ARTIKEL

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperindag Kabupaten Kediri

Oleh:

M. Ibnu Hasan

13.1.02.02.0571

Dibimbing oleh :

1. **Dr. Samari., M.M.**
2. **Amat Pintu Batu. S.E.,M.M.**

PROGRAM STUDI

FAKULTAS

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap	: M. Ibnu Hasan
NPM	: 13.1.02.02.0571
Telepun/HP	: 085749133997
Alamat Surel (Email)	: ibnuhasan330@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperindag Kabupaten Kediri.
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi/Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat PerguruanTinggi	: Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto Kota Kediri.

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidak sesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 31 Juli 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dr. Samari, M.M NIDN : 0712026201	Amat Pintu Batu, S.E.,M.M. NIDN : 0725075601	M. Ibnu Hasan 13.1.02.02.0571

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperindag Kabupaten Kediri

M. Ibnu Hasan
13.1.02.02.0571
Fakultas Ekonomi - Manajemen
ibnuhasan330@gmail.com
Dr. Samari., M.M. dan Amat Pintu Batu, S.E.,M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa kinerja pegawai mengalami keterlambatan menyelesaikan laporan keuangan di setiap bulanya, tugas yang diberikan oleh pimpinan terlalu banyak sehingga pegawai tidak dapat menyelesaikan laporan keuanganya dengan tepat waktu.

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Adakah pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kabupaten Kediri? (2) Adakah pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kabupaten Kediri? (3) Adakah pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kabupaten Kediri? (4) Adakah pengaruh yang signifikan kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kabupaten Kediri?.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kabupaten Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai yang ada pada Dinas Koperindag Kabupaten Kediri. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* menghasilkan 40 responden. Variabel bebas penelitian ini adalah kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), pelatihan kerja (X_3), dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Hasil pengujian dan analisis data dapat disimpulkan bahwa (1) kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kabupaten Kediri. (2) motivasi berpengaruh siginifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kabupaten Kediri. (3) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kabupaten Kediri. (4) kepemimpinan, motivasi dan pelatihan bersama sama mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kabupaten Kediri.

Berdasarkan kesimpulan diatasa, maka penulis menyarankan bagi perusahaan dalam meningkatkan perkembangan kinerja dengan melakukan evaluasi secara terus menerus serta memperhatikan keinginan pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kabupaten Kediri.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Kerja.

I. LATAR BELAKANG

Diskoperindag merupakan salah satu instasi pemerintah yang menangui segala kegiatan Koperasi dan perizinan usaha di Kabupaten Kediri. Dalam instansi milik pemerintah, masalah utama di setiap kegiatan faktor manusia yang ada didalamnya. Kualitas sumber daya manusia yang baik tentu sangat penting bagi sebuah instansi, hal tersebut untuk mewujudkan tujuan organisasi dan sumber daya manusia tercapai. Pada diri pegawai memiliki tenaga, pikiran, bakat, dan kreativitasnya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut, maka salah satu cara yang harus ditempuh adalah dengan meningkatkan kinerja. Menurut mangkunegara (2016:9), Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam kinerja yang baik menjadi hal yang sangat penting karena dapat memacu pegawai dengan mengukur baik buruknya suatu kinerja pegawai pada kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut Bangun (2012:339), “kepemimpinan yaitu proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuanya”. Maka dengan itu, jika Koperindag menghendaki peningkatan kinerja dimulai dari pemimpin dalam mengatur kinerja pegawai yang baik dan benar. Selain masalah kepemimpinan, Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Kadarisman (2012:278), motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Hal ini yang dapat mendorong pegawai melakukan suatu tindakan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan juga dapat mempengaruhi kinerja adalah pelatihan kerja. Menurut Mangkunegara (2012:239), “Pelatihaan adalah Proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan

pekerjaan yang efektif". Maka dengan pelatihaan yang benar dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai dalam bidang pekerjaanya.

Atas dasar latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meniliti dengan judul penelitian " **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperindag Kabupaten Kediri ".**

II. METODE

Variabel Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini ialah Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Pelatihan Kerja (X3).Dalam Penelitian ini variabel terikatnya ialah Kinerja (Y).

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendapat Sugyono (2011:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian teknik penelitian yang digunakan survey. Menurut Sugyono (2011:6), penelitian dengan metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, dan sebagainya.

Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Koperindag yang berjumlah 40 orang. Populasi ini diambil dari seluruh jumlah pegawai yang ada di instansi.

Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81), "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitianya merupakan penelitian populasi". Maka sampel

yang saya ambil dari keseluruhan yang berjumlah 40 pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling jenuh* semua anggota populasi dijadikan sampel. Alasan sampel yang diambil 40 pegawai karena jumlah populasi kurang dari 100 pegawai.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil

Tabel 3.1

Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomer item	r hitung	r table	Ket
Kepemimpinan	1	0,471	0,361	Valid
	2	0,771	0,361	Valid
	3	0,531	0,361	Valid
	4	0,714	0,361	Valid
	5	0,558	0,361	Valid
	6	0,554	0,361	Valid
Motivasi	1	0.547	0,361	Valid
	2	0.608	0,361	Valid
	3	0.685	0,361	Valid
	4	0.649	0,361	Valid
	5	0,514	0,361	Valid
	6	0.531	0,361	Valid
	7	0,524	0,361	Valid
	8	0,689	0,361	Valid
Pelatihan Keja	1	0,651	0,361	Valid
	2	0,672	0,361	Valid
	3	0,530	0,361	Valid
	4	0,635	0,361	Valid
	5	0,794	0,361	Valid
	6	0,639	0,361	Valid
Kinerja Pegawai	1	0,826	0,361	Valid
	2	0,487	0,361	Valid
	3	0,865	0,361	Valid
	4	0,487	0,361	Valid
	5	0,826	0,361	Valid
	6	0,481	0,361	Valid
	7	0,865	0,361	Valid
	8	0,865	0,361	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2017.

Dapat diketahui bahwa nilai r hitung dari semua item lebih besar dari pada r table. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan dalam variabel sudah valid.

Tabel 3.2

Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	N item	Nilai r alpha table	Nilai r alpha hitung	Keterangan
1	Kepemimpinan	6	0,6	0,639	Reliabel
2	Motivasi	8	0,6	0,720	Reliabel
3	Pelatihan Kerja	6	0,6	0,759	Reliabel
4	Kinerja pegawai	8	0,6	0,873	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah 2017.

Diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), pelatihan kerja (X_3) dan variabel kinerja pegawai (Y) lebih besar dari 0,6, sehingga dapat dikatakan telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner sudah dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.3

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.699	1.431
	Motivasi	.927	1.079
	Pelatihan	.730	1.370

Sumber : data primer yang diolah 2017.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Hal ini berarti bahwa

variabel - variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

Tabel 3.4

Hasil Uji Autokerelasi

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error Estimate	Durbin-Watson
1	.784[a]	.741	.686	3.150	1.905

Sumber : data primer yang diolah 2017.

Hasil pengujian autokorelasi bahwa didapatkan hasil *Durbin Watson* hitung sebesar d = 1,905, dari hasil tersebut maka tabel dL=1,338 dan dU=1,658 dan hasil 4-dU=2,342 dan ditemukan jawaban dari pengujian tersebut bahwa dL < d < 4-dU (1,338 < 1,905 <2,342) Maka dapat disimpulkan pada analisis regresi tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif.

Tabel 3.5

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error Estimate	Durbin-Watson
1	.784[a]	.741	.686	3.150	1.905

Sumber : data primer yang diolah 2017.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 23.0 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted* R^2) yang diperoleh sebesar 686. Nilai R2 ini yang berada diantara 0 ≤ R2 ≤ 1 berarti bahwa garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan variabel dependen (kinerja karyawan Y) sebesar 68,0%, R2 sebesar 0,686 berarti bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan X1, motivasi X2 dan pelatihan kerja X3 terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 68,6%.

Tabel 3.6

Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.624	4.252		1.323	.194
	Kepemimpinan	.591	.210	.455	2.813	.003
	Motivasi	.179	.136	.185	2.315	.004
	Pelatihan	.137	.186	.167	2.239	.004

Sumber : data primer yang diolah 2017.

1) Variabel kepemimpinan

   Ho : $b_1 < 0$: kepemimpinan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

   Ha : $b_1 > 0$: kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji t untuk variabel X_1 (kepemimpinan) diperoleh nilai t hitung = 2,813 dengan tingkat signifikansi 0,003. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat t tabel sebesar 1,683. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dengan kinerja pegawai.

2) Variabel motivasi

Ho : $b_1 < 0$: motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha : $b_1 > 0$: motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji t untuk variabel X_1 (motivasi) diperoleh nilai t hitung = 2,315 dengan tingkat signifikansi 0,004. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat t tabel sebesar 1,683. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dengan kinerja pegawai.

3) Variabel pelatihan

Ho : $b_1 < 0$: pelatihan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha : $b_1 > 0$: pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji t untuk variabel X_1 (pelatihan) diperoleh nilai t hitung = 2,239 dengan tingkat signifikansi 0,004. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat t tabel sebesar 1,683. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dengan kinerja pegawai.

Tabel 3.7

Hasil Uji f

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	185.123	3	61.708	16.218	.000[b]
Residual	357.277	36	9.924		
Total	542.400	39			

Sumber : data primer yang diolah 2017.

Dari angka-angka dalam tabel 4.16 dapat dilihat bahwa F hitung adalah sebesar 16,218, sedangkan probabilitasnya sebesar 0,000. Dengan tingkat signifikansi 5%, didapat F tabel sebesar 2,84, maka F hitung lebih besar dari F tabel. Kondisi ini menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% sisi kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Kesimpulan

Penelitian ini pada dasarnya untuk menguji kinerja dinas Koperindag, khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja dinas Koperindag Kabupaten Kediri.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperindag.
2. Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperindag.
3. Ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperindag.
4. Ada pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan, motivasi, pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Biangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : ERLANGGA.

Dewi, P.K. 2014. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa Di Kabupaten Sleman. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, (Online), 5: 48-72, tersedia : (http://scholar.google.co.id) , diunduh 7 Mei 2017.

Ghozali, I. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.

Hardiayana, A. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai badan Kepegawaian Kabaputen Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*, (Online), 5: 86-96, tersedia : (http://scholar.google.co.id), diunduh 7 Mei 2017.

Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mailisa. 2014. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Tanjung Pinang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, (Online), 5: 32-45, tersedia : (http://scholar.google.co.id), diunduh 7 Mei 2017.

Mangkunegara, A.P. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Refika Aditama.

Robbins. P. S. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Siagian, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi aksara.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitati kualitatif R & D*. Bandung : ALFABETA.

Wirawan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Indonesia*. Jakarta : Rajawali Pers.

Yamin, dkk. 2011. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.