

PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKERTARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KABUPATEN PASANGKAYU

Mohamad Yasin¹, Sujarwadi¹, Idham¹, Talhah Al Idrus¹

(Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)

Aminuddin²

(Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)

ABSTRAK

Penelitian ini mengungkapkan pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasangkayu. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasangkayu. Metode yang digunakan Peneliti bersifat Deskriptif dengan alat bantu koesioner terhadap 41 responden. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Multiple atau koefisien korelasi (R) adalah hubungan antara ketiga variabel bebas kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasangkayu sebesar 0,875 artinya hubungan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) adalah sangat kuat. R Square atau koefisien determinasi (R^2) adalah melihat pengaruh antara variabel kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasangkayu sebesar 0,765 atau 76,5% artinya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) sebesar 76,5% sedangkan sisanya 23,5% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja.

LATAR BELAKANG

Pemimpin yang efektif dimana pemimpin yang berhasil mengarahkan dan menggerakkan seseorang dan kelompok untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang telah direncanakan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pimpinan yang kurang memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih bersikap otokratis, yaitu mengarahkan dan mengawasi pegawai secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan para pegawai maka hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan para pegawai yang mempunyai keinginan untuk

berkembang. Keadaan ini akan menimbulkan turunya kinerja yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang sudah direncanakan sebelumnya. Apabila keadaan tersebut tidak segera diambil tindakan, maka tujuan instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja instansi tidak dapat dicapai, serta akan menghambat kelangsungan hidup instansi di masa yang akan datang.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pegawai akan menjadi lebih terampil, dan akan produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan waktu persamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja

secara beragam. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karena akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tercipta karena pekerja sedang di latih. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan pegawai akan menghasilkan pegawai yang memiliki keterampilan kerja di bidangnya serta menambah pengetahuan pegawai yang mengikuti pelatihan tersebut, dengan memiliki keterampilan kerja dan bertambahnya pengetahuan tentunya akan menciptakan pegawai yang unggul di bidangnya serta akan berdampak pula pada kinerja pegawai tersebut. Pelatihan memiliki hubungan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja bagian penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, jika tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya kondusif serta terjalin kerjasama yang baik dan suasana kerja nyaman tentunya pegawai akan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasangkayu memiliki tugas dan fungsi pokok

yakni surat-menyurat, kemasukan, administrasi kepegawaian, serta pelaksanaan tata usahaan yang berkaitan sebagai penunjang dari tugas anggota dewan, seperti penyiapan bahan dan naskah peraturan perundang-undangan, pengevaluasian dan penyusunan laporan kegiatan serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan sesuai tugas dan fungsi dari sekretariat DPRD. Urusan pengarsipan pada sekretariat DPRD adalah penyimpanan Hasil rapat, penyimpanan surat keluar-masuk, penyusunan risalah rapat dan sebagai laporan serta notulen rapat. Tuntutan dari sekretariat DPRD adalah pemerintahaan yang baik (*good governance*) yang salah satu tuntutan dari reformasi birokrasi yang di tandai dengan lebih efektif dan efisien dalam pengelolaan sumber daya yang ada. Melalui kebijakan pemerintah yang telah melakukan reformasi di berbagai sektor yang salah satu regulasinya adalah peraturan tentang perbendaharaan Negara, pengelolaan keuangan Negara/daerah, pengelolaan barang Negara/daerah, pengelolaan aparatur sipil negara dan sebagainya.

Dalam menjalankan tugas pokok tersebut tentunya Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasangkayu tentunya diperlukan pemimpin yang mampu mengarahkan dan bekerjasama dengan bawahannya untuk dapat mencapai tujuan kinerja tersebut maka pemimpin harus mampu mengarahkan dan mengontrol kinerja bawahannya, selain itu pemimpin harus mampu menempatkan pegawai sesuai kemampuan dan bidang kerjanya agar setiap tugas kerja yang diberikan dapat terselesaikan sesuai arahan pimpinan. Pemimpin yang baik tentunya harus mampu menjadi teladan yang baik bagi bawahannya dan juga mampu berkomunikasi dengan baik dengan menyampaikan informasi kerja yang mudah dipahami bawahannya agar setiap tugas kerja dapat tercapai sesuai tujuannya. Kepemimpinan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasangkayu sudah terlaksana dengan baik seperti adanya arahan pimpinan

agar pegawai selalu bekerja sesuai aturan yang telah ditetapkan misalnya jam kerja dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu, pimpinan memberikan masukan yang baik kepada pegawai terkait kearsipan yang dibutuhkan anggota dewan disetiap rapat dewan serta pimpinan mampu menjadi teladan yang baik sehingga dapat diikuti oleh bawahan agar dapat bekerja efektif sesuai tujuannya.

Selain itu, pimpinan harus memberikan pelatihan kerja kepada bawahannya agar pegawai bisa bekerja dengan baik seperti mengikuti pelatihan-pelatihan dalam meningkatkan kualitas dan kemampuan kerja, melatih tata cara kearsipan dan memberikan pelatihan komunikasi agar dapat menyampaikan informasi kepada masyarakat dengan baik serta mampu bekerjasama dengan pemerintah dalam meningkatkan tercapainya tata kelola instansi pemerintah efektif dan terencana. Pelatihan pegawai harus lebih ditingkatkan lagi guna dapat meningkatkan kinerja pegawai serta mampu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Hal lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai tentunya harus pula memperhatikan lingkungan kerja sebab jika lingkungan kerja yang kurang kondusif akan mengakibatkan pegawai kurang semangat saat bekerja, maka lingkungan kerja tempat pegawai kerja harus diperhatikan baik dalam tata kelola ruangan, pencahayaan ruangan, kebersihan ruang kerja serta tersedianya fasilitas yang sesuai kebutuhan kerja pegawai. Jika lingkungan kerja ini dapat dipenuhi dengan baik maka pegawai akan lebih produktif serta mampu meningkatkan kinerjanya. Selain itu, harus pula terjalin hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan serta sesama pegawai agar terjalin kerjasama yang baik dalam menyelesaikan setiap program kerja yang direncanakan sehingga dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan latarbelakang di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan,

Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasangkayu”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh serempak terhadap kinerja pegawai Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasangkayu?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasangkayu?
3. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasangkayu?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasangkayu?

Landasan Teori

Menurut Hasibuan (2005; 167) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu seni atau kemampuan dalam mempengaruhi dan menggerakkan staf yang dalam hal ini pegawai agar bisa menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Pemimpinlah yang bertanggung jawab didalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan aman sehingga orang-orang dapat bekerja dengan penuh semangat.

Menurut Hasibuan (2005; 170), bahwa kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Terry (2003; 5): “*Leadership is*

activity of influence people to strive willingly for mutual objectives “, Kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Hasibuan (2005; 65) menyatakan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antar manusia, ditunjukkan melalui memahami dan mendalami bawahan, menyamakan persepsi, pencapaian tujuan organisasi serta kepentingan organisasi.
2. Menjadi teladan, ditunjukkan melalui hakekat pemberian teladan, pengaruh pada bawahan, wujud perbuatan, larangan, anjuran serta keharusan.
3. Persuasi dan pemberi perintah, ditunjukkan melalui ajakan simpatik dari pimpinan, kemauan tanpa paksaan, kesadaran, pemberian perintah, pelaksanaan perintah serta ketaatan.
4. Penggunaan komunikasi yang tepat, ditunjukkan melalui kejelasan informasi, penerangan, kegiatan organisasi serta kesamaan persepsi.
5. Penyediaan fasilitas, ditunjukkan melalui jenis fasilitas yang disediakan, pencapaian tujuan, petunjuk teknik, kegiatan organisasi serta alat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mathis (2002; 43), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, dan pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang

berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang. Sedangkan pelatihan menurut Dessler (2010; 23) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013; 62), diantaranya:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konfrensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan *games*, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi

persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi Pelatih

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

7. Waktu (Banyaknya Sesi).

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

Menurut Sedarmayati dalam Intanghina, (2008; 98), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan karyawan.

Menurut Mangkunegara (2011; 64), motivasi kerja karyawan akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung, maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi karyawan dan kreativitas karyawan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Persepsi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor insentif yang diberikan perusahaan.

Lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 (dua) jenis, yaitu: lingkungan kerja sosial, dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. Kita bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, kita juga membutuhkan bantuan orang lain. Dengan demikian kita wajib membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan karena

kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi karyawan. Komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalah-pahaman karena gagal menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi kerja karyawan dan membangun tim kerja yang solid.

Mathis dan Jackson (2002; 378) mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) sikap kooperatif.

Menurut Mathis dan Jackson (2002; 379) indikator kinerja adalah:

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat

ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. (Sugiyono, 2009; 169). Pada konteks penelitian ini, peneliti ingin mengetahui dan membuktikan pengaruh variabel independen kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasangkayu.

Populasi, dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010; 115). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010;116).

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasangkayu berjumlah 41 orang pegawai.

Mempertimbangkan jumlah populasi kurang dari seratus orang maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai responden artinya teknik sampling yang diambil adalah teknik sensus. Di mana sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2009). Jadi pada penelitian ini jumlah responden sebanyak 41 responden.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi:

Uji Normalitas

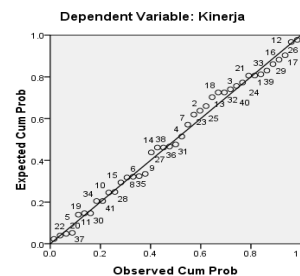
Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis gambar dilihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah:

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

Dengan bantuan program statistik. Adapun hasil dari uji normalitas dapat di lihat pada gambar berikut ini:

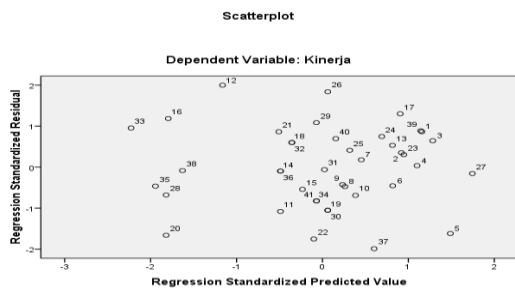
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1: Pengujian normalitas P-P Plot Hasil uji normalitas pada gambar 1. di atas menunjukkan bahwa titik-titik bersandar pada garis diagonal artinya menunjukkan pengaruh positif sehingga instrument penelitian ini layak untuk dilakukan atau dengan kata lain berdistribusi secara normal (Sugiyono, 2010).

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menguji Heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis gambar. Melalui analisis gambar suatu model regresi dianggap tidak terjadi Heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 2: Pengujian Heteroskedastisitas scatterplot.

Gambar 2 memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak suatu pola tertentu yang jelas serta baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk mengetahui kinerja berdasarkan masukkan variabel independennya (Sugiyono, 2010)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasangkayu berdasarkan pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Faktor Terikat = Kinerja (Y)				
Variabel	(Beta)	Std. Error	t-hit	Sig.t
(Constant)	-.209	.466	-.449	.656
Kepemimpinan	.187	.111	2.097	.043
Pelatihan	.473	.156	3.284	.002
Lingkungan Kerja	.337	.140	2.319	.026
n = 41				
Konstanta = -0.209				
Koefisien Korelasi (R) = 0.875				
Koefisien Determinasi (R ²) = 0.765				
F-Statistik = 40.183				
Sig.F = 0,000				

Sumber: Data Primer Diolah

Dari hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda di atas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda dari pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasangkayu yaitu:

$$Y = -0,209 + 0,187 X_1 + 0,473 X_2 + 0,337 X_3$$

Hasil pengujian di atas menunjukkan, di mana nilai konstanta -0,209 yang berarti bahwa kinerja pegawai Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasangkayu sebelum adanya variabel independen adalah sebesar -0,209. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai akan mengalami peningkatan jika variabel kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja diterapkan dengan baik di kantor sehingga pegawai akan lebih produktif dan pasti dapat meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,187 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai artinya jika terjadi kepemimpinan yang baik maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) dengan koefisien regresi sebesar 0,473 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara pelatihan dengan kinerja pegawai artinya memberikan arti jika pegawai mendapatkan pelatihan sesuai bidang kerjanya maka kinerja pegawai akan

meningkat. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) dengan koefisien regresi sebesar 0,337 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara lingkungan dengan kinerja pegawai artinya jika lingkungan kerja di kantor berjalan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Multiple atau koefisien korelasi (R) adalah hubungan antara ketiga variabel bebas kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasangkayu sebesar 0,875 artinya hubungan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) adalah sangat kuat.

R Square atau koefisien determinasi (R^2) adalah melihat pengaruh antara variabel kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasangkayu sebesar 0,765 atau 76,5% artinya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) sebesar 76,5% sedangkan sisanya 23,5% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil pembuktian hipotesis dalam penelitian ini pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh serempak terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasangkayu. memberikan pembuktian bahwa ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh serempak terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasangkayu. Dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis mengenai pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh serempak terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasangkayu **dapat diterima**.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasangkayu.
2. Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasangkayu.
3. Pelatihan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasangkayu.
4. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasangkayu

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di ambil, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan harus memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi kerja agar mampu memberikan semangat kepada pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya demi peningkatan pelayanan pada masyarakat.
2. Pegawai harus mendapatkan pelatihan kerja sesuai bidang kerjanya agar terus meningkatkan pelayanan prima guna memberikan kepuasan pada masyarakat atas pelayanan yang diberikan.
3. Pegawai harus terus mendapatkan fasilitas kerja sesuai kebutuhan kerjanya agar dapat menyelesaikan pekerjaany tepat waktu.
4. Pegawai harus meningkatkan kemampuan kerjanya dengan melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.*: Rineka Cipta. Jakarta.
- Atmosoeprapto, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro.* Djambatan, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Edisi 4* . BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Irawan, 2000. *Organisasi dan Manajemen; Perilaku, Struktur, Proses.* Erlangga, Jakarta.
- Intanghina, 2008. *Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen. Volume 1 Nomor 1. Hal 1-12.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.*
- Mangkunegara Prabu Anwar, 2013, *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis and Jackson, 2002. *Human and Employment.* Terjemahan Anas Setyaningsih. BPFE-UGM Yogyakarta.
- Moekijat, 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia..* Pustaka. Jakarta.
- Prawirosentono, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Kedua belas Buku Kesatu.* Salemba Empat. Jakarta.
- Sarwono J, 2006. *Statistik Multivarian Aplikasi Untuk Riset Skripsi.* Andi. Yogyakarta.
- Sedarmayanti, Putri, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sekula Andrew F, 2001. *Behavior in Organization.* New Jersey, Prentice Hall International, inc
- Siagian, Sondang P., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* STIE YKPN. Yogyakarta
- Simamora, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3),* STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2010. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.* Alfabet. Bandung.
- Sulistiyani dan Rosidah, 2003. *Pengembangan Manusia dan Pegawai Swasta.* Mandar Madju, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Prenada Media, Group. Jakarta.
- Supranto, J., 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi.* Edisi ke-6. Erlangga. Jakarta.
- Wahyudi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Sulita. Bandung.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian.*: Salemba Empat. Jakarta.
- Yuniarsih Tjutju dan Suwanto, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Alfabeta. Bandung.