

**PENGARUH PELATIHAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KOTA SUNGAI PENUH**

BUDI SETIAWAN
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email :
budisetiawan.amd85@gmail.com

ABSTRACT

The smooth implementation of government tasks and national development is highly dependent on the perfection of the state apparatus, especially civil servants. As one of the local government apparatus, the Agency for Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) is part of the government order that plays a role in the government system, namely as a facilitator and dynamist related to personnel affairs and apparatus development, which in carrying out this role BKPSDM must always improve management of its employees more efficiently, effectively, cleanly and with accountability and results-oriented performance. This study was conducted to determine whether or not there is an influence of training and leadership on employee performance at the Sungai Penuh City Personnel and Human Resources Development Agency with 43 civil servants (until 31 December 2021) as a sample. Based on the results of the regression test, it is obtained that the multiple linear regression equation is as follows $Y = a + 1X_1 + 2X_2 = -2.762 + 0.738X_1 + 0.385X_2$. It means: The value of $a = -2.762$ means that if the value of X remains or equals 0 then if the value of $Y = -2.762$. $X_1 = 0.738$ means that for every increase in the value of $X_1 = 1\%$, the value of Y will increase by 7.38%. $X_2 = 0.385$ means that for every increase in the value of $X_2 = 1\%$, the value of Y will increase by 38,5%. In hypothesis testing, it can be concluded that there is a significant influence partially or simultaneously on training and leadership on employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency of Sungai Penuh City and the percentage of the influence of training and leadership simultaneously on performance is 39,8%.

Keywords: Training, Leadership and Performance

ABSTRAK

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Sebagai salah satu perangkat Pemerintah Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan bagian dari tatanan pemerintahan yang memegang peranan dalam system pemerintahan yaitu sebagai fasilitator dan dinamisator terkait urusan kepegawaian dan pengembangan aparatur, yang mana didalam menjalankan peranan tersebut BKPSDM harus selalu

meningkatkan manajemen pegawainya dengan lebih efisien, efektif, bersih dan akuntabilitas serta kinerjanya yang berorientasi pada hasil. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh dengan jumlah pegawai negeri sipil sebanyak 43 orang (sampai dengan 31 Desember 2021) sebagai sampel. Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut $Y = a + \beta^1 X_1 + \beta^2 X_2 = -2,762 + 0,738X_1 + 0,385X_2$ maknanya: Nilai $a = -2,762$ artinya jika nilai X tetap atau sama dengan 0 maka jika nilai $Y = -2,762$. $X_1 = 0,738$ artinya setiap peningkatan nilai $X_1 = 1\%$ maka nilai Y akan mengalami peningkatan sebesar 7,38%. $X_2 = 0,385$ artinya setiap peningkatan nilai $X_2 = 1\%$ maka nilai Y akan mengalami peningkatan sebesar 38,5%. Dalam uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh dan persentase pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja adalah sebesar 39,8%.

Kata kunci : Pelatihan, Kepemimpinan dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Sebagai salah satu perangkat Pemerintah Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan bagian dari tatanan pemerintahan yang memegang peranan dalam system pemerintahan yaitu sebagai fasilitator dan dinamisator terkait urusan kepegawaian dan pengembangan aparatur, yang mana didalam menjalankan peranan tersebut BKPSDM harus selalu meningkatkan manajemen pegawainya dengan lebih efisien, efektif, bersih dan akuntabilitas serta kinerjanya yang berorientasi pada hasil.

Adanya perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut (Soekidjo Notoatmodjo, 2003).

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu, dimana perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungan (Nurhalis, 2007:563). Sehingga dalam suatu organisasi atau instansi, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting, hal ini disebabkan karena SDM merupakan alat penggerak operasional suatu usaha dengan seluruh fasilitas yang tersedia dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Setiap instansi harus menyadari berhasil atau tidaknya tugas dan fungsi yang dilaksanakan tergantung pada faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada organisasi, perusahaan atau instansi. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu instansi tanpa ditunjang dengan kemampuan pegawai, mustahil instansi tersebut dapat maju dan berkembang.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan (Sinay 2009). Pengembangan sumber daya manusia ini mencakup perencanaan, pengembangan, pengelolaan sumber daya manusia dan di sisi lain berkaitan dengan perencanaan pendidikan dan pelatihan untuk mencapai tujuan. Sehingga diharapkan melalui pendidikan dan pelatihan akan menghasilkan pegawai-pegawai dengan sifat dan sikap daya tanggap, inisiatif, dan kreatif, serta berkinerja yang tinggi. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja adalah dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Ambar T.S dan Rosidah, 2003). Dalam mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Anwar, 2005).

Kata pendidikan dan pelatihan adalah kata yang telah umum kita dengar dan bicarakan. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga mereka terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi suatu unit organisasi yang ingin meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman pegaiwainya. Pimpinan organisasi haruslah mampu mengidentifikasi kebutuhan dalam unit organisasinya, baik individu, model dan jenis pendidikan dan pelatihan agar dapat disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai sehingga membuka peluang terjadinya alih keterampilan, pengetahuan dan pengalaman untuk pekerjaan yang lebih baik di masa depan.

Program peningkatan pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, keterampilan, sikap/moral dan potensi organisasi. Untuk melihat efektivitas program pendidikan dan pelatihan maka organisasi perlu melakukan penilaian terhadap perubahan sikap dan ketrampilan para pegawai, yang berdampak pada peningkatan prestasi kerja. Sehingga, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat mendukung karir yang dapat dicapai selama masa tugasnya dan mempunyai berbagai manfaat bagi pengembangan karir jangka panjang yang membantu untuk menerima tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang.

Menurut Mangkunegara (2006:13) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Pegawai dengan IQ dan pendidikan yang memadai akan mampu dan terampil untuk mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Menurut Flipppo dalam Hasibuan (2012:69) pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada untuk kelancaran kinerja pelaksanaan tugas.

Dengan adanya kesadaran akan pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil, maka hendaknya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan secara kontinue atau berkelanjutan. Dan dengan adanya pemberian pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil, maka diharapkan para birokrat dapat mempersembahkan kinerja yang maksimal bagi instansinya. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa manusia adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi tersebut dibandingkan dengan sumber daya-sumber daya lainnya. Karena manusia memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka kepada organisasi atau instansi tersebut.

Demikian pula pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sungai Penuh, sebagai salah satu perangkat daerah dalam organisasi pemerintah daerah Kota Sungai Penuh memiliki Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja yang ditetapkan dengan Peraturan Walikota Sungai Penuh Nomor 56 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja BKPSDM Kota Sungai Penuh. BKPSDM Kota Sungai Penuh, sebagai salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam bidang kepegawaian, dalam menjalankan tugasnya tidak bisa terlepas dari peran pegawai. Untuk dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, BKPSDM Kota Sungai Penuh menggunakan berbagai program pengembangan pegawai yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan kemampuan, produktifitas, kualitas para pegawainya serta fungsinya secara optimal.

Program pengembangan sumber daya manusia pegawai yang dimaksud antara lain :

1. Program peningkatan jenjang pendidikan formal, yaitu peningkatan pendidikan formal bagi pegawai negeri sipil pemerintah kota sungai penuh.
2. Diklat (pendidikan dan pelatihan) baik diklat Pra-jabatan (pelatihan dasar), teknis (berdasarkan jabatan : fungsional/strutural).
3. Bimbingan teknis (BIMTEK), merupakan program pendalaman pemahaman tugas pokok dan fungsi suatu jabatan.
4. Seminar, workshop dan lain-lain.

Penyelenggaraan tugas-tugas kepegawaian akan senantiasa diikuti dengan langkah pemantapan dan pengembangan pelaksanaan sistem administrasi dan manajemen kepegawaian yang hakekatnya diarahkan pula pada upaya peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil Daerah agar mampu secara profesional menangani

berbagai macam tuntutan tugas yang semakin kompleks, disamping meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat. Langkah ini pada dasarnya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari upaya pementapan pelaksanaan reformasi birokrasi daerah menuju terwujudnya “Good Local Governance”.

Perlu diketahui bahwa pihak yang merasakan baik atau tidaknya kinerja pegawai bukanlah penyelenggara pelayanan (unit organisasi) melainkan pengguna jasa layanan. Kinerja pegawai sebaiknya maksimal tidak hanya pada level atasan, tetapi harus juga sampai pada level bawahan/ staf. Jika hanya atasan yang berkinerja baik sedangkan bawahannya tidak aka kualitas pelayanan yang dirasakan tetap akan rendah.

Namun, fenomena yang timbul dalam pelaksanaan pelatihan dan kepemimpinan di BKPSDM Kota Sungai Penuh yaitu apakah pelatihan pegawai yang dilaksanakan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai mengingat program pelatihan mengeluarkan anggaran yang cukup besar? seringkali didalam instansi pemerintah ditemukan program pelatihan yang diberikan kepada pegawai belum sesuai dengan tugas dan individu yang diikutsertakan, bahkan pelatihan yang diikuti bukanlah pelatihan yang menjadi kebutuhan organisasi. Oleh karena itu program pelatihan di BKPSDM perlu ditinjau dahulu oleh pimpinan organisasi apakah program pelatihan pegawai tersebut perlu dilanjutkan atau tidak karena anggaran yang dikeluarkan unit organisasi cukup besar

Dalam hal kepemimpinan, menurut (Thoha, 2010), Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain gaya kepemimpinan. Pemimpin merupakan teladan bagi bawahan yang lebih mendasarkan pada sebuah iktikad untuk melakukan peran dalam mempengaruhi dan mengarahkan secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik..

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Menurut Rivai (2005:225), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaanya. Selanjutnya menurut Siagian dalam Lubis (2008:28) definisi pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan

pragmatik. Menurut Bernadin dan Russel dalam Gomes (2003:197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2007), Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan lebih mendasarkan pada sebuah iktikad untuk melakukan peran dalam mempengaruhi dan mengarahkan secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Kepemimpinan mempunyai arti mempengaruhi orang untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga dalam usahanya, atau merubah tingkah laku mereka. Berbicara pemimpin tidak akan lepas dari persoalan kepemimpinan dalam suatu organisasi, begitupun dalam organisasi pemerintahan. Peran pemimpin dan kepemimpinannya sangatlah menentukan keberhasilan ataupun kegagalan sebuah organisasi pemerintahan. Oleh karena itu, diperlukan seorang pemimpin yang menggerakkan organisasinya sehingga sumber daya dan alat daya berdaya guna secara optimal.

Kinerja

Evaluasi kinerja dalam organisasi merupakan kunci dalam pengembangan pegawai. Evaluasi kinerja pada prinsipnya merupakan manifestasi dari bentuk penilaian kinerja seseorang. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya. Penilaian kinerja memberikan gambaran tentang keadaan pegawai dan sekaligus dapat memberikan feedback (umpan balik) bagi para pegawai (Sulistiyani, 2003:223). Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu di dalam organisasi yang dilakukan terhadap organisasi tersebut. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya (Rosidah, 2003:223) Penilaian kinerja adalah salah satu tugas yang perlu dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Kegiatan penilaian ini tergolong penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang kinerja mereka. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia dalam organisasi (Sulistiyani, 2003:224).

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh, dalam penelitian ini penulis menggunakan Pendekatan Kuantitatif.

Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya (Erwin widasworo, 2019:31).

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di Jalan Gajah Mada No.1 Komplek Perkantoran Walikota Kota Sungai Penuh Kecamatan Pondok Tinggi, Sungai Penuh, Jambi.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan langsung kepada Pegawai di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh yang menjadi sampel penelitian sebagai data primer dan dokumentasi data kepegawaian sebagai data sekunder.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,99807384
Most Extreme Differences	Absolute	0,062
	Positive	0,062
	Negative	-0,061
Test Statistic		0,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Tabel 4.16 Output normalitas

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 artinya diatas 0,05 menunjukkan data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.767	6.617		-.418	.678		
	X1	.738	.161	.566	4.590	.000	.991	1.009
	X2	.385	.140	.339	2.752	.009	.991	1.009

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4.17 Output multikoleniaritas

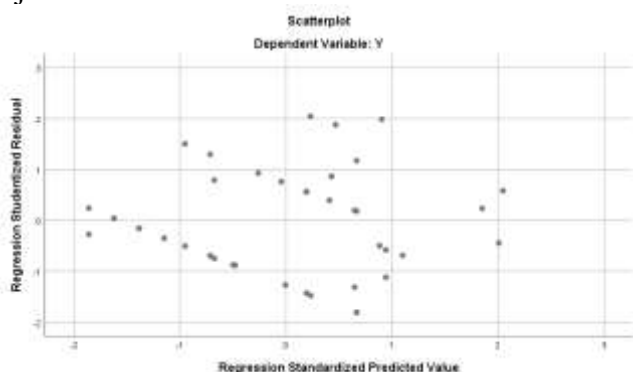
Hasil uji multikoleniaritas di atas dapat dipahami sebagai berikut :

Variabel	VIF	Tolerance
Pelatihan (X ₁)	1,009	0,991
Kepemimpinan (X ₂)	1,009	0,991

Tabel 4.18 Hasil uji multikolinearitas

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel independen adalah 1,009 artinya kurang dari 10 dan nilai tolerancenya 0,991 artinya lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikoleniaritas.

Uji Heteroskedestisitas



Gambar 4.1 Pola heteroskedestisitas

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat satu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut, artinya tidak terjadi heteroskedestisitas pada model persamaan regresi sehingga layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu pelatihan dan kepemimpinan.

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,767	6,617		-0,418	0,678
	Pelatihan	0,738	0,161	0,566	4,590	0,000
	Kepemimpinan	0,385	0,140	0,339	2,752	0,009

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.19 Output regresi

Berdasarkan hasil uji regresi di atas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta^1 X^1 + \beta^2 X^2$$

$$= -2,762 + 0,738 X_1 + 0,385 X_2$$

Maknanya:

- A. Nilai $\alpha = -2,762$ artinya jika nilai X tetap (konstan) atau sama dengan 0 maka nilai $Y = -2,762$
- B. $X_1 = 0,738$ artinya setiap peningkatan nilai $X_1 = 100\%$ maka nilai Y akan mengalami peningkatan sebesar 73,8.
- C. $X_2 = 0,385$ artinya setiap peningkatan nilai $X_2 = 100\%$ maka nilai Y akan mengalami peningkatan sebesar 38,5.

Uji Hipotesis Koefisien Regresi t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.767	6.617		-.418	.678
	Pelatihan	.738	.161	.566	4.590	.000
	Kepemimpinan	.385	.140	.339	2.752	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.21 Output regresi

1) Pelatihan (X_1)

Diketahui nilai signifikansi dari $X_1 = 0,000$ artinya $< 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = 2,021$ dan nilai $t_{hitung} = 4,590$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pelatihan (X_1) terhadap kinerja (Y).

2) Kepemimpinan (X_2)

Diketahui nilai signifikansi dari $X_2 = 0,009$ artinya $< 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = 2,021$ dan nilai $t_{hitung} = 2,752$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja (Y).

Koefisien Regresi F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.928	2	55.464	13.231	.000 ^b
	Residual	167.677	40	4.192		
	Total	278.605	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pelatihan

Tabel 4.22 Output Koefisien Regresi F

Dari tabel diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 artinya $< 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar 13,231 artinya $> F_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja (Y).

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.368	2.047

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pelatihan

Tabel 4.23 Output Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.23, diketahui nilai R Square sebesar 0,398 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 39,8% dan untuk mengetahui variabel X mana yang paling dominan mempengaruhi variabel Y adalah dengan melihat tabel 4.19, dari hasil output uji regresi terlihat bahwa pelatihan lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai pengaruh sebesar 0,78%.

V. SIMPULAN

Dari data yang didapatkan dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka yang dapat disimpulkan adalah :

- A. Secara parsial pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sesuai dengan perolehan hasil penelitian dimana nilai signifikansi dari $X_1 = 0,000$ artinya $< 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = 2,021$ dan nilai $t_{hitung} = 4,590$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pelatihan (X_1) terhadap kinerja (Y) dan nilai signifikansi dari $X_2 =$

0,009 artinya $< 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = 2,021$ dan nilai $t_{hitung} = 2,752$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja (Y).

- B. Secara simultan diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 artinya $< 0,05$ dan nilai $F_{hitung} = 13,231 > F_{tabel} = 2,021$ maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja (Y).
- C. Persentase pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 39,8%.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh dengan persentase sebesar 39,8%.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada LPPM STIA Nusantara sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam pelaksanaan penelitian peneliti ini.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Harini. 2002. *Analisis Hubungan Antara Komitmen Karyawan Dengan Iklim Organisasi dan Performansi Kerja Karyawan* (Studi Kasus: Unit Corporate dan Divisi Network PT. Telkom Indonesia, Tbk.).
- Bailey, K.D. 1982. *Methods of social research*. Free Press, New York.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan* (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas 17 Agustus Surabaya, Vol.10, No.2, September 2008:124-135.
- Dale Timpe. 1992. *Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Gomes, Faustino. C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
2004. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- H. Koontz dan Crill O' Donnel. 1982. *Management*. New Delhi : Tata McGrew-Hill.
- Kosilah dan Septian. 2020. *Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Assure Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa*. Jurnal Inovasi Penelitian, Vol. 1 No.6 November 2020.
- Lewa, K dan Subowo. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah*

- Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon*. Jurnal SINERGI : Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources.
- Lubis, A. U. 2008. *Kelapa Sawit (Elaeis Guineensis Jacq) Di Indonesia, Edisi 2*. Medan : Unsu Press.
- Mangkunegara, Anwar P 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nuruni, T. 2014. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI SD Negeri di Kec. Sidoharjo, Sragen* (Doctoral dissertation, IAIN Surakarta).
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rochman, Arif. 2009. *Memahami Pendidikan dan Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta :Laks Bang Mediatama.
- Siswanto, Bedjo. 2000. *Manajemen Tenaga Kerja, Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Salinding, Rony. 2011. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makasar*. Universitas Hassanudin Makasar.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutiadi. 2003. *Motivasi Karyawan Dan Aktifitas Manajerial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang : Universitas Brawijaya.
- Tirtarahardja, Umar. 2002. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : BalaiPustaka.
- Wirawan. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.