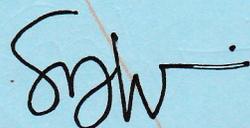
**SUDARMAN
2018. MM. 1.1446**

**Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 23 Februari 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Menyetujui,
Komisi Pembimbing**

Ketua,

Anggota



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.



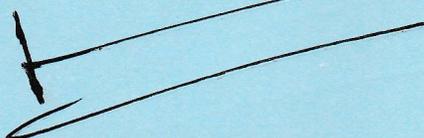
Dr. M Salim S. S.E., M.M

School Of Business

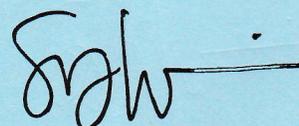
Mengetahui :

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**



Dr. Maryadi, S.E., M.M.



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

**HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

JUDUL TESIS :

*PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN
SINJAI TENGAH KABUPATEN SINJAI*

Nama Mahasiswa : Sudarman
NIM : 2018.MM..1446
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr.Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A
Anggota : Dr. H. Muhammad Salim Sultan. S.E.,M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

Tanggal Ujian : 23 Februari 2021
SK Penguji Nomor : 028 /SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dpata dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) iini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Februari 2021

Mahasiswa Ybs,



SUDARMAN
2018.MM.1.1446

ABSTRAK

Sudarman. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai, dibimbing oleh Sylvia Sjarlis dan Salim S.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.

Populasi penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai berjumlah 40 orang. Penarikan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel 40 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan (X1) berpengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hasil statistik t_{hitung} sebesar -0,02 lebih kecil dari t_{tabel} 2,030 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,983 lebih kecil dari 0,05 (2) Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hasil statistik t_{hitung} sebesar 2,57 lebih besar dari t_{tabel} 2,030 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05 (3) Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hasil statistik t_{hitung} sebesar 1,79 lebih besar dari t_{tabel} 2,030 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,083 lebih kecil dari 0,05 (4) Pelatihan Kerja (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hasil statistik t_{hitung} sebesar 2,14 lebih besar dari t_{tabel} 2,030 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,039 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan hasil uji statistik secara simultan Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Pelatihan Kerja (X4) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hasil statistik F_{hitung} sebesar 7,83 nilai ini lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,64 dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0, 05.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, pelatihan kerja, Kinerja Pegawai*



ABSTRACT

Sudarman. 2021. *The Effect of Leadership, Motivation, and Work Environment on Employee Performance in the Office of the Central Sinjai District, Sinjai Regency, supervised by Sylvia Sjarlis and Salim S.*

This study aims to determine and analyze the influence of leadership, motivation, and work environment on the employee performance of the Central Sinjai District Office, Sinjai Regency.

The population of this study were 40 employees of the Office of the Central Sinjai District, Sinjai Regency. Sampling using saturated samples with a sample size of 40 people.

The results of this study indicate that (1) Leadership (X1) has no positive and insignificant effect on Employee Performance (Y) with the statistical results of tcount of -0.02 smaller than ttable 2.030 with a regression coefficient value of 0.983 less than 0.05. (2) Motivation (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) with the statistical results of tcount 2.57 greater than ttable 2.030 with a regression coefficient value of 0.015 less than 0.05 (3) Work Environment (X3) has a positive and insignificant effect on Employee Performance (Y) with statistical results tcount of 1.79 is greater than ttable 2.030 with a regression coefficient value of 0.083 less than 0.05 (4) Job Training (X4) has a positive and significant effect on performance Employee (Y) with the statistical results of tcount of 2.14 is greater than t table of 2.030 with a regression coefficient value of 0.039 which is smaller than 0.05. Sticks simultaneously Leadership (X1), Motivation (X2), Work Environment (X3) and Job Training (X4) have an effect on Employee Performance (Y) with the statistical results Fcount of 7.83 this value is greater than Ftable which is 2.64 with probability 0.000. Because the probability value is much less than 0.05.

Keywords: *Leadership, Motivation, Work Environment, Job Training, Employee Performance*



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik tesis ini dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinja”**. Di dalam tulisan ini, disajikan pokok-pokok, bahasan yang meliputi; Defenisi manajemen, Defenisi manajemen personalia, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja dan kinerja pegawai.

Berakhirnya penulisan tesis ini, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini. Ucapan terima kasih ini khusus penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** selaku Ketua STIE Nobel Indonesia.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur PPs Ketua Program Studi STIE Nobel Indonesia.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si.Ak, C.A.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si Ak., CA.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. Salim S, S.E., M.M.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.
5. Orang Tuaku Tercinta, yang selalu memberi dukungan dan pengorbanannya hingga saat ini dan untuk kasih sayang yang tak terbatas.

6. Kepada Istriku tercinta terima kasih atas bantuan, dukungan, semangat dan doanya.
7. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
8. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dengan segala kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki penulis, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tetapi masih dirasakan banyak kekurangtepatan di dalam tesis ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna menyempurnakan tesis ini, sehingga dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Makassar, 10 Februari 2021

Penulis

SUDARMAN

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN IDENTITAS	iv
ORISINALITAS TESIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang1
1.2 Rumusan Masalah7
1.3 Tujuan Penelitian.....	.8
1.4 Manfaat Penelitian.....	.9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Kepemimpinan	12
2.2.1 Tipe- Tipe kepemimpinan.....	13
2.2.2 Macam teori kepemimpinan	14
2.2.3 Peranan kepemimpinan	16
2.3 Motivasi	17
2.3.1 Pengertian motivasi	17
2.3.2 Unsur-unsur penggerak motivasi	17
2.3.3 Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja pegawai.....	18
2.4 Lingkungan Kerja.....	20
2.4.1 Pengertian lingkungan kerja	20
2.4.2 Lingkungan kerja fisik.....	20
2.4.3 Lingkungan kerja non fisik	21
2.5 Pelatihan Kerja	21
2.5.1 Komponen-komponen pelatihan dan pengembangan pelatihan kerja	22
2.5.2 Desain program pelatihan (Diklat).....	22
2.6 Kinerja Pegawai	24
2.6.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	25
2.6.2 Karakteristik kinerja pegawai	26

2.6.3	Indikator kinerja	27
2.6.4	Tujuan penilaian kinerja	28
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS		
3.1	Kerangka Pemikiran	34
3.2	Hipotesis	35
3.3	Pengukuran Variabel dan Devenisi Operasional.....	35
BAB IV METODE PENELITIAN		
4.1	Pendekatan Peneliti.....	40
4.2	Tempat Dan Waktu Penelitian	40
4.3	Populasi Dan Sampel.....	41
4.3.1	Populasi	41
4.3.2	Sampel	41
4.4	Teknik Pengumpulan Data.....	41
4.4.1	Kuesioner	42
4.4.2	Studi pustaka	43
4.5	Jenis dan Sumber Data.....	43
4.5.1	Jenis	43
4.5.2	Sumber data	44
4.6	Metode Analisa Data	44
4.6.1	Uji validitas dan reliabilitas	45
4.6.2	Uji asumsi klasik	46
4.6.3	Analisis regresi berganda.....	48
4.6.4	Penguji hipotesis	49
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		
5.1	Hasil Penelitian.....	52
5.1.1	Gambaran umum objek penelitian	52
5.1.2	Deskripsi responden	54
5.1.3	Hasil analisis uji validitas terhadap variabel penelitian	65
5.1.4	Uji reliabilitas.....	68
5.1.5	Uji asumsi klasik	70
5.1.6	Penguji hipotesis	74
5.2	Pembahasan	76
5.2.1	Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.....	76
5.2.2	Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai	77
5.2.3	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.....	79
5.2.4	Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai	80

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan	82
6.2 Saran	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Research Gap	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	10
Tabel 5.1 Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	54
Tabel 5.2 Deskripsi Responden Menurut Status Pernikahan.....	54
Tabel 5.3 Deskripsi Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan	55
Tabel 5.4 Deskripsi Responden Terhadap Variabel Motivasi	57
Tabel 5.5 Deskripsi Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	59
Tabel 5.6 Deskripsi Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja	61
Tabel 5.7 Deskripsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	63
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Kepemimpin	66
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Motivasi	66
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	67
Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Pelatihan Kerja	67
Tabel 5.12 Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	68
Tabel 5.13 Reabilitas Kepemimpinan	68
Tabel 5.14 Reliabilitas Motivasi	69
Tabel 5.15 Reliabilitas Lingkungan Kerja	69
Tabel 5.16 Reliabilitas Pelatihan Kerja	69
Tabel 5.17 Reliabilitas Kinerja Pegawai.....	70
Tabel 5.18 Hasil Uji Multikolinearitasi	72
Tabel 5.19 Hasil Uji Autokolerasi.....	74
Tabel 5.20 Uji t.....	74
Tabel 5.21 Uji F.....	75
Tabel 5.22 Koefisien Derminan	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas	71
Gambar 5.2 Hasil Uji Hetereskedastisitas	73

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2: KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3: TABULASI DATA

LAMPIRAN 4: HASIL PENGOLAHAN DATA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen yang baik dalam suatu organisasi sangat tergantung pada kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan kontrol, tidak terkecuali kantor kecamatan. Kantor Kecamatan memiliki pemimpin yang disebut camat. Camat perlu memiliki dan menguasai kemampuan manajerial agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Seorang camat hendaknya memiliki kemampuan yang lebih memadai, sehingga dapat memimpin dan meningkatkan kinerja pegawai yang dipimpinnya. Keberhasilan organisasi sangat tergantung kepada sumber daya manusia, dalam hal ini camat dan seluruh pegawai di bawahnya.

Selain kemampuan manajerial pimpinan, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja bawahannya. Pada dasarnya instansi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu, motivasi penting karena

dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Kinerja pegawai selain dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif menjadikan pegawai menjadi senang bekerja dan pada akhirnya kinerja pegawai menjadi meningkat.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan lingkungan yang kondusif akan menyebabkan kinerja pegawai menjadi meningkat, tidak terkecuali pegawai kecamatan Laweyan Surakarta Pasal 126 UU 32 Tahun 2004 ayat 2, camat bertugas melaksanakan pelimpahan sebagian kewenangan dari bupati atau walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Oleh karenanya dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 khususnya yang mengatur tentang kedudukan kecamatan dijelaskan bahwa perubahan status kecamatan diikuti pula dengan mekanisme pemberian sebagian kewenangan kepala daerah kepada camat sebagai perangkat daerah di bawah bupati/walikota.

Di kantor kecamatan sinjai tengah kabupaten sinjai, tinggi rendahnya tingkat kinerja pegawai dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Telah diketahui bahwa penilaian kinerja pegawai merupakan bagian terpenting dalam proses bekerja maka dari itu pegawai akan memerlukan faktor-faktor tersebut untuk mendorong dan mendukung peningkatan kinerja pegawai. Pengaruh peningkatan kinerja pegawai dapat diperoleh dari dalam

diri pegawai itu sendiri maupun dari lingkungan sekitar pegawai bekerja. Kinerja pegawai dapat meningkat ketika bekerja apabila pegawai sudah memahami bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya. Dalam kasus ini, kantor biasanya akan memberikan bekal atau persiapan bagi setiap pegawai barunya untuk lebih mengenal pekerjaannya dan akan tetap memberikan bimbingan pembelajaran seiring berjalannya waktu dengan tujuan agar pegawai mampu untuk tetap mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.

Bekal atau persiapan tersebut salah satunya bisa didapatkan dari pelatihan pegawai. Menurut Dessler (2015:284), pelatihan berarti memberi karyawan baru atau karyawan lama sebuah keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka. Pelatihan juga merupakan proses seorang pegawai untuk menggapai sebuah target kriteria tertentu yang dimana kriteria tersebut telah ditentukan oleh pihak pemerintah dan nantinya akan dimanfaatkan guna mencapai tujuan sehingga fungsi pemerintahan dapat terlaksana secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Marwansyah (2010:155) pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja, pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Selain pelatihan, tinggi rendahnya kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja didalam kantor itu sendiri. Baik secara

langsung maupun tidak langsung, lingkungan dimana pegawai bekerja akan menentukan apakah seorang pegawai merasa nyaman sehingga mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Sedarmayanti dalam Riksa Aditya (2015:16) lingkungan kerja merupakan seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga pengaturan kerja baik metode secara individual maupun kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa apapun yang dilakukan pegawai ketika bekerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja dimulai dari metode kerja hingga alat pekerjaan yang digunakan.

Faktor-faktor seperti pelatihan dan lingkungan kerja yang didapatkan pegawai tentu akan mempengaruhi seberapa baik pegawai saat melakukannya tugasnya. Pegawai dituntut untuk dapat mengerti secara jelas bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya dengan benar dengan menggunakan pengetahuan dan kemampuan yang sudah pegawai peroleh dari pelatihan, selain itu lingkungan kerja yang mendukung pegawai juga jelas akan membantu pegawai untuk merasa lebih nyaman dan rileks ketika bekerja. Apabila pelatihan yang didapatkan sudah membantu pegawai untuk mendapatkan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan disertai dengan lingkungan kerja yang mendukung ketika melakukan pekerjaannya, pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya karena pegawai mampu menguasai pekerjaan tersebut dan melakukannya dengan baik dan benar. Berdasarkan survey yang dilakukan di

kantor kecamatan sinjai tengah kabupaten sinjai, telah diketahui bahwa penilaian kinerja pegawai merupakan bagian terpenting dalam proses bekerja maka dari itu pegawai memerlukan pelatihan untuk mendorong dan mendukung peningkatan kinerja dalam bekerja.

Untuk mengetahui apakah pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, peneliti telah menelaah penelitian-penelitian terdahulu yang diketahui terdapat adanya Research Gap dengan penelitian ini.

Table 1.1
Research Gap

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Latar Belakang Masalah	Hasil Penelitian
1	Munparidi (2012)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang	kurangnya tanggapan terhadap keluhan masyarakat dalam menangani masalah diskriminasi, baik secara langsung maupun yang tidak langsung	Terdapat dua variabel yaitu Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan terdapat dua variabel yaitu kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan
2	Ariza Luky Faradita (2013)	Pengaruh Program Training terhadap Kualitas Karyawan pada Bagian Administrasi PT. Sucofindo	Kualitas karyawan memegang peranan penting bagi keberhasilan dan kehancuran perusahaan oleh karen itu kualitas karyawan harus	Terdapat tiga variabel independen yaitu bahan pelatihan, fasilitas pelatihan dan lama pelatihan yang berpengaruh positif dan signifikan

		Cabang Samarinda	dikelola dengan baik.	terhadap kualitas karyawan dan terdapat satu variabel independen yaitu trainer pelatihan yang negatif dan tidak signifikan terhadap kualitas karyawan.
3	Chadek Novi, I Wayan Bagia dan Gede Putu Agus Jana (2014)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara	Diketahui karyawan pada perusahaan mengalami stres tinggi sehingga tidak mampu mencapai hasil yang ditetapkan perusahaan.	Terdapat Perbedaan indikator pada variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan
4	Trisofia Junita, Altje Tumbel dan Yantje Uhing (2015)	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado	Perusahaan meengandalkan karyawannya untuk dapat terus menggali potensi yang mereka miliki agar mampu bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lainnya.	Terdapat perbedaan indikator yang digunakan pada variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
5	Shih Shuo Yeh, Tzung Cheng Huan (2016)	Assessing the Impact of Work Environment Factorsn Employee Creative Performance on Fine-Dining Restaurant	Pada saat ini lingkungan kerja, dukungan sosial perusahaan, sumber, regulasi dan hak kebebasan dapat mempengaruhi kemampuan	Semua variabel berpengaruh positif terhadap kretivitas kerja karyawan namun 1 variabel yaitu variabel regulasi menunjukkan pengaruh negatif terhadap

			karyawan untuk menciptakan kreasi makanan yang berbeda.	kebebasan dan kreativitas kerja karyawan
--	--	--	---	--

Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa masih ada beberapa penelitian terdahulu yang mendapati pelatihan sebagai variabel dependen memberikan hasil yang tidak signifikan atau negatif terhadap variabel independennya. Meskipun peneliti menemukan lebih banyak variabel pelatihan yang berpengaruh positif, hal ini tidak memungkiri bahwa masih ada beberapa pelatihan yang tidak memberikan banyak bantuan bagi karyawan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang, maka idetifikasi rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.
4. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.

5. Apakah Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dan menganalisis Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini berharap dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain adalah:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua kalangan mengenai pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis mengenai pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai serta sebagai pelatihan untuk penerapan teori-teori yang di dapat dari perkuliahan.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen dan menambah dapat dijadikan sebagai referensi bagi pihak lain untuk melakukan penelitian sejenis atau pengembangan penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bermanfaat dalam penentuan hipotesis maupun kerangka pikir yang akan membantu peneliti dalam menentukan hal tersebut. Penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama / judul Peneliti	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ridha Nur Indah sari, bahar sinring, Lukman Chalid (20019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisataa Provinsi	Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif yang berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variable independen mempengaruhi variable dependen dan berguna pada penelitian yang bersifat explanatory research dimana variable independennya diperlakukan secara terkendali oleh peneliti untuk melihat	Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisataa, dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisataa

	Sulawesi Selatan	dampaknya pada variable dependennya	
2	Alwi Suddin (2010). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta	Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sehingga ada persyaratan yang harus dipenuhi sebelum analisis dilaksanakan.	Dari hasil uji t, ternyata pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan, karena $pvalue0,008 < 0,05$. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai juga signifikan karena $pvalue0,017 < 0,05$ dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai signifikan, karena $pvalue0,001 < 0,05$.
3	Zahid Palampanga, Syahir Natsir dan Sulaiman Miru (2017). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kausal (causality) dalam menjelaskan hubungan/pengaruh antara variable	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan di wilayah Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una.

	kelurahan diwilayah Kecamatan Ampang kota Toju Una-una		
--	--	--	--

2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan peran yang paling penting di dalam organisasi maupun perusahaan karena hal tersebut mempengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan atau sebagian kelompok organisasi sangat bergantung pada mutu kepemimpinan itu sendiri karena seorang pemimpin memiliki kuasa untuk mengatur karyawannya untuk melakukan sesuatu untuk tujuan perusahaan hal ini bagaimana pemimpin mampu menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan anggota organisasinya secara efektif dan efisien untuk tujuan perusahaan.

Sanusi dan Usman (2011:280) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah penyatu paduan dari kemampuan, cita-cita, dan semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan, dan mengelola rumah tangga keluarga maupun organisasi atau rumah tangga negara.

2.2.1 Tipe- Tipe kepemimpinan

Menurut Sutikno (2014:35) ada macam-macam tipe kepemimpinan sebagai berikut:

a) Tipe Pemimpin Otokratis

Dimana gaya kepemimpinan ini menganggap perusahaan milik sendiri dengan itu pemimpin melakukan tindakan dalam pergerakannya berisifat unsur pemaksaan seperti menganggap bawahan seperti alat, dan tidak mau menerima kritik atau saran.

b) Tipe Pemimpin Militeristis

Kepemimpinan Militeristis adalah gaya kepemimpinannya seperti sering mempergunakan sistem perintah dalam menggerakkan bawahanya, senang bergantung pada pangkat, menuntut disiplin, sukar menerima kritik atau saran, menggemari upacara-upacara untuk berbabagai acara dan keadaan.

c) Tipe Pemimpin Paternalistis

Kepemimpinan ini menganggap bawahanya sebagai manusia yang tidak dewasa dan dia bersikap terlalu melindungi, jarang memberi kesempatan kepada bawahannya unuk mengambil keputusan, dan sering bersikap maha tahu.

d) Tipe Pemimpin Kharismatik

Dalam gaya kepemimpinan ini seorang pemimpin memiliki daya tarik sendiri dalam memimpin orang-orang banyak. Kepemimpinan kharismatik ini biasanya bawaan dari lahir.

e) Tipe Laissez Faire

Kepemimpinan ini biasanya mempunyai sikap yang permisif, dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak dengan keyakinan dan hati nurani, asal kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai.

f) Tipe Demokratis

Gaya kepemimpinan ini dalam menggerakkan bawahannya selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk termulia di dunia, selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari dirinya, selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan, dan berusaha mengembangkan kapasitas diri peribadinya sebagai pemimpin.

2.2.2 Macam macam teori kepemimpinan

Teori kepemimpinan dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a) Teori sifat : teori kepemimpinan yang ini di sebut trait theory. ni merupakan teori kepemimpinan yang memepertanyakan sifat-sifat yang membuat seseorang menjadi pemimpin. Dalam teori ini, tentu saja, memiliki kesimpulan bahwa seorang pemimpin itu

ada karena dilahirkan , atau sesuai dengan sifat yang mereka miliki.

- b) Teori Kelompok : teori kepemimpinan yang mengutamakan pertukaran positif dari pemimpin kepada para anggota dalam mencapai tujuan kelompok ataupun organisasi. Dalam teori ini, dipercaya bahwa dengan adanya hubungan saling tukar pendapat antara pemimpin dan anggota, tujuan organisasi ataupun kelompok dapat tercapai.
- c) Teori situasional dan model kontingensi: Teori kepemimpinan yang berisikan tentang seorang pemimpin itu lahir dan ada karena adanya berbagai faktor situasional yang membuat anggota dan pemimpin saling bergantung satu sama lain dalam organisasi.
- d) Teori perilaku : dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarah suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Perilaku individu cenderung mementingkan bawahan memiliki ciri ramah tamah, mau berkonsultasi, mendukung , membela, mendengarkan, menerima usul dan memikirkan kesahjateraan bawahan.

2.2.3 Peranan kepemimpinan

Peranan pemimpin di dalam perusahaan sangat dominan untuk mengatasi masalah-masalah yang ada di perusahaan. Peranan tersebut meliputi rufino (2012:12) :

a) Interpersonal

Peranan yang bersifat interpersonal dimana adanya hubungan kerja sama kepada bawahan dalam rangka saling tukar informasi ataupun menjadi mediator bagi karyawan yang berkepentingan di perusahaan.

b) Infomasional

Peranan informasional adalah seorang pemimpin yang menyebarkan informasi kepada bawahannya yang berkaitan mengenai satuan kerja dan menjadi juru bicara di perusahaan.

c) Pengambilan keputusan

Seorang entrepreneur selalu berusaha memperbaiki dan mengembangkan perusahaan yang dipimpinnya seperti menciptakan ide dan gagasan baru (inovasi). Disturbances seorang pemimpin mampu mengatasi segala macam kesulitan dan berani mengambil atau menghadapi resiko

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku sehingga perusahaan atau organisasi memerlukan SDM yang memiliki motivasi yang tinggi agar dapat memberikan kinerja yang baik dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Menurut Kadarisman (2012 : 276) motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (needs), dorongan untuk berbuat atau bertindak (drives), dan tujuan yang diinginkan (goals). Mangkunegara (2013:93) mengemukakan bahwa motivasi adalah menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

2.3.2 Unsur Penggerak Motivasi

Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh tujuanya. penggerak motivasi tenaga kerja, sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan. Menurut Kadarisman (2012 : 276) motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (needs),dorongan untuk berbuat atau bertindak (drives), dan tujuan yang diinginkan (goals).

a) **Kebutuhan**

Kebutuhan adalah sesuatu yang harus dipenuhi oleh manusia sehingga mempengaruhi berperilaku, berbuat, dan bertindak contohnya gaji, jaminan hari tua, dan jaminan kesehatan.

b) **Pendorong**

Pendorong adalah sesuatu yang mempengaruhi manusia untuk mau berperilaku, berbuat dan bertindak contohnya yang dapat mempengaruhi mendorong manusia contohnya rasa aman dalam bekerja, mengembangkan diri, menggunakan cara baru dalam bekerja.

c) **Tujuan**

Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai atau yang diinginkan sehingga mempengaruhi manusia dalam berperilaku, berbuat, dan bertindak contohnya kebijakan atasan, adil, adanya penghargaan atas prestasi kerja.

2.3.3 Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja pegawai

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2013:100) sebagai berikut :

a) **Prinsip Partisipasi**

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai, akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut,

pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d) Prinsip Pendelegasian

Wewenang Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi atau perusahaan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya dan menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja bawahan terhadap atasan, dan lingkungan fisik disuatu perusahaan atau organisasi.

2.4.2 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi, udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lainnya.

2.4.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.5 Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karier tenaga kerja. Adapun pendapat beberapa ahli tentang pelatihan kerja adalah sebagai berikut : Mangkunegara (2013:44) pelatihan adalah ditunjukkan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Andrew (dalam mangkunegara ; 2013:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Marwansyah (2010:155) pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja, pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Dari definisi tersebut pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan,

kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan.

Keterampilan meliputi menjalankan tugas dan mengadakan variasi, pengetahuan meliputi kelincahan mental berfikir dari segala arah, kecepatan, mampu berkomunikasi, rasa ingin tahu tentang pengetahuan, dan menerima informasi atau gagasan baru, arah hidup yang mantap dan mandiri.

2.5.1 Komponen-komponen pelatihan dan pengembangan pelatihan

kerja: (mangkunegara;2013:44)

- a) Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
- b) Para pelatih harus memiliki kualifikasi yang memadai.
- c) Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- d) Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
- e) Peserta pelatihan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

2.5.2 Desain Program Pelatihan (Diklat)

Desain program pelatihan merupakan rancangan program pelatihan yang mencakup jenis pelatihan, tujuan pelatihan yang akan dicapai, materi, metode yang digunakan, kualifikasi

peserta, kualifikasi pelatih dan waktu (banyaknya sesi) yang diperlukan (Mangkunegara; 2013:62) :

- a) Jenis Pelatihan Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, untuk periode saat ini perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja dan etika kerja bagi tenaga manajerial tingkat bawah dan menengah.
- b) Indikator tujuan pelatihan Tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal contohnya dengan menjalankan tugas yang diberikan dan mengadakan variasi pekerjaan. Pengetahuan untuk meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan sebagai karyawan perusahaan.

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada pasar kerja dan dunia usaha, pelatihan dapat kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan. Sistem pemagangan adalah upaya untuk meningkatkan dan meningkatkan keterampilan atau keahlian tenaga kerja dengan bekerja secara langsung dalam proses produksi barang atau jasa di perusahaan. Pemagangan wajib di selenggarakan berdasarkan program pemagangan yang disusun berdasarkan persyaratan dan kualifikasi jabatan.

2.6 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil upaya individu atau organisasi dalam melaksanakan kewajiban job discription yang telah ditetapkan guna tercapainya hasil dari tujuan yang diberikan organisasi kepada setiap anggota organisasinya. Secara mendasar kinerja merupakan usaha dan tanggung jawab dari setiap individu atau karyawan dalam melaksanakan tuntutan kerja dan sedangkan kinerja organisasi adalah kegiatan dan hasil yang dilakukan setiap individu dan kelompok kerja guna tercapainya tujuan meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja. Sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan hasil kerja tersebut harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (di bandingkan dengan standar yang telah ada).

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara ;2013:67).

2.6.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut beberapa ahli yaitu:

a) Faktor Kemampuan

Menurut Mangkunegara (2013:67) secara psikologis, kemampuan seorang pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan nyata dalam artian bahwa pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan serta keterampilan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan sehingga menimbulkan rasa puas terhadap hasil kerja yang telah dilakukan.

b) Faktor Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013:68) motivasi terbentuk dari sikap pegawai ketika menghadapi situasi kerja yang dialami, motivasi merupakan dorongan pada situasi yang mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah tujuan untuk menimbulkan mental seseorang sehingga dapat menghadapi segala sesuatu dengan rasa dorongan yang kuat untuk pencapaian target kerja dan mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja yang aman serta nyaman.

c) Faktor kepemimpinan

Menurut Mangkuprawira, Hubeis (2007:156) faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan team leader

dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.

d) Faktor lingkungan kerja

Menurut Robbins (2002:36) bahwa karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

e) Faktor pelatihan kerja

Menurut Simamora (1999:342) melalui pelatihan dilakukan dengan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Dengan demikian dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor kepemimpinan, faktor lingkungan kerja, dan faktor pelatihan kerja.

2.6.2 Karakteristik Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013:68) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c) Memiliki tujuan yang realistis.
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

- e) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.6.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006:260) terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

- a) Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dan komitmen kerja.

Kemandirian suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.6.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja sebuah organisasi dan memperbaiki atau mengurangi kinerja karyawan yang kurang maksimal sehingga secara keseluruhan tujuan organisasi tercapai dengan baik. Menurut Mangkuprawira (2011:232-234) penilaian kinerja karyawan memiliki tujuan ditinjau dari beragam pendapat pengembangan perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

- a) Perbaikan Kinerja. Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
- b) Penyesuaian Kompensasi. Penilaian kinerja membantu mengambil keputusan menentukan siapa yang harus menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem.
- c) Keputusan Penempatan. Promosi, transfer, penurunan jabatan, biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif, misalnya dalam bentuk penghargaan.
- d) Kebutuhan Pelatihan dan Pembangunan. Kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan

pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu untuk mengembangkan diri.

- e) Perencanaan dan Pengembangan Karir. Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.
- f) Definisi Proses Penempatan Staf. Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.
- g) Ketidak Akuratan Informasi. Kinerja buruk dapat mengidentifikasi kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah kepada hal ketidak tepata dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan dan keputusan konseling.
- h) Kesalahan Rancangan Pekerjaan. Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat diagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.
- i) Kesempatan Kerja yang Sama. Penilaian kerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.
- j) Tantangan-Tantangan Eksternal. Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti

keluarga, finansial, kesehatan atau masalah-masalah lainnya jika masalah-masalah tersebut dapat diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.

- k) Umpan Balik Pada SDM. Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengidentifikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Terry yang dikutip oleh Sutarto (1998:17) yang mendefinisikan bahwa kepemimpinan ialah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan definisi tersebut bias disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dikarenakan kepemimpinan dalam hal ini dimiliki oleh seorang pemimpin harus bisa mengontrol kinerja pegawai bawahannya agar bisa mencapai target dari suatu tujuan perusahaan. Menurut Abdulrahman yang dikutip oleh Moenir (1988:232) kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang-orang mengikuti pemimpin.

Dalam hal ini berarti kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan akan mengikuti apa yang diperintahkan oleh pemimpinnya, maka pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang baik supaya kinerja pegawai dapat optimal dan berjalan dengan baik. Penjelasan tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan mempengaruhi pegawai dalam mengikuti pemimpin dalam hal ini adalah mengenai kinerjanya.

Menurut Sarwoto (1983:135) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan

sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

Dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan pegawai yang termotivasi akan menimbulkan reaksi untuk mencapai tujuan dan hal tersebut akan mengoptimalkan kinerja pegawai dalam mencapai target dari perusahaan.

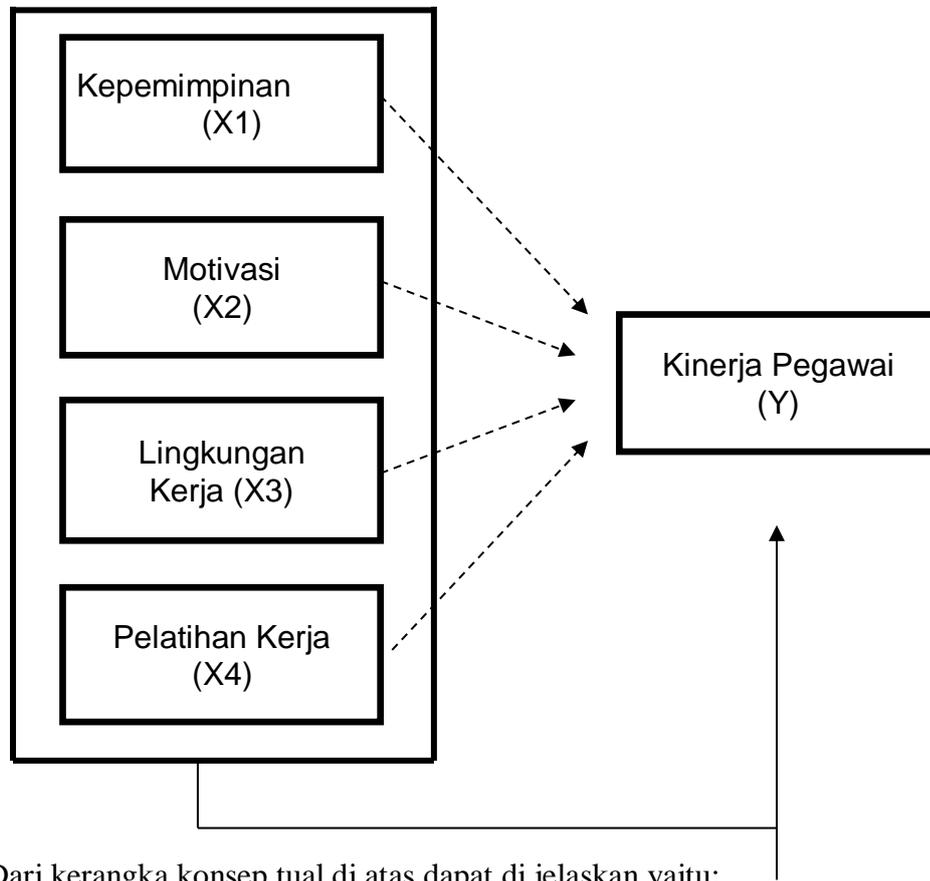
Perusahaan tidak hanya membutuhkan orang yang pintar, cakap dan terampil melainkan juga membutuhkan orang yang giat bekerja dan berkeinginan untuk mengoptimalkan kinerja mereka sesuai dengan visi dan misi tujuan dari organisasi tersebut. Maka dalam hal ini pemimpin dibutuhkan untuk dapat mengoptimalkan dan memotivasi pegawai agar mereka giat bekerja serta dapat menjalankan tujuan perusahaan agar tercapai dan terlaksana dengan baik. Selain hal itu, pegawai harus mampu mengikuti instruksi yang diberikan oleh pimpinan mengenai dorongan dan semangat yang diberikan oleh pemimpin, dengan begitu terjadi sinkronisasi antara pimpinan dan yang dipimpin. Hal tersebut bisa membuat optimalnya kinerja pegawai sehingga karyawan semangat dan termotivasi untuk menjalankan aktivitasnya di perusahaan tersebut.

Menurut Terry (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Dari definisi tersebut sangat jelas bahwa lingkungan kerja berdampak baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap optimalnya kinerja pegawai.

Lingkungan kerja tidak kalah penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus mampu memberikan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (ruangan yang nyaman, bersih), serta lingkungan kerja non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan pegawai dengan pegawai, hubungan pegawai dengan pimpinan dan tempat ibadah).

Menurut Armstrong dan Baron (1998:15), kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Proses pelaksanaan suatu organisasi harus melakukan monitoring, penilaian dan review terhadap kinerja sumber daya manusia di suatu organisasi tersebut. Melalui tiga hal tersebut bisa diketahui apakah kinerja dari pegawai sejalan dengan pencapaian target kantor atau tidak mencapai target perusahaan. Apabila target tidak tercapai maka kantor harus melakukan evaluasi terhadap kinerja dari pegawai. (A. Ivan, 2016).

Skema 3.1
Kerangka Konseptual



Dari kerangka konsep tual di atas dapat di jelaskan yaitu:

—————> : Secara Simultan

-----> : Secara Parsial

Kepemimpinan : X1

Motivasi : X2

Lingkungan Kerja : X3

Pelatihan Kerja : X4

Kinerja Pegawai : Y

3.2 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara penelitian, patokan dugaan, atau dalil sementara yang kebenarannya akan di buktikan dalam penelitian. Berdasarkan teoriterlihat dalam kerangka konseptual, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a) H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- b) H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- c) H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- d) H4 : Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- e) H5 : Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3.3 Pengukuran Variabel dan Devenisi Operasional

Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiono (2012:38) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti unuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut, yang kemudian bisa disimpulkan. Berdasarkan pokok pembahasan permasalahan dan rumusan hipotesis, variabel penelitian ini dikelompokkan menj adi dua.

- a) Variabel bebas atau variabel independen adalah suatu variabel yang mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3).
- b) Variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu, adapun indikator dari kepemimpinan yaitu:

- a. Pimpinan memiliki hubungan baik dengan pegawai
- b. Pimpinan memberikan kebebasan kepada pegawai untuk memberikan pendapat
- c. Pimpinan selalu memberikan bimbingan kepada pegawai.
- d. Pimpinan memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja baik.

2. Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau perilaku manusia untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha adapun indikator dari motivasi tersebut adalah :

- a. Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik
- b. Tunjangan hari tua untuk meningkatkan pegawai
- c. Pekerjaan yang diberikan sangat menantang
- d. Hasil kinerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dikembankan, dan indikatornya adalah :

- a. Ruangan kerja mempunyai udara yang sejuk sehingga membuat nyaman saat bekerja
- b. Lantai pegawai bersih sehingga membuat pegawai merasa nyaman saat melakukan tugas yang di kerjakan
- c. Peralatan kantor lengkap sehingga memudahkan pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya
- d. Antara pegawai saling berbagi cerita untuk menimbulkan kerjasama baik antara pegawai yang lain
- e. Di adakannya seminar untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai.

4. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga professional dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta

guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi, dan indikatornya sebagai berikut :

- a. Tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penentuan rencana dan penetapan sasaran serta hasil yang didapatkan dari pelatihan
- b. Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur
- c. Pelatih yang dipilih untuk memberikan materi harus benar-benar memilih kualifikasi yang memadai, profesional dan kompeten
- d. Materi yang sesuai dengan tujuan pelatihan
- e. Metode akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan apabila jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan
- f. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai

5. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

- a. Pegawai selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal
- b. Pegawai selalu berusaha mencapai target kerja yang diberikan oleh pimpinan
- c. Pegawai selalu bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan

- d. Pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif sehingga tidak banyak intruksi dari pimpinan.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah asosiatif kausal. Penelitian ini untuk mengetahui hubungan yang bersifat mempengaruhi antara dua variabel atau lebih maka penelitian ini menggunakan desain penelitian hubungan atau asosiatif dan menurut sifat hubungannya penelitian menggunakan hubungan sebab-akibat (kausal). Desain kausal adalah penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, dan bagaimana suatu variabel independen memengaruhi variabel dependen (Echdar, 2017).

4.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

a) Lokasi penelitian

Penelitian ini direncanakan di Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.

b) Waktu penelitian

Penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2020.

4.3 Populasi Dan Sampel

4.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah dengan jumlah pegawai sebanyak 40 orang.

4.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Echdar, 2017).

Sampel yang akan diambil adalah sebagian populasi yang merupakan pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai yang jumlahnya 40 Orang.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan dalam penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui metode pengumpulan data, maka peneliti tidak akan

mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan (Echdar, 2017). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode :

4.4.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atas pertanyaan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti (Sugiyono, 2014). Penyebaran angket kuesioner dikhususkan kepada pegawai Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.

Daftar pertanyaan-pertanyaan yaitu daftar pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pertanyaan-pertanyaan dalam daftar pertanyaan tertutup dibuat dengan menggunakan skala likert 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju : Skor 1

Tidak Setuju : Skor 2

Ragu-Ragu : Skor 3

Setuju : Skor 4

Sangat Setuju : Skor 5

4.4.2 Studi Pustaka (Library Research)

Teknik Kepustakaan (Library Research); yaitu penelitian yang dilakukan dengan membaca buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, skripsi, tesis dan jurnal sebagai acuan penelitian terdahulu.

4.5 Jenis Dan Sumber Data

4.5.1 Jenis

a. Metode Pengumpulan Data

(Sugiono, 2012:147) mendefinisikan data dalam penelitian kuantitatif yaitu “analisis data merupakan kegiatan setelah data dari responden atau sumber data lain terkumpul . Dalam pengukurannya, pengambilan data dengan kuesioner menerapkan skala Likert. “Skala likert merupakan metode pernyataan sikap yang menggunakan distribusi responden sebagai dasar penentuan nilai skalanya “azwar (2002:139).

b. Metode Analisis Data

Menurut (Sugiono, 2012:147) mendefinisikan analisis data sebagai berikut: Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang

diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

4.5.2 Sumber Data

a) Data Primer

Menurut Sekaran, (2011:242) “Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi”. Data primer diperoleh secara langsung kuesioner. Data primer dalam penelitian ini meliputi tanggapan responden terhadap kuesioner variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai

b) Data sekunder

Menurut Sekaran, (2011:76), data sekunder diperoleh dari data atau informasi yang sebelumnya sudah ada, baik itu buku, jurnal, laman internet, dan lain-lain. Dengan kata lain, peneliti hanya mengutip informasi tersebut sebagai pembanding atau pelengkap materi penelitian.

4.6 Metode Analisis Data

Teknik analisis data kuantitatif adalah bersifat deskriptif, yaitu mempunyai tugas mengorganisasi dan menganalisa data angka, agar dapat memberikan gambaran secara teratur, ringkas dan jelas mengenai suatu

gejala, peristiwa atau suatu keadaan, sehingga dapat ditarik pengertian atau makna tertentu (Sugiyono, 2014). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 21 Untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini, maka teknik analisis yang digunakan adalah:

4.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2013).

Alat uji yang digunakan pada uji validitas adalah korelasi antara indikator masing-masing pertanyaan dengan total skor dari indikator dalam satu variabel. Ketetapan valid atau tidaknya dapat ditentukan dengan kriteria nilai r , yaitu:

- 1) Jika r hitung $>$ r table maka pertanyaan tersebut dianggap valid.
- 2) Apabila $r < r$ maka pertanyaan tersebut dianggap tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas data penelitian dilanjutkan dengan melakukan uji reliabilitas. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Pengujian terhadap reliabilitas data penelitian dapat dilakukan dengan menghitung besarnya Cronbach's Alpha minimal 0,6 sudah cukup untuk menyimpulkan bahwa data penelitian adalah reliabel (Algifari, 2015).

4.6.2 Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan bebas dari asumsi klasik statistik baik itu multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas (Sujarweni, 2015).

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dari pada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Multikolinieritas berkenaan dengan terdapatnya lebih dari satu hubungan linear pasti. Uji multikolinieritas adalah dengan VIF (Variance Inflation Factor) dan CI (Condition Index), jika $VIF < 10$ atau $CI < 10$, tidak terdapat multikolinieritas.

c) Uji Autokorelasi (Autocorelation)

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear pada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Ghozali, 2013).

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi regresi heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas. Jika variannya berbeda, disebut heteroskedastisitas. Deteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, di mana sumbu x adalah y yang telah diprediksi dan sumbu y adalah residual (y prediksi $-y$ sesungguhnya) yang telah di-studentized.

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas;
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6.3 Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen (Sujarweni, 2015:149). Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Lingkungan Kerja

X4 = Pelatihan Kerja

a = Konstanta

e = Residual/Error

4.6.4 Penguji Hipotesisi

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis dilakukan melalui

a) Uji t

Uji-t ini untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen (X1, X2, X3, X4) secara individu terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Langkah-langkah pengujian diawali dengan membuat formulasi hipotesis sebagai berikut :

1) Menentukan hipotesis nihil (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha).

Ho: $b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen (Xi) terhadap variabel dependen (Y).

Ha: $b_i < 0$, artinya ada pengaruh negatif antara variabel independen (Xi) terhadap variabel dependen (Y).

Ha: $b_i > 0$, artinya ada pengaruh positif antara variabel independen (Xi) terhadap variabel dependen (Y).

2) Menentukan tingkat signifikan dengan table

3) Mencari t hitung dengan rumus:

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{e b_i}}$$

Keterangan:

b_i = koefisien regresi variabel independen ke i .

$Se\ b_i$ = standart error koefisien regresi variabel independen ke i .

4) Keputusan

H_0 : diterima bila $t\ hitung < t\ tabel$, H_a ditolak.

H_a : diterima bila $t\ hitung > t\ tabel$, H_0 ditolak.

b) Uji F

Uji-F ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen (X_1, X_2, X_3, X_4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Langkah-langkah pengujian diawali dengan membuat formulasi hipotesis sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: b_1; b_2; b_3; b_4 \neq 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Menentukan tingkat signifikan dengan F-tabel.

3) Mencari F-hitung dengan rumus:

$$f\ hitung = \frac{R^2 / (K-1)}{(1-R^2) / (N-K)}$$

Keterangan:

R = koefisien determinasi majemuk.

K = jumlah variabel independen yang digunakan.

N = jumlah sampel.

4) Kesimpulan

Ho: diterima bila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, Ha ditolak.

Ha: diterima bila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, Ho ditolak.

c) Koefisien Determinan

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi-variasi dependen.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Kecamatan Sinjai Tengah adalah salah satu dari 9 Kecamatan di Kabupaten Sinjai, Terletak ± 20 km dari arah barat ibu kota Kabupaten Sinjai dengan batas wilayah :

Utara : Kecamatan Bulupoddo

Timur : Kecamatan Sinjai Timur

Selatan : Kecamatan Sinjai Selatan

Barat : Kecamatan Sinjai Barat

Masyarakat Sinjai Tengah pada umumnya adalah petani. Mayoritas masyarakat Sinjai Tengah Beragama Islam. Fasilitas ibadah di Kabupaten Sinjai Tengah adalah Masjid 84 dan 42 Musholla. Fasilitas kesehatan berupa puskesmas dan Puskesmas Pembantu. Fasilitas Pendidikan terdapat SD 32 buah, SLTP 11 buah dan SLTA 5 buah. Fasilitas lain untuk mendukung aktivitas masyarakat adalah Pusat kegiatan yang terdiri dari:

1. Pusat Olahraga, berupa Lapangan sepak bola, bola volley dan sepak takraw
2. Pusat Pendidikan setiap Desa seperti Perpustakaan
3. Gedung Serbaguna

Hal lain yang perlu diperhatikan pemerintah adalah pengalokasian anggaran pembangunan yang tepat, Tentu saja, program untuk menggalakkan pengembangan potensi alam harus lebih ditingkatkan, Kejeliaan pemerintah untuk mengembangkan potensi setiap Desa di Kecamatan Sinjai Tengah sangat diperlukan dalam hal ini, karena beberapa kendala klasik yang dihadapi masyarakat adalah Modal dan pemasaran.

Populasi yang dijadikan objek penelitian yaitu kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai. Sedangkan sampel penelitian sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner. Pengisian kuesioner dilakukan dengan cara memberikan tanda *checklist* (√) pada pertanyaan yang sudah disusun dari masing-masing butir pertanyaan berisi 5 pilihan jawaban yaitu “Sangat Tidak Setuju” diberi skor 1, “Tidak Setuju” diberi skor 2, “Ragu-Ragu” diberi skor 3, “Setuju” diberi skor 4, “Sangat Setuju” diberi skor 5, sehingga responden memilih salah satu jawaban yang menurut mereka sesuai. Peneliti memberikan kuesioner untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.

5.1.2 Deskripsi Responden

1. Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 5.1

Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-Laki	22	55%
Perempuan	18	45%
Total	40	100%

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 5.1 diperoleh data bahwa dari 40 responden, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 22 orang (55%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang (45%). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki. Hasil ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai laki-laki yang menjadi responden pada kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai lebih tinggi dari pegawai perempuan.

2. Deskripsi Responden Menurut Status Pernikahan

Tabel 5.2

Deskripsi Responden Menurut Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	%
Belum Menikah	8	20%
Menikah	32	80%
Total	40	100%

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 5.2 diperoleh data bahwa dari 40 responden, sebagian besar responden memiliki status belum

menikah yakni sebanyak 8 orang (20%), sedangkan yang memiliki status menikah sebanyak 32 orang (80%). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini didominasi oleh yang memiliki status menikah. Hasil ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang memiliki status menikah yang menjadi responden pada kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai lebih tinggi dari pegawai yang memiliki status belum menikah.

3. Deskripsi Jawaban Responden

a) Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

Tabel 5.3
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel
Kepemimpinan

Ket	Kriteria Penilaian					Jumlah
	SS	S	RR	TS	STS	
X1.1	8 (20,0%)	27 (67,5%)	4 (10,0%)	1 (2,5%)	0	40 (100%)
X1.2	9 (22,5%)	27 (67,5%)	4 (10,0%)	0	0	40 (100%)
X1.3	11 (27,5%)	25 (62,5%)	3 (7,5%)	1 (2,5%)	0	40 (100%)
X1.4	9 (22,5%)	26 (65,0%)	4 (10,0%)	1 (2,5%)	0	40 (100%)

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.3 variabel kepemimpinan adapun hasil kesimpulannya sebagai berikut :

- 1) Jumlah responden yang menjawab pernyataan 1 pada variabel kepemimpinan dengan pernyataan “Atasan menjadi mediator dengan berbagai pihak berkepentingan” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 8 orang. Setuju (S) sebanyak 27 orang. Ragu-Ragu (RR) sebanyak 4 orang. Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang.
- 2) Jumlah responden yang menjawab pernyataan 2 pada variabel kepemimpinan dengan pernyataan “Atasan memberikan berbagai informasi yang relevan di kantor” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 9 orang. Setuju (S) sebanyak 27 orang. Ragu-Ragu (RR) sebanyak 4 orang.
- 3) Jumlah responden yang menjawab pernyataan 3 pada variabel kepemimpinan dengan pernyataan “Atasan berani melakukan perubahan atau inovasi” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 3 orang. Setuju (S) sebanyak 25 orang. Ragu-Ragu (RR) sebanyak 4 orang. Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang.
- 4) Jumlah responden yang menjawab pernyataan 4 pada variabel kepemimpinan dengan pernyataan “Atasan berani dalam menghadapi atau mengambil resiko” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 9 orang.

Setuju (S) sebanyak 26 orang. Ragu-Ragu (RR) sebanyak 4 orang. Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang.

b) Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi

Tabel 5.4
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi

Ket	KriteriaPenilaian					Jumlah
	SS	S	RR	TS	STS	
X2.1	11 (27,5%)	22 (55,0%)	6 (15,0%)	1 (2,5%)	0	40 (100%)
X2.2	14 (35,0%)	21 (52,5%)	5 (12,5%)	0	0	40 (100%)
X2.3	12 (30,0%)	18 (45,0%)	8 (20,0%)	2 (5,0%)	0	40 (100%)
X2.4	13 (32,5%)	16 (40,0%)	9 (22,5%)	2 (5,0%)	0	40 (100%)
X2.5	14 (35,0%)	21 (52,5%)	5 (12,5%)	0	0	40 (100%)
X2.6	7 (17,5%)	21 (52,5%)	11 (27,5%)	1 (2,5%)	0	40 (100%)
X2.7	6 (15,0%)	25 (62,5%)	9 (22,5%)	0	0	40 (100%)

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.4 pada variabel motivasi adapun hasil kesimpulannya sebagai berikut :

- 1) Jumlah responden yang menjawab pernyataan 1 pada variabel motivasi dengan pernyataan “Kantor memberikan gaji yang sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 11 orang. Setuju (S) sebanyak 22 orang. Ragu-Ragu (RR) sebanyak 6 orang. Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang.

- 2) Jumlah responden yang menjawab pernyataan 2 pada variabel motivasi dengan pernyataan “Kantor memberikan jaminan kesehatan” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 14 orang. Setuju (S) sebanyak 21 orang. Ragu-Ragu (RR) sebanyak 5 orang.
- 3) Jumlah responden yang menjawab pernyataan 3 pada variabel motivasi dengan pernyataan “Kantor memberikan jaminan hari tua kepada pegawai” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 12 orang. Setuju (S) sebanyak 18 orang. Ragu-Ragu (RR) sebanyak 8 orang. Tidak Setuju (TS) sebanyak 2 orang.
- 4) Jumlah responden yang menjawab pernyataan 4 pada variabel motivasi dengan pernyataan “Kantor memberikan peralatan keamanandalam menjalankan pekerjaan” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 13 orang. Setuju (S) sebanyak 16 orang. Ragu-Ragu (RR) sebanyak 9 orang. Tidak Setuju (TS) sebanyak 2 orang.
- 5) Jumlah responden yang menjawab pernyataan 5 pada variabel motivasi dengan pernyataan “Kantor mrmberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dalam berkarir” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 14 orang. Setuju (S) sebanyak 21 orang. Ragu-Ragu (RR) sebanyak 5 orang.

- 6) Jumlah responden yang menjawab pernyataan 6 pada variabel motivasi dengan pernyataan “Kantor memberikan kebebasan menggunakan cara baru dalam melakukan pekerjaan” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 7 orang. Setuju (S) sebanyak 21 orang. Ragu-Ragu (RR) sebanyak 11 orang. Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang.
- 7) Jumlah responden yang menjawab pernyataan 7 pada variabel motivasi dengan pernyataan “Adanya kebijakan yang ditentukan perusahaan dan berfokus untuk kemajuan bersama” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 6 orang. Setuju (S) sebanyak 25 orang. Ragu-Ragu (RR) sebanyak 9 orang.

c) Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 5.5
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Ket	KriteriaPenilaian					Jumlah
	SS	S	RR	TS	STS	
X3.1	20 (50,0%)	20 (50,0%)	0	0	0	40 (100%)
X3.2	16 (40,0%)	22 (55,0%)	1 (2,5%)	1 (2,5%)	0	40 (100%)
X3.3	19 (47,5%)	17 (42,5%)	4 (10,0 %)	0	0	40 (100%)
X3.4	18 (45,0%)	19 (42,5%)	3 (7,5%)	0	0	40 (100%)
X3.5	18 (45,0%)	19 (47,5%)	3 (7,5%)	0	0	40 (100%)

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.5 pada variabel lingkungan kerja adapun hasil kesimpulannya sebagai berikut :

- 1) Jumlah responden yang menjawab pernyataan 1 pada variabel lingkungan kerja dengan pernyataan “Tersedianya ruangan kerja yang nyaman berupa kebersihan selalu terjaga, adanya sirkulasi udara, dan penerangan berjalan dengan baik” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 20 orang. Setuju (S) sebanyak 20 orang.
- 2) Jumlah responden yang menjawab pernyataan 2 pada variabel lingkungan kerja dengan pernyataan “Tersedianya seragam dan kelengkapan kerja yang dapat membantu dalam penyelesaian tugas” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 16 orang. Setuju (S) sebanyak 22orang. Ragu-Ragu (RR) sebanyak 1 orang. Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang.
- 3) Jumlahresponden yang menjawab pernyataan 3 pada variabel lingkungan kerja dengan pernyataan “Adanya sikap saling menghormati dan saling menghargai terhadap atasan” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 19 orang. Setuju (S) sebanyak 17orang. Ragu-Ragu (RR) sebanyak 4orang.
- 4) Jumlah responden yang menjawab pernyataan 4 pada variabel lingkungan kerja dengan pernyataan “Adanya

sikap saling menghormati dan saling menghargai antara rekan kerja” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 18 orang. Setuju (S) sebanyak 19orang. Ragu-Ragu (RR) sebanyak 3 orang.

- 5) Jumlah responden yang menjawab pernyataan 5 pada variabel lingkungan kerja dengan pernyataan “Adanya sikap saling menghormati dan saling menghargai terhadap bawahan” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 18 orang. Setuju (S) sebanyak 19orang. Ragu-Ragu (RR) sebanyak 3 orang.

d) Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja

Tabel 5.6
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja

Ket	KriteriaPenilaian					Jumlah
	SS	S	RR	TS	STS	
X4.1	7 (17,5%)	28 (70,0%)	5 (12,5%)	0	0	40 (100%)
X4.2	6 (15,0%)	26 (65,0%)	8 (20,0%)	0	0	40 (100%)
X4.3	9 (22,5%)	25 (62,5%)	6 (15,0%)	0	0	40 (100%)
X4.4	12 (30,0%)	22 (55,0%)	6 (15,0%)	0	0	40 (100%)

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.6 pada variabel pelatihan kerja adapun hasil kesimpulannya sebagai berikut :

- 1) Jumlah responden responden yang menjawab pernyataan 1 pada variabel pelatihan kerja dengan pernyataan “Pegawai diberikan tugas untuk meningkatkan keterampilan” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 7 orang. Setuju (S) sebanyak 28 orang. Ragu-Ragu (RR) sebanyak 5 orang.
- 2) Jumlah responden yang menjawab pernyataan 2 pada variabel pelatihan kerja dengan pernyataan “Pegawai mampu menerima perbedaan pendapat” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 6 orang. Setuju (S) sebanyak 26 orang. Ragu-Ragu (RR) sebanyak 8 orang.
- 3) Jumlah responden yang menjawab pernyataan 3 pada variabel pelatihan kerja dengan pernyataan “Kantor memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 9 orang. Setuju (S) sebanyak 25 orang. Ragu-Ragu (RR) sebanyak 6 orang.
- 4) Jumlah responden yang menjawab pernyataan 4 pada variabel pelatihan kerja dengan pernyataan “Pegawai

memiliki keinginan belajar tentang hal-hal baru” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 12 orang. Setuju (S) sebanyak 22 orang. Ragu-Ragu (RR) sebanyak 6 orang.

e) **Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai**

Tabel 5.7
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Ket	Kriteria Penilaian					Jumlah
	SS	S	RR	TS	STS	
Y.1	6 (15,0%)	28 (70,0%)	6 (15,0%)	0	0	40 (100%)
Y.2	5 (12,5%)	25 (62,5%)	10 (25,0%)	0	0	40 (100%)
Y.3	7 (17,5%)	25 (62,5%)	8 (20,0%)	0	0	40 (100%)
Y.4	5 (12,5%)	23 (57,5%)	11 (27,5%)	1 (2,5%)	0	40 (100%)
Y.5	8 (20,0%)	24 (60,0%)	6 (15,0%)	2 (5,0%)	0	40 (100%)
Y.6	7 (17,5%)	24 (60,0%)	8 (20,0%)	1 (2,5%)	0	40 (100%)
Y.7	10 (25,0%)	20 (50,0%)	10 (25,0%)	0	0	40 (100%)

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.7 pada variabel kinerja pegawai adapun hasil kesimpulannya sebagai berikut :

- 1) Jumlah responden yang menjawab pernyataan 1 pada variabel kinerja pegawai dengan pernyataan “Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju

(SS) sebanyak 6 orang. Setuju (S) sebanyak 28 orang. Ragu-Ragu (RR) sebanyak 6 orang.

- 2) Jumlah responden yang menjawab pernyataan 2 pada variabel kinerja pegawai dengan pernyataan “Pegawai mampu mencapai target yang telah ditentukan” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 5 orang. Setuju (S) sebanyak 25 orang. Ragu-Ragu (RR) sebanyak 10 orang.
- 3) Jumlah responden yang menjawab pernyataan 3 pada variabel kinerja pegawai dengan pernyataan “Pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 7 orang. Setuju (S) sebanyak 25 orang. Ragu-Ragu (RR) sebanyak 8 orang.
- 4) Jumlah responden yang menjawab pernyataan 4 pada variabel kinerja pegawai dengan pernyataan “Pegawai dapat meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 5 orang. Setuju (S) sebanyak 23 orang. Ragu-Ragu (RR) sebanyak 11 orang. Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang.
- 5) Jumlah responden yang menjawab pernyataan 5 pada variabel kinerja pegawai dengan pernyataan “Pegawai dapat bekerja sama sama dengan semua pegawai yang ada

dalam kantor” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 8 orang. Setuju (S) sebanyak 24 orang. Ragu-Ragu (RR) sebanyak 6 orang. Tidak Setuju (TS) sebanyak 2 orang.

- 6) Jumlah responden yang menjawab pernyataan 6 pada variabel kinerja pegawai dengan pernyataan “Pegawai sangat paham dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 7 orang. Setuju (S) sebanyak 24 orang. Ragu-Ragu (RR) sebanyak 8 orang. Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang.
- 7) Jumlah responden yang menjawab pernyataan 7 pada variabel kinerja pegawai dengan pernyataan “Pegawai selalu melakukan tugas dan tanggung jawab tanpa menunggu perintah dari atasan” jumlah orang yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 10 orang. Setuju (S) sebanyak 20 orang. Ragu-Ragu (RR) sebanyak 10 orang.

5.1.3 Hasil Analisis Uji Validitas Terhadap Variabel Penelitian

Hasil pengamatan peneliti tentang analisis persepsi responden terhadap variabel penelitian dapat disajikan sebagai berikut:

1. Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Kepemimpinan

Tabel 5.8
Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Kepemimpinan

No.	Variabel	Corrected item- Total Correlation	N of Item	Keterangan
1	Kepemimpinan1	0,661	4	Valid
2	Kepemimpinan2	0,671	4	Valid
3	Kepemimpinan3	0,429	4	Valid
4	Kepemimpinan4	0,603	4	Valid

Sumber : Data Primer diolah pada SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa Corrected Item-Total Correlation masing-masing indikator pertanyaan > dari nilai r-tabel dengan nilai $\alpha_{0,05} = 0.2787$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pertanyaan pada variabel kepemimpinan semuanya sudah valid.8

2. Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Motivasi

Tabel 5.9
Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Motivasi

No.	Variabel	Corrected item- Total Correlation	N of Item	Keterangan
1	Motivasi1	0,808	7	Valid
2	Motivasi2	0,809	7	Valid
3	Motivasi3	0,772	7	Valid
4	Motivasi4	0,783	7	Valid
5	Motivasi5	0,825	7	Valid
6	Motivasi6	0,822	7	Valid
7	Motivasi7	0,828	7	Valid

Sumber : Data Primer diolah pada SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation masing-masing indikator pertanyaan > dari nilai r-tabel dengan nilai $\alpha_{0,05} = 0.2787$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pertanyaan pada variabel Motivasi semuanya sudah valid.

3. Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 5.10
Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No.	Variabel	Corrected item- Total Correlation	N of Item	Keterangan
1	LingkunganKerja1	0,824	5	Valid
2	LingkunganKerja2	0,847	5	Valid
3	LingkunganKerja3	0,800	5	Valid
4	LingkunganKerja4	0,766	5	Valid
5	LingkunganKerja5	0,810	5	Valid

Sumber : Data Primer diolah pada SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation masing-masing indikator pertanyaan > dari nilai r-tabel dengan nilai $\alpha_{0.05} = 0.2787$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pertanyaan pada variabelLingkungan Kerjasemuanya sudah valid.

4. Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Pelatihan kerja

Tabel 5.11
Hasil Uji Validitas Terhadap VariabelPelatihan kerja

No.	Variabel	Corrected item- Total Correlation	N of Item	Keterangan
1	PelatihanKerja1	0,752	4	Valid
2	PelatihanKerja2	0,770	4	Valid
3	PelatihanKerja3	0,620	4	Valid
4	PelatihanKerja4	0,747	4	Valid

Sumber : Data Primer diolah pada SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation masing-masing indikator pertanyaan > dari nilai r-tabel dengan nilai $\alpha_{0.05} = 0.2787$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pertanyaan pada variabelPelatihan Kerja semuanya sudah valid.

5. Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 5.12
Hasil Uji Validitas Terhadap VariabelKinerja Pegawai

No.	Variabel	Corrected item- Total Correlation	N of Item	Keterangan
1	KinerjaPegawai1	0,778	7	Valid
2	KinerjaPegawai2	0,760	7	Valid
3	KinerjaPegawai3	0,735	7	Valid
4	KinerjaPegawai4	0,763	7	Valid
5	KinerjaPegawai5	0,752	7	Valid
6	KinerjaPegawai6	0,754	7	Valid
7	KinerjaPegawai7	0,743	7	Valid

Sumber : Data Primer diolah pada SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation masing-masing indikator pertanyaan > dari nilai r-tabel dengan nilai $\alpha_{0.05} = 0.2787$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pertanyaan pada variabelkinerja pegawai semuanya sudah valid.

5.1.4 Uji Reliabilitas

1. Reliabilitas Kepemimpinan

Tabel 5.13
ReliabilitasKepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of Intems	
.779	4	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.13 uji reabilitas kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha $0.779 > 0.60$

2. Reliabilitas Motivasi

Tabel 5.14
Uji Reliabilitas Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items	
.832	7	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.14 uji reabilitas motivasi menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha $0.832 > 0.60$

3. Reliabilitas Lingkungan Kerja

Tabel 5.15
Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items	
.834	5	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.15 uji reabilitas lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha $0.834 > 0.60$.

4. Reliabilitas Pelatihan Kerja

Tabel 5.16
Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items	
.780	4	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.16 uji reabilitas pelatihan kerja menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha $0.780 > 0.60$.

5. Reliabilitas Kinerja Pegawai

Tabel 5.17

Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	N of Items	
.783	7	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.17 uji reabilitas kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha $0.783 > 0.60$

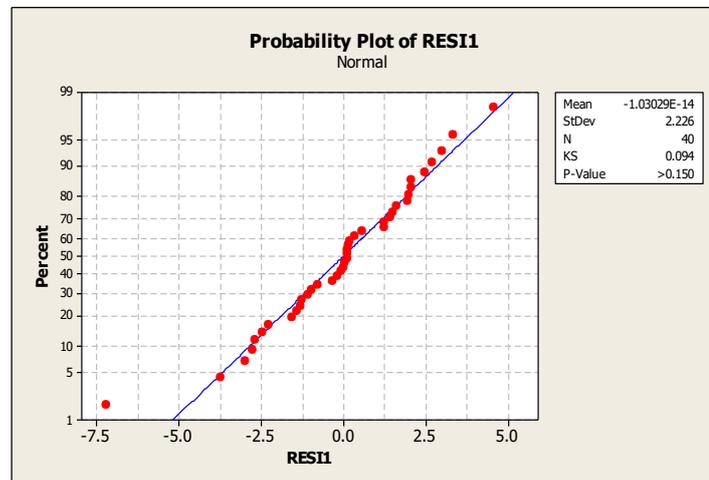
5.1.5 Uji Asumsi Klasik

Sebelum menggunakan teknik analisis Regresi Linear Berganda untuk uji hipotesis, maka terlebih dahulu dilaksanakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah asumsi-asumsi yang penelitian ini menguji normalitas data secara statistik, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka uji statistik yang dapat dilakukan yaitu pengujian one sample kolmogorov-smirnov. Uji ini digunakan untuk menghasilkan angka yang lebih detail, apakah suatu persamaan regresi yang akan dipakai lolos normalitas. Suatu persamaan regresi dikatakan lolos normalitas apabila nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05.

Gambar 5.1
Hasil Uji Normalitas



Hipotesisi

H₀ : Sisaaan menyebar Normal

H₁ : Sisaaan tidak menyebar Normal

Berdasarkan hasil diatas menggunakan uji kolmogorove – smirnovе diketahui bahwa nilai p-value > alpha (α) sehingga dapat disimpulkan bahwa, asumsi normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidak korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari Tolerance Value atau Variance Inflation Factor(VIF), sebagai berikut :

Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.

Tabel 5.18
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0.02	1.360
Motivasi	2.57	1.331
Lingkungan Kerja	1.79	1.194
Pelatihan Kerja	2.14	1.457

Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwa nilai VIF setiap variable x tidak > 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi multikolinearitas terpenuhi.

3. Uji Heteroskedestisitas

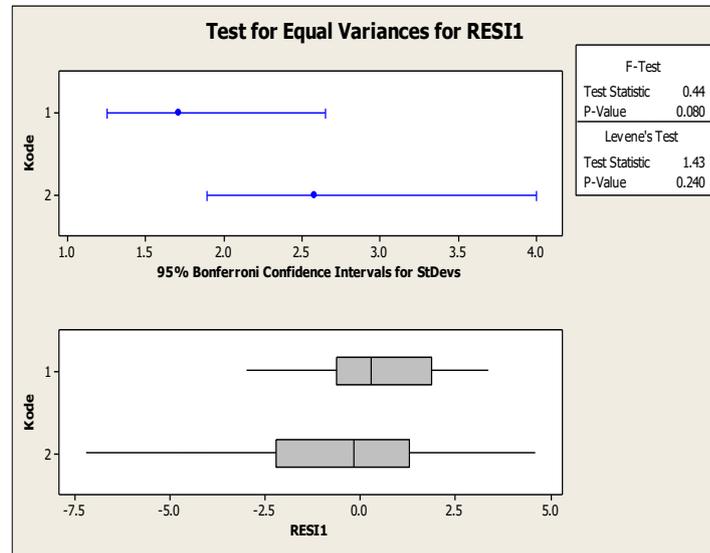
Model regresi yang baik adalah homoskedasitas atau tidak terjadi heteroskedasitas (Ghozali, 2013). Pada penelitian ini menggunakan uji Levene's Test. Adapun hasil uji heteroskedasitas adalah sebagai berikut:

Hipotesisi

H0 : Sisaaan bersifat Homogen (Homoskedastisitas)

H1 : Sisaaan tidak bersifat Homogen (Heteroskedastisitas)

Gambar 5.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil diatas menggunakan uji Levene's Test diketahui bahwa nilai p-value $>$ alpha (α) sehingga dapat disimpulkan bahwa, asumsi sisaaan bersifat homoskedastisitas.

4. Uji Autokolerasi (Autocorelation)

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear pada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu t-1 (sebelumnya). Dalam penelitian ini cara yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel adalah Uji Run's Test yang hasilnya adalah sebagai berikut:

Hipotesisi

H0 : Sisaaan tidak mengandung autokorelasi

H1 : Sisaaan mengandung autokorelasi

Tabel 5.19
Hasil Uji Autokolerasi

	Unstandardized Residual
Runs above and below K	-1.03029E-14
The observed number of runs	20
The expected of runs	20.55
P-Value	0.857

Berdasarkan hasil diatas menggunakan uji Run's Test diketahui bahwa nilai p-value > alpha (α) sehingga dapat disimpulkan bahwa, asumsi sisaaan tidak mengandung autokorelasi.

5.1.6 Penguji Hipotesis

1. Uji Partial (Uji t)

Tabel 5.20
Uji t

Predicator	Coef	SE Coef	T	P	VIF
Constant	4.479	4.505	0.99	0.327	
Kepemimpinan	-0.0048	0.2240	-0.02	0.983	1.360
Motivasi	0.2879	0.1119	2.57	0.015	1.331
Lingkungan Kerja	0.3027	0.1693	1.79	0.083	1.194
Pelatihan Kerja	0.5155	0.2406	2.14	0.093	1.457

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, diketahui bahwa variable Kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki nilai p-value > alpha (0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan variable motivasi dan pelatihan kerja memiliki nilai p-value < alpha (0.05)

sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5.21

Uji F

Source	DF	SS	MS	F	P
Regression	4	172.797	43.199	7.83	0.000
Residual Error	35	193.178	5.519		
Total	39	365.975			

Hipotesis

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$$

$$H_1 : \beta_i \neq 0$$

Berdasarkan hasil uji ANOVA diatas, diketahui bahwa nilai p-value < alpha (0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan sudah layak berdasarkan uji simultan.

3. Koefisien Determinan

Tabel 5.22

Hasil Uji Koefisien Determinan

	T	P	VII.F
Kepemimpinan	0.02	0.983	1.360
Motivasi	2.57	0.015	1.331
Lingkungan Kerja	1.79	0.083	1.194
Pelatihan Kerja	2.14	0.039	1.457

$$S = 2.34933$$

$$R\text{-Sq} = 47.2\%$$

$$R\text{-Sq(adj)} = 41.2\%$$

Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwa nilai R-Sq = 47.2% menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebanyak 52,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

5.2 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai. Berikut ini adalah pembahasan hasil pengujian salam penelitian ini.

5.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa nilai probabilitas variabel kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} (-0.02) lebih kecil dari t_{tabel} (2.030). Dengan demikian hipotesis pertama tidak terbukti, jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.983 lebih kecil dari 0.05.

Dari hasil perhitungan rata-rata variabel kepemimpinan, nilai rata-ratanya sangat baik tetapi uji pengaruh variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal tersebut memungkinkan disebabkan oleh jenis pekerjaan secara keseluruhan bersifat rutin atau berulang dan sudah ada SOP (Prosedur Operasi Standar) yang jelas sehingga pegawai bekerja sebagai rutinitas dan tidak terlalu tergantung kepada kepemimpinan atasan langsung. Adapun jika ada masalah pada pegawai tersebut akan dapat teguran dari rekan kerja atau malah masyarakat langsung yang mereka layani

dan tidak langsung mendapat teguran dari pimpinan kantor kecamatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nikmah Yuningsih (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan koefisien korelasi variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan (sebesar 0,592 artinya, adanya korelasi yang cukup kuat antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan (dengan arah positif. Makna positif menunjukkan semakin baik kepemimpinan maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya. Kemudian dilanjutkan dengan perhitungan regresi ordinal bahwa perhitungan tabel parameter estimates dengan membandingkan baseline rendah dan sedang kepada baseline yang tinggi menunjukkan bahwa nilai sig. pada location tidak seluruhnya $< (0.05)$, berarti variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

5.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai probabilitas variabel motivasi (X2) menunjukkan nilai

$t_{hitung}(2.57)$ lebih besar dari t_{tabel} (2.030). Dengan demikian hipotesis kedua terbukti, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.015 lebih kecil dari 0.05.

Dari hasil perhitungan rata-rata variabel motivasi sangat baik tetapi uji pengaruh variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut kemungkinan disebabkan oleh situasi lingkungan kerja daerah Kecamatan Sinjai Tengah yang menilai bekerja di suatu kantor lebih bergengsi dari bekerja sebagai buruh bangunan atau petani meskipun penghasilan dikantor relative sama. Pegawai bekerja dengan kinerja yang baik bukan disebabkan faktor-faktor motivator di kantor seperti gaji, jaminan kesehatan, dan keselamatan kerja tetapi lebih di dorong rasa bangga dapat bekerja di suatu kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abner Naa (2017) judul Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni menunjukkan terdapat pengaruh positif dengan nilai t_{hitung} (4,950) lebih besar dari t_{tabel} (2,045), selain itu diperoleh koefisien korelasi (r^2) sebesar 0,677 yang berarti korelasi bernilai positif dan kuat,

koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,458, dan persamaan regresi $\hat{Y} = 2,433 + 0,387X$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dengan koefisien korelasi R sebesar 0,677 dan R^2 sebesar 0,45 berkontribusi dengan memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Kabupaten Teluk Bintuni.

5.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai probabilitas variabel lingkungan kerja (X_3) menunjukkan nilai t_{hitung} (1.79) lebih kecil dari t_{tabel} (2.030). Dengan demikian hipotesis ketigaterbukti, jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.083 lebih kecil dari 0.05.

Dari hasil perhitungan rata-rata variabel lingkungan kerja sangat baik tetapi uji pengaruh variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut kemungkinan disebabkan oleh pertimbangan pengaturan lingkungan kerja yang lebih ditekankan untuk kenyamanan masyarakat, kelancaran sistem kerja, efisiensi tempat kerja (penataan barang yang macamnya dan jumlahnya banyak) bukan semata-mata untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ana Sri Ekaningsih (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta). Diperoleh $t_{hitung} = -0,373$ dengan signifikansi $> 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa persepsi lingkungan kerja sebagai variabel pemoderasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa persepsi lingkungan kerja tidak memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta sehingga H2 tidak didukung.

5.2.4 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai probabilitas variabel pelatihan kerja (X_4) menunjukkan nilai $t_{hitung}(2.14)$ lebih besar dari $t_{tabel} (2.030)$. Dengan demikian hipotesis keempat terbukti, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.039 lebih kecil dari 0.05.

Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai mengadakan pelatihan kerja bagi pegawai baru dikantor kecamatan agar mereka mengenal dan memahami pekerjaan dan fungsi dari kantor tersebut, dengan itu kantor memberikan kesempatan kepada

pegawai baru untuk meningkatkan komunikasi kepada masyarakat. Misalnya melayani masyarakat dengan baik dan menjawab pertanyaan masyarakat dengan baik sehingga masyarakat mudah paham. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dimana pegawai dapat belajar untuk meningkatkan kemampuannya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Ayu Lestari, Anak Agung Ayu Sriathi dengan judul Pengaruh Pelatih Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar. Hasil uji menunjukkan nilai thitung (3,065) lebih besar dari ttabel (1,684) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Cabang Denpasar dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,377. Nilai positif pada koefisien regresi menandakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang searah terhadap produktivitas kerja pegawai.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di BABV, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Lingkungan Kerjaberpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil ini, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan pihak kantor dan bagi peneliti selanjutnya. Saran yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian bekerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, sebaiknya kantor Kecamatan Sinjai Tengah tetap mempertahankan kan pelatihan kerja untuk pegawai barudengan memberikan tugas akan meningkatkan keterampilan pada pegawai tersebut, mengadakan vas.

2. Bagi STIE Nobel Indonesia.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ternyata kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun secara simultan kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dengan topik yang serupa disarankan menggunakan variabel penelitian lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Hartanto, Setya Ningsih SU. 2010. *Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karangaya*. Jurnal riset manajemen Vol 4 No 1 Hal : 1-4
- Alwi Suddin, Sudarman. 2010. *Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta*. Jurnal manajemen sumber daya manusia Vol 4 No 1 Hal : 2-4
- Abner Naa, 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni*. Jurnal Renaissance. Vol 2 No 2. Hal 175
- Ana Sri Ekaningsih. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta)*. Jurnal Ilmu Sosial. Vol 4 No 1 Hal : 27
- Azwar, Saifudin. (2007), *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Aditya, M. Riksa. 2015. *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi pada PT. Primatexco Indonesia, Batang*. Universitas Diponegoro.
- Algifari, 2015. *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi 3, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Andanika, 2019. *Analisa factor yang mempengaruhi perilaku pengelolaan keuangan pelaku bisnis ibu rumah tangga di desa Towondu kecamatan suli Kabupaten Luwu*. Tesis, STIE Nobel Indonesia Hal : 1-84
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia, Cetakan Pertama
- Fahmi Aji Wibowo. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sari Tembakau Harum Kabupatean Tegal*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Cet. VII; Diponegoro: Universitas Diponegoro.
- Mangkuprawira. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Mangkuprawira, Hubbeis. 2017. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia

- Manulanggang M, hubbies. 2017. *Manajemen personalia*. Yogyakarta : gajah Mada University Press
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi 2. Bandung : Alfabeta.
- Nitisemito, Alex. *Manajemen personalia*. Jakarta : Ghani Indonesia
- Nuridha Citraningtyas, 2017. *Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel interesting*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Nikmah Yuningsih, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
- Rufino. 2012. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Skripsi. Jakarta : universitas ESA unggul
- Ridha Nur Indah Sari, Bahar Sinring, Lukman Chalid. 2019. *Pengaruh kepemimpinan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerjaterhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan dan kepariwisataan Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Ilmu Ekonomi. Vol 2 No 4
- Sekaran, Uma. (2011). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedamayanti, 2010. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung : Refika Aditama
- Sutikno, sobry, 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. Edisi pertama. Lombok : holistica
- Sugiono. 2014. *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sugiono. 2014. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan ke-25. Bandung : Alfabeta
- Sugiono. 2012. *Metode penelitian kuantitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Jakarta : CAPS (Center of Academi Publishing Service)
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *SPSS untuk Penelitian*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta
- Usman, Husain. 2011. *Manajemen Teori, praktek dan riset pendidikan*. Edisi 3. Yogyakarta : bumi aksara
- Oktavianus. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan motivasi lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan*. Skripsi. Universitas Shanata Darma Yogyakarta
- Putu Ayu Lestari, Anak Agung Ayu Sriathi, *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Taspen (Perserp) Kantor Cabang Denpasar*. Hal 80

Zahid Palampang, Syahir Natsir, Sulaiman Miru. 2017. *Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan diwilayah kecamatan ampang kota Toju Una-un*. Jurnal katalogis. Vol 5 No 10 Hal : 1-108

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai

Kantor Kecamatan Sinjai Tengah

Di_

Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir perkuliahan yang berupa penyusunan Tesis dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai"**, maka saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi angket guna mencari data tentang judul tersebut.

Jawaban Bapak/Ibu/Saudara akan sangat membantu keberhasilan penelitian yang sedang saya laksanakan. Oleh karena itu saya sangat mengharapkan kesediaan, kesungguhan dan kejujuran Bapak/Ibu/Saudara dalam menjawab setiap pertanyaan. Saya akan sangat menghargai setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan dan akan tetap dijaga kerahasiaannya, serta tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan dan status. Hasil dari angket ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian.

Besar harapan saya, Bapak/Ibu/Saudara dapat memberikan jawaban yang sebenarnya. Demikian permohonan ini saya buat, atas kesediaan dan pertisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Makassar, Mei 2020

Penulis

Sudarman

NIM.2018MM114

KUESIONER

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SINJAI TENGAH KABUPATEN SINJAI

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis kelamin :
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
4. Pendidikan Terakhir:.
 - a. Tamat SD/Sederajat
 - b. Tamat SMP/Sederajat
 - c. Tamat SLTA/Sederajat
 - d. Tamat Diploma (D3)
 - e. Tamat Strata-1 (S1)
 - f. Lainnya
5. Status :
 - a. Belum menikah
 - b. Menikah

II. Petunjuk Pengisian

- a. Jawablah masing-masing pertanyaan di bawah ini sesuai dengan keadaan yang ada selama anda masih bekerja sebagai pegawai Kantor Kecamatan Sinjai Tengah Kabupaten Sinjai
- b. Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternatif jawaban yang ada dengan cara memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang anda pilih.

III. Keterangan

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- RR : Ragu-Ragu
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
	KEPEMIMPINAN					
1	Atasan menjadi mediator dengan berbagai pihak berkepentingan.					
2	Atasan memberikan berbagai informasi yang relevan di kantor.					
3	Atasan berani melakukan perubahan atau inovasi.					
4	Atasan berani dalam menghadapi atau mengambil resiko.					

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
	MOTIVASI					
1	Kantor memberikan gaji yang sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan.					
2	Kantor memberikan jaminan kesehatan.					
3	Kantor memberikan jaminan hari tua kepada pegawai.					
4	Kantor memberikan peralatan keamanandalam menjalankan pekerjaan.					
5	Kantor mrmberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dalam berkarir.					
6	Kantor memberikan kebebasan menggunakan cara baru dalam melakukan pekerjaan.					
7	Adanya kebijakan yang ditentukan perusahaan dan berfokus untuk kemajuan bersama.					

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
	LINGKUNGAN KERJA					
1	Tersedianya ruangan kerja yang nyaman berupa kebersihan selalu terjaga, adanya sirkulasi udara, dan penerangan berjalan dengan baik.					
2	Tersedianya seragam dan kelengkapan kerja yang dapat membantu dalam penyelesaian tugas.					
3	Adanya sikap saling menghormati dan saling menghargai terhadap atasan					
4	Adanya sikap saling menghormati dan saling menghargai antara rekan kerja.					
5	Adanya sikap saling menghormati dan saling menghargai terhadap bawahan.					

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
	PELATIHAN KERJA					
1	Pegawai diberikan tugas untuk meningkatkan keterampilan.					
2	Pegawai mampu menerima perbedaan pendapat.					
3	Kantor memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi.					
4	Pegawai memiliki keinginan belajar tentang hal-hal baru.					

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
	KINERJA PEGAWAI					
1	Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.					
2	Pegawai mampu mencapai target yang telah ditentukan.					
3	Pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan.					
4	Pegawai dapat meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.					
5	Pegawai dapat bekerja sama sama dengan semua pegawai yang ada dalam kantor.					
6	Pegawai sangat paham dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya.					
7	Pegawai selalu melakukan tugas dan tanggung jawab tanpa menunggu perintah dari atasan.					

LAMPIRAN

- UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.3$)

1. VALIDITAS KEPEMIMPINAN

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepemimpinan1	12.35	2.182	.661	.685
Kepemimpinan2	12.28	2.358	.671	.688
Kepemimpinan4	12.25	2.500	.429	.807
Kepemimpinan5	12.33	2.225	.603	.716

2. VALIDITAS MOTIVASI

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi1	24.13	11.599	.584	.808
Motivasi2	23.98	11.922	.588	.809
Motivasi3	24.25	9.372	.777	.772
Motivasi4	24.25	9.474	.729	.783
Motivasi5	23.98	12.435	.465	.825
Motivasi6	24.35	11.977	.495	.822
Motivasi7	24.28	12.717	.442	.828

3. VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LingkunganKerja1	17.45	4.356	.607	.824
LingkunganKerja2	17.63	4.087	.520	.847
LingkunganKerja3	17.58	3.687	.688	.800
LingkunganKerja4	17.58	3.584	.806	.766
LLingkunganKerja5	17.58	3.892	.649	.810

4. VALIDITAS PELATIHAN KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pelatihankerja1	12.17	2.353	.534	.752
Pelatihankerja3	12.27	2.307	.496	.770
Pelatihankerja4	12.15	1.874	.777	.620
Pelatihankerja5	12.07	2.071	.553	.747

5. VALIDITAS KINERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerjapegawai2	23.53	7.897	.378	.778
Kinerjapegawai3	23.65	7.413	.485	.760
Kinerjapegawai4	23.55	6.972	.620	.735
Kinerjapegawai5	23.73	7.179	.471	.763
Kinerjapegawai6	23.58	6.763	.528	.752
Kinerjapegawai7	23.60	7.015	.513	.754
Kinerjapegawai8	23.53	6.769	.564	.743

• UJI RELIABILITAS

1. RELIABILITAS KEPEMIMPINAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	4



Nilai Cronbach's Alpha 0.779 > 0.60

2. RELIABILITAS MOTIVASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	7

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.832 > 0.60

3. RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	5

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.843 > 0.60

4. RELIABILITAS PELATIHAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	4

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.780 > 0.60

5. RELIABILITAS KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

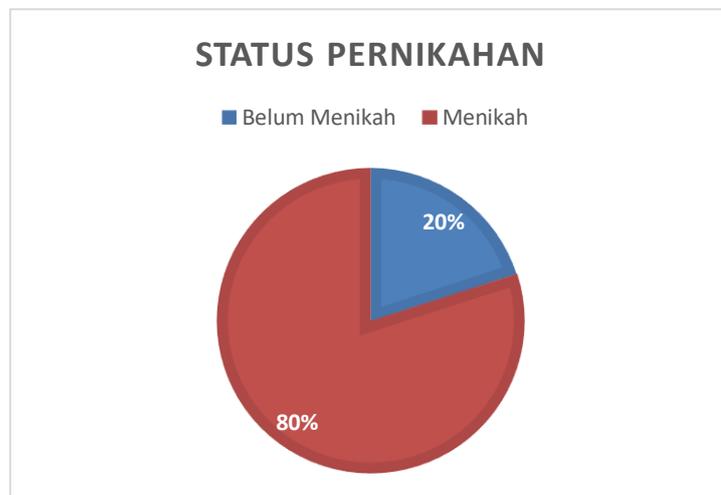
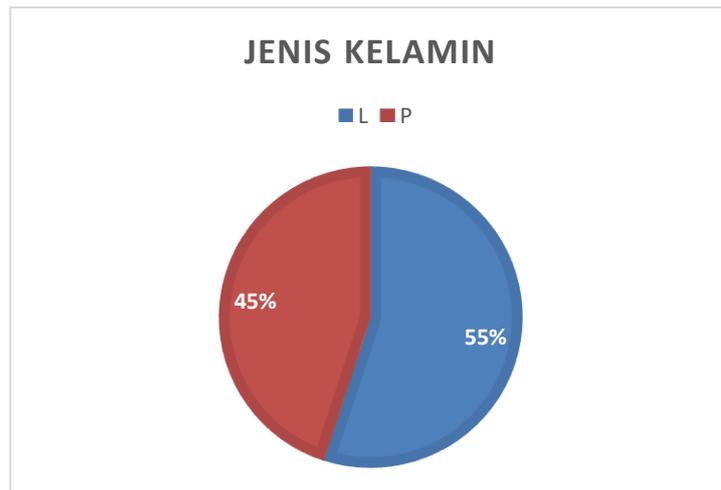
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

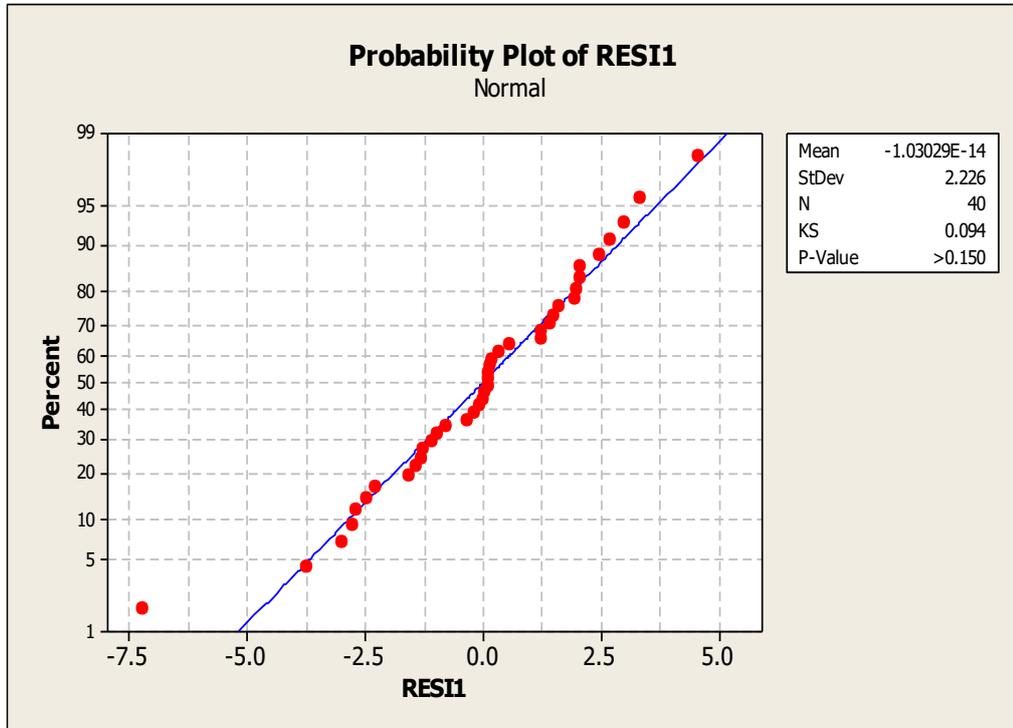
Cronbach's Alpha	N of Items
.783	7

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.783 > 0.60

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**
 1. **DESKRIPTIF RESPONDEN**



- **UJI ASUMSI KLASIK**
 1. **UJI NORMALITAS**



2. **UJI MULTIKOLONIERITAS → NILAI VIF < 10.00**

Predictor	Coef	SE Coef	T	P	VIF
Constant	4.479	4.505	0.99	0.327	
KEPEMIMPINAN	-0.0048	0.2240	-0.02	0.983	1.360
MOTIVASI	0.2879	0.1119	2.57	0.015	1.331
LINGKUNGAN KERJA	0.3027	0.1693	1.79	0.083	1.194
PELATIHAN KERJA	0.5155	0.2406	2.14	0.039	1.457

- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.030**

thitung > t tabel = ADA PENGARUH

thitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Predictor	Coef	SE Coef	T	P	VIF
Constant	4.479	4.505	0.99	0.327	
KEPEMIMPINAN	-0.0048	0.2240	-0.02	0.983	1.360
MOTIVASI	0.2879	0.1119	2.57	0.015	1.331
LINGKUNGAN KERJA	0.3027	0.1693	1.79	0.083	1.194
PELATIHAN KERJA	0.5155	0.2406	2.14	0.039	1.457

2. UJI F → F TABEL = 2.64

Analysis of Variance

Source	DF	SS	MS	F	P
Regression	4	172.797	43.199	7.83	0.000
Residual Error	35	193.178	5.519		
Total	39	365.975			

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Kompensasi, Lingkungan Kerja & Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai

Regression Analysis: KINERJA PEGAWAI versus KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, ...

The regression equation is

$$\text{KINERJA PEGAWAI} = 4.48 - 0.005 \text{ KEPEMIMPINAN} + 0.288 \text{ MOTIVASI} \\ + 0.303 \text{ LINGKUNGAN KERJA} + 0.515 \text{ PELATIHAN KERJA}$$

Predictor	Coef	SE Coef	T	P	VIF
Constant	4.479	4.505	0.99	0.327	
KEPEMIMPINAN	-0.0048	0.2240	-0.02	0.983	1.360
MOTIVASI	0.2879	0.1119	2.57	0.015	1.331
LINGKUNGAN KERJA	0.3027	0.1693	1.79	0.083	1.194
PELATIHAN KERJA	0.5155	0.2406	2.14	0.039	1.457

S = 2.34933 R-Sq = 47.2% R-Sq(adj) = 41.2%

Analysis of Variance

Source	DF	SS	MS	F	P
Regression	4	172.797	43.199	7.83	0.000
Residual Error	35	193.178	5.519		
Total	39	365.975			



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

NOBEL INDONESIA INSTITUTE

Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

SURAT KETERANGAN

No.033/DBK/S.KET/NII/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : SUDARMAN

NIM : 2018MM11446

Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

Alamat/No.Hp : 082347749917

Adalah benar telah melakukan **validasi data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 22 Januari 2021

Kabag. Pelatihan & Pengembangan SDM,



Mutiarini Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.