

PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI DESA WILAYAH TRIMULIA LAMPUNG BARAT

Rini Loliyani¹, Rina Loliyana², Nety Kumalasari³

¹ Program Studi Kewirausahaan Universitas Mitra Indonesia, ² Program Studi Manajemen Universitas Mitra Indonesia, ³ Program Studi Akuntansi Universitas Mitra Indonesia

e-mail: rinioly@gmail.com, rinaloly123@gmail.com, nety@umitra.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of partial and simultaneous leadership variables, education and training on the performance of employees in the Central Region trimulia lampung barat. Populasi in this study are employees in the Central Region trimulia lampung barat with a sample of 46 respondents. Sampling technique using Saturated sampling method. Data collection techniques used were questionnaires, documentation and interviews. Instrument test instrument of this study is the test of validity and reliability test, while for testing the hypothesis using f test and t test. Researchers also use multiple linear regression analysis to analyze data and reinforced by the classical assumption test that is test of normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas and autokorelasi. The result of data analysis shows that leadership, education and training variables have a significant positive effect both simultaneously and partially on the performance of employees in River trimulia lampung barat.

Keywords: *leadership, Education, Training and Performance*

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, kebutuhan akan Pengetahuan menjadi factor paling penting di dalam performa kinerja. Pada dasarnya hambatan kinerja pegawai terletak pada individu yang kurang berperan dimana koordinasi antara lembaga penanggung jawab pengelola sumber daya air dengan instansi lainya kurang optimal, penegakan hukum oleh lembaga-lembaga yang bertanggung jawab dalam manajemen sumber daya air lemah dikarenakan kurangnya arahan dari kepemimpinan terhadap pegawainya. Selain kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan pegawai juga berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai semakin tinggi pendidikan pegawai akan mempengaruhi kemampuan pegawai dalam mencapai kinerja secara optimal. Untuk mewujudkan harapan agar terciptanya kinerja para pegawai yang baik diperlukan adanya Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan kinerja Pegawai Di Balai Desa Wilayah Trimulia Lampung Barat. bila kinerja pegawai meningkat maka akan membawa keuntungan bagi instansi itu sendiri misalnya kecepatan kerja menjadi lebih baik, pelayanan terhadap masyarakat pun lebih baik, dan tingkat ketidakhadiran dapat diperkecil. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik mengambil **“Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Desa Wilayah Trimulia Lampung Barat”**.

II. KAJIAN LITERATUR

Metode kepemimpinan

Ordway tead dalam bukunya (*“The Art of Admnistration, 1951*) mengemukakan metode kepemimpinan di bawah ini :

- 1) Memberi perintah
- 2) Memberikan celaan dan pujian.

Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Desa Wilayah Trimulia Lampung Barat(Rini Loliyani)

- 3) Memupuk tingkah laku pribadi pemimpin yang bener
- 4) Peka terhadap saran saran
- 5) Memperkuat rasa kesatuan kelompok
- 6) Menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok
- 7) Meredam kabar angin dan issue issue yang tidak benar.

Pendidikan Dan Pelatihan

Pendidikan adalah dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:32) bahwa melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karena dengan demikian dapat meningkatkan kinerja pegawai Mangkunegara (2006:30).

Kinerja

Lijan Poltak Sinambela, dkk. (2011:136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu.

III. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan deskriptif kuantitatif,

Populasi

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Pegawai Di Balai Desa Wilayah Trimulia yang berada di Lampung Barat. yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang berjumlah 46 pegawai

Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan Data kuantitatif yang di dapatkan dari Balai Desa Wilayah Trimulia Lampung Barat.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah

1. Variabel bebas (Independent) Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Pendidikan (X2) dan Pelatihan (X3).
2. Variabel Terikat (Dependent)
Dalam Penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y).

Hipotesis

H1 : Secara bersama-sama kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2: Secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H3 : Secara parsial pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H4 : Secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + bX_1 + X_2 + X_3 + e$$

Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Desa Wilayah Trimulia Lampung Barat (Rini Loliyani)

Koefisien Determinasi (R^2 atau *R Square*) model regresi terbaik adalah *adjusted R²* karenadapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalammodel (Kuncoro, 2004).

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat revalidan atau kesasihan suatu instrumen (Arikunto, 2002:144). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara cepat.

Uji Realibilitas

Realibilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002:154).

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%). Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

| Item Pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------|--------------|-------------|------------|
| Kepemimpinan | | | |
| Item_1 | 0.603 | 0.291 | Valid |
| Item_2 | 0.684 | 0.291 | Valid |
| Item_3 | 0.626 | 0.291 | Valid |
| Item_4 | 0.642 | 0.291 | Valid |
| Item_5 | 0.709 | 0.291 | Valid |
| Item_6 | 0.584 | 0.291 | Valid |
| Pendidikan | | | |
| Item_1 | 0.921 | 0.291 | Valid |

| | | | |
|-----------|-------|-------|-------|
| Item_2 | 0.746 | 0.291 | Valid |
| Item_3 | 0.893 | 0.291 | Valid |
| Pelatihan | | | |
| Item_1 | 0.771 | 0.291 | Valid |
| Item_2 | 0.712 | 0.291 | Valid |
| Item_3 | 0.638 | 0.291 | Valid |
| Item_4 | 0.653 | 0.291 | Valid |
| Kinerja | | | |
| Item_1 | 0.821 | 0.291 | valid |
| Item_2 | 0.781 | 0.291 | valid |
| Item_3 | 0.800 | 0.291 | valid |
| Item_4 | 0.721 | 0.291 | valid |

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, variabel Kepemimpinan, Pendidikan, Pelatihan dan Kinerja dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan sudah valid, hal ni dikarenakan nilai item total correlation lebih besar dari R tabel sebesar 0.291

Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | Alpha Cronbach | Kriteria | Ket |
|--------------|----------------|---|----------|
| Kepemimpinan | 0.714 | Alpha Cronbach $h > 0.60$ maka reliabel | Reliabel |
| Pendidikan | 0.813 | | Reliabel |
| Pelatihan | 0.644 | | Reliabel |
| Kinerja | 0.787 | | Reliabel |

hasil uji reliabilitas instrument kelima variabel Kepemimpinan, Pendidikan, Pelatihan dan Kinerja yaitu adalah reliabel karena nilai r Alpha > 0.6

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 0,248 + 0,247 X_1 + 0,369 X_2 + 0,456 X_3 + e$$

Adapun keterangan dalam model regresi sebagai berikut:

- a. Koefisien konstanta sebesar 0,248. Hal tersebut berarti jika nilai dari kepemimpinan (X1), pendidikan (X2) dan pelatihan (X3) masing-masing memiliki nilai 0 atau konstan
- b. Koefisien regresi sebesar 0,247 berarti bahwa setiap peningkatan kepemimpinan (X1) sebesar 1
- c. Koefisien regresi sebesar 0,369 berarti bahwa setiap peningkatan pendidikan (X2) sebesar 1.
- d. Koefisien regresi sebesar 0,456 berarti bahwa setiap peningkatan pelatihan (X3) sebesar 1.

| Model | Unstandardized Coefficients | |
|--------------|-----------------------------|------------|
| | B | Std. Error |
| 1 (Constant) | ,248 | 1,096 |
| X1 | ,247 | ,099 |
| X2 | ,369 | ,119 |
| X3 | ,456 | ,113 |

Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|------|----------|-------------------|
| 1 | ,933 | ,870 | ,861 |

menunjukkan bahwa hasil pengujian dengan menggunakan koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,861 menunjukkan bahwa sebesar 86,1% kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan menjelaskan kinerja sementara sisanya 13,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Hasil Uji F

| Model | | F | Sig. |
|-------|-----------|--------|-------------------|
| 1 | Regressin | 93,551 | ,000 ^b |
| | Residual | | |
| | Total | | |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai f sebesar 93,551 dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti <0,05 (α), sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi semua variabel independen (kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja) yang berarti H_0 diterima.

Hasil Uji T

| Model | t | Sig. |
|--------------|-------|------|
| 1 (Constant) | ,226 | ,822 |
| X1 | 2,489 | ,017 |
| X2 | 3,098 | ,003 |
| X3 | 4,041 | ,000 |

Berdasarkan hasil perhitungan dari variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,489 dengan signifikan sebesar 0,017 yang berarti $<0,05$. karena nilai signifikan sebesar 0,017 kurang dari α sebesar 0,05 maka nilai tersebut berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja yang berarti H_a diterima.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, yang berarti hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang di jalankan maka kinerja pegawai akan meningkat khususnya pada Balai Desa Wilayah Trimulia Lampung Barat.
2. Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, yang berarti hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan pegawai akan mempengaruhi kemampuan pegawai dalam mencapai kinerja secara optimal khususnya pada Balai Desa Wilayah Trimulia Lampung Barat.
3. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, yang berarti hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang di berikan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi khususnya pada Balai Desa Wilayah Trimulia Lampung Barat.
4. Secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja sebesar 86,1 % dilihat dari hasil pengujian dengan menggunakan koefisien determinasi nilai *Adjusted R Square*, yang berarti hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi semua variabel independen (kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

VI. SARAN

1. Hendaknya dalam pemilihan instruktur diklat lebih diperhatikan lagi tentang kemampuan menyampaikan materi serta kesesuaian kualifikasi instruktur dengan materi diklat. Hal ini dimaksudkan agar penyampaian materi diklat kepada peserta diklat dapat lebih efektif, mudah diterima, dan bermanfaat bagi peserta diklat.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar menambah variabel independen yang tidak digunakan pada penelitian ini, sehingga hasil penelitian lebih akurat.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terbatas pada pengambilan data di Balai Desa Wilayah Trimulia Lampung Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto.2002 . *Prosedur Penelitian* . Jakarta. Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harsono. 2011. *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ilyas.Y. 2001. *Kinerja Teori Penilaian & Penelitian*. Depok. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.
- KartonoKartini.2001.*Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta .PT.Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad. 2004. *Metode Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta. UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Refika Aditama.
- Mondy, R. Wayne.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2, alih bahasa. Jakarta:Salemba Empat.
- Sedarmayanti.2001. *SumberDaya Manusia dan ProduktivitasKerja*. MandarMaju. Bandung.
- Sinambela poltak lijan.2016 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.PT. Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta.PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Statistika*. Bandung. Tarsito.
- Sumarsono, S. 2009.*Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Jogyakarta.Graha Ilmu.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan MotivasiTerhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Rales Manado)* Jurnal Acta Diurna.
- Timpe, A. Dale. 2000. *Kepemimpinan*. Jakarta. PT.Elex Mediaa Komputindo.
- Widarjono, Agus. 2013. *Ekonometrika Teori Dan Aplikasi Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta. Ekonosia.