

## ***The Influence of Leadership Style, Discipline, And Training On The Performance Of Village Employees***

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Desa**

**Silvia Wulandari<sup>1\*</sup>, Halipi Hazizan<sup>2</sup>**

Pelita Bangsa University, Bekasi, Indonesia

Silviawulandari1103@gmail.com<sup>1\*</sup>, halipihazizan@pelitabangsa.ac.id<sup>2</sup>

*\*Corresponding Author*

---

#### **ABSTRACT**

*The progress of a village does not only depend on aspects of infrastructure and natural resources, but also very much depends on the quality of the human resources that manage it. This study aims to analyze how the aspects of leadership, discipline, and work motivation influence in ensuring that the performance of Cibuntu village employees reaches an optimal level. This research is descriptive quantitative using a sample of 70 employees in Cibuntu village, Cibitung sub-district, Bekasi Regency. The data collection method is through distributing questionnaires to respondents as the object of research. The data analysis technique uses multiple linear regression tests, hypothesis testing using the t test, f test, and the coefficient of determination test. Through this study, researchers want to know whether leadership style, discipline, and training affect employee performance in Cibuntu village. From these problems, the results show that leadership style has a partially significant positive effect on employee performance, discipline partially has a significant positive effect on employee performance, and training partially has a significant effect on employee performance and leadership style, discipline, and training simultaneously have a significant effect on employee performance.*

**Keywords :** Leadership Style, Discipline, Training, Employee Performance

#### **ABSTRAK**

Kemajuan sebuah desa tidak hanya bergantung pada aspek infrastruktur dan sumber daya alam, tetapi juga sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh aspek kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja dalam memastikan bahwa kinerja pegawai desa Cibuntu mencapai tingkat optimal. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 70 karyawan di desa Cibuntu kecamatan Cibitung Kabupaten Bekasi. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner pada responden sebagai objek penelitian. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda, uji hipotesis menggunakan uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Melalui penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah gaya kepemimpinan, disiplin, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di desa Cibuntu. Dari permasalahan tersebut, didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, disiplin secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai serta gaya kepemimpinan, disiplin, dan pelatihan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci :** Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Pelatihan, Kinerja Pegawai

#### **1. Pendahuluan**

Organisasi modern, termasuk dalam konteks administrasi desa, adalah entitas yang kompleks yang mengandalkan faktor sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan efisien untuk mencapai tujuannya. Kemajuan sebuah desa, dalam hal ini Desa Cibuntu, tidak hanya

bergantung pada aspek infrastruktur dan sumber daya alam, tetapi juga sangat tergantung pada kualitas SDM yang mengelolanya. Pengelolaan yang baik dari aspek kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja menjadi kunci dalam memastikan bahwa kinerja pegawai desa mencapai tingkat optimal. Manajemen SDM merupakan aspek kunci dalam operasional organisasi. Manajemen SDM mencakup berbagai kegiatan, mulai dari rekrutmen dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, hingga manajemen konflik. Pentingnya manajemen SDM terletak pada pengelolaan potensi, kemampuan, dan motivasi karyawan agar berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal.

Selain manajemen SDM, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam membentuk perilaku karyawan dan pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh organisasi. Ini dapat memengaruhi gaya kepemimpinan, komunikasi, serta tata nilai dan etika yang dianut oleh karyawan. Sebuah budaya organisasi yang positif dan mendukung dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi dan meningkatkan kepuasan karyawan, sementara budaya yang tidak sehat atau tidak konsisten dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Oleh karena itu, manajemen SDM dan budaya organisasi saling terkait dalam membentuk kesuksesan jangka panjang suatu organisasi.

Desa Cibuntu, seperti banyak desa di seluruh negeri, memiliki peran vital dalam mengelola berbagai program dan layanan pemerintah yang berdampak langsung pada kehidupan masyarakat. Dalam hal ini, organisasi desa berfungsi sebagai agen yang memastikan implementasi kebijakan pemerintah serta menyediakan layanan mendasar bagi masyarakat setempat. Oleh karena itu, penting untuk memahami secara menyeluruh bagaimana faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja berperan dalam menggerakkan kinerja pegawai desa untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Desa Cibuntu merupakan salah satu desa yang terletak di Kecamatan Cibitung Kabupaten Bekasi. Kantor Desa Cibuntu yang saat ini memiliki 70 Pegawai .

Kinerja secara umum merujuk pada evaluasi dan pencapaian hasil dalam konteks tertentu, baik dalam ranah profesional, pendidikan, maupun individu. Kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang atau suatu entitas dapat mencapai tujuan dan menjalankan tugas dengan efektif dan efisien. Menurut (Sutrisno, 2017) Kinerja kerja merupakan hasil kerja karyawan yang berupa kualitas, kuantitas, waktu kerja serta kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini melibatkan aspek produktivitas, kualitas pekerjaan, konsistensi dalam pencapaian hasil, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan mengatasi tantangan. Kinerja yang baik seringkali diukur dengan standar kualitatif dan kuantitatif, serta dapat ditingkatkan melalui evaluasi terus-menerus, pengembangan keterampilan, dan motivasi yang tinggi. Dengan memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, baik internal maupun eksternal, seseorang atau sebuah organisasi dapat meningkatkan capaian mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik dan berkelanjutan.

Kinerja di Desa Cibuntu berdasarkan hasil observasi awal masih belum berjalan dengan maksimal hal ini terlihat dari masih banyaknya keluhan masuk mengenai responsifitas pelayanan, kecepatan penanganan masalah. Utamanya dalam pelayanan pembuatan Dokumen SKTM yang sebenarnya dokumen tersebut dapat diselesaikan satu hari tapi dari pihak desa sampai 3 hari bahkan lebih. Menurut data keluhan warga, diketahui jumlah keluhan warga terkait pelayanan yang diberikan setiap bulannya terus meningkat , hal ni karena kurang responsive nya para pegawai desa , meningat banyaknya kebutuhan administrasi yang harus di urus didesa. Kebutuhan yang tinggi tersebut tidak diimbangi dengan pelayanan yang cepat dari pegawai desa, Masyarakat yang meminta surat masih harus menunggu beberapa waktu Ketika

membutuhkan surat berdasarkan wawancara awal juga beberapa orang sampai harus menunggu beberapa hari dengan alasan pegawai yang bermacam-macam.

Kesuksesan atau kegagalan pegawai dipengaruhi oleh keterampilan dalam memotivasi dan berkomunikasi. Seorang pemimpin yang efektif menggunakan tanggung jawabnya untuk mengelola dan membimbing bawahannya menuju pencapaian tujuan instansi. Setiap lembaga atau organisasi memiliki strategi khusus untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan contoh dan memberikan motivasi kepada pegawai atau karyawannya agar meningkatkan kinerja mereka. Meskipun desa merupakan lembaga terkecil dalam pemerintahan, perannya sangat penting dalam sebuah negara. Desa adalah sebuah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah dan kewenangan untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat, hak asal usul, dan hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa). Seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik dan mampu memberikan motivasi kepada pegawai yang dipimpinnya. Sebagai pemimpin, penting untuk tidak hanya memberi perintah, tetapi juga memahami pentingnya motivasi dan arah yang jelas menuju tujuan yang lebih besar (Dr. Hummayon Naeem, Asiya Gul, Syed Aamir Saeed Jafery, 2012).

Berdasarkan observasi awal ini dikarenakan pimpinan yang tidak bersikap tegas terhadap bawahannya, pimpinan atau dalam hal ini kepala desa cenderung tidak pernah menegur kesalahan kesalahan tersebut dan Kepala desa juga tidak memberikan contoh yang baik bagi karyawannya tentang bagaimana melayani Masyarakat karena kepala desa juga cenderung acuh. Karena pemimpin yang tidak tegas dan tidak mampu memberikan contoh yang baik terhadap pegawainya membuat para pegawai menjadi di atas angin mereka cenderung tidak menganggap penting pekerjaan mereka terutama dalam hal pelayanan kepada Masyarakat sekitar.

Disiplin kerja adalah aspek penting dalam dunia kerja yang merujuk pada tingkat ketaatan, keseriusan, dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan kewajiban mereka di tempat kerja. Hal ini mencakup kepatuhan terhadap peraturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2018:335). Disiplin kerja juga mencakup faktor-faktor seperti ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, penggunaan sumber daya dengan bijak, serta etika kerja. Disiplin kerja yang baik merupakan fondasi bagi produktivitas dan efisiensi di lingkungan kerja, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan menjaga disiplin kerja yang konsisten, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan memberikan dasar yang kokoh untuk pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang.

Menurut data daftar absensi karyawan keseluruhan, jumlah kehadiran dan keterlambatan terus meningkat setiap bulannya. Tingkat disiplin kerja di Desa ini dapat dikatakan rendah karena hal ini terlihat dari jumlah karyawan sebanyak 21 orang namun produktivitasnya tidaklah baik, bahkan secara pakaianpun tidak sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan. Tingkat kehadiran pegawai yang rendah dapat menyebabkan turunnya kualitas dan kuantitas kerja yang mana mempengaruhi kinerja dari tiap-tiap pegawai.

Pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan, dan pelatihan. Program atau pengembangan karir di Desa ini juga masih sangat kurang, tidak ada dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja, untuk pelatihan pun nyaris tidak pernah dilakukan. Hanya beberapa orang saja yang pernah mengikuti pelatihan itupun Ketika pelatihan yang dilakukan oleh provinsi saja. Hal ini mengakibatkan kurangnya pengetahuan dari para pegawai.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2017) Kinerja kerja merupakan hasil kerja karyawan yang berupa kualitas, kuantitas, waktu kerja serta kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan, oleh karena itu pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia. Menurut John Minner dalam Mangkunegara (2017:70) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Triastuti (2018:204) Kinerja karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan atau kemajuan dari suatu perusahaan. Semakin baik atau semakin tinggi kinerja karyawan akan mempermudah dalam mencapai tujuan dari perusahaan, karena kinerja suatu hal yang penting dan tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Ditinjau dari sisi hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Berdasarkan dari beberapa pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi aktual maupun prestasi yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas, kuantitas, efisien dan efektif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan tidak melanggar hukum, moral dan etika yang ada, ketika kinerja karyawan di dalam perusahaan baik, maka perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuannya.

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yaitu cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu (Hasibuan, 2013). Greenberg dan Baron mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai serangkaian proses yang dilalui seseorang dalam upaya memberikan pengaruh pada anggota kelompok agar tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pemimpin yaitu individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain (Wibowo, 2015:270). Menurut (Wayuningtyas & Erianto, 2015) bahwa gaya kepemimpinan memiliki beberapa indikator yaitu *telling*, *selling*, *participate*, dan delegasi. Jika suatu perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik maka karyawan akan melakukan kinerjanya secara baik dan lebih terorganisir sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan akan menjadikan pemimpinnya tersebut sebagai pedoman dalam bekerja di perusahaannya. Menurut (Karim, 2017) semakin tinggi gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi kinerja kerja karyawan, sebaliknya jika semakin rendah gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka akan semakin rendah kinerja kerja para karyawannya.

### Disiplin Kerja

Menurut Unaradjan (2018:181) Disiplin merupakan usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui Bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2018:335). Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah Tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi

berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

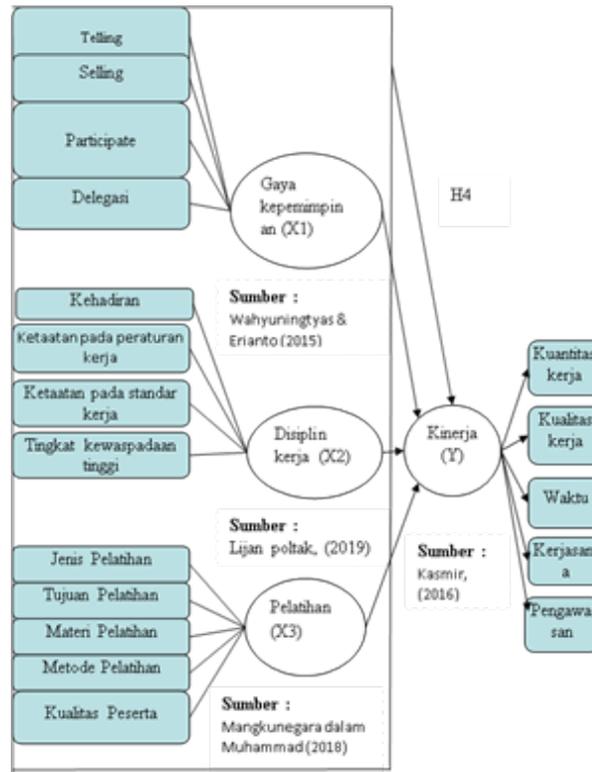
### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan Upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan atau keterampilan, sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan (Priansa, 2016). Menurut Dessles (2010) pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat adanya perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya. Agar program pelatihan berhasil dengan baik dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan maka pelatihan harus dilaksanakan dengan cara-cara yang tepat dan harus mempertimbangkan beberapa indikator-indikator pelatihan. Menurut Mangkunegara dalam Muhammad (2018:216) indikator-indikator pelatihan antara lain jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi pelatihan, dan kualitas peserta.

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup penelitian manajemen sumber daya manusia, bertujuan untuk menganalisis pengaruh kausalitas yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Syamsir Salam dan Jaenal Aripin (2006) adalah salah satu pendekatan dalam penelitian yang lebih ditekankan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penafsiran kuantitatif yang kokoh. Penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu gaya kepemimpinan (X1), disiplin (X2), pelatihan (X3), dan kinerja pegawai (Y). pengukuran variabel menggunakan metode skala likert dengan penilaian pada kuesioner yaitu 1-5. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Peneliti menggunakan 70 karyawan di desa Cibuntu kecamatan Cibitung Kabupaten Bekasi sebagai populasi penelitian. Penelitian ini menggunakan metode *Non-Probability Sampling* untuk menentukan sampelnya. Menurut Sugiyono (2010), *Non-Probability Sampling* yaitu sampel jenuh (sensus) yang berarti bahwa seluruh anggota populasi penelitian akan dipilih menjadi sampel. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui metodologi berbasis kuesioner pada karyawan desa dan dilengkapi data melalui dokumentasi di kantor desa. Pelaksanaan penelitian ini melibatkan pengumpulan data langsung dari karyawan desa cibuntu melalui penggunaan kuesioner. Pertanyaan- pertanyaan yang diajukan bertujuan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi karyawan desa Cibuntu. Perolehan data sekunder yang diperoleh secara langsung melalui dokumentasi di kantor desa serta bahan kepustakaan yang terkait. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas data, uji asumsi klasik, uji (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji t, uji f, dan uji koefisiensi determinasi).

Gambar 1. Desain Penelitian



**4. Hasil dan Pembahasan**  
**Hasil**  
**Uji Validitas**

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Item/kode	Rhitung	R.table 5% (70)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	Telling	0,707	0,2319	Valid
	Selling	0,748	0,2319	Valid
	Participate	0,738	0,2319	Valid
	Delegasi	0,729	0,2319	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa rhitung > rtabel yaitu untuk n=70 taraf signifikan 5% adalah 0.2319. Variabel X1 yang digunakan dalam penelitian ini semuanya valid dan dapat digunakan dalam pengambilan data.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Item/kode	Rhitung	R.table 5% (70)	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	Kehadiran	0,717	0,2319	Valid
	Ketaatan pada peraturan kerja	0,826	0,2319	Valid
	Ketaatan pada standar kerja	0,756	0,2319	Valid

Tingkat kewaspadaan tinggi	0,844	0,2319	Valid
----------------------------	-------	--------	-------

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu untuk  $n=70$  taraf signifikan 5% adalah 0.2319. Variabel X2 yang digunakan dalam penelitian ini semuanya valid dan dapat digunakan dalam pengambilan data.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pelatihan (X3)

Variabel	Item/kode	Rhitung	R.table 5% (70)	Keterangan
Pelatihan (X3)	Jenis Pelatihan	0,581	0,2319	Valid
	Tujuan Pelatihan	0,693	0,2319	Valid
	Materi Pelatihan	0,808	0,2319	Valid
	Metode Pelatihan	0,611	0,2319	Valid
	Kualitas Peserta	0,785	0,2319	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu untuk  $n=70$  taraf signifikan 5% adalah 0.2319. Variabel X3 yang digunakan dalam penelitian ini semuanya valid dan dapat digunakan dalam pengambilan data

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	Item/kode	Rhitung	R.table 5% (70)	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas Kerja	0,614	0,2319	Valid
	Kualitas Kerja	0,725	0,2319	Valid
	Waktu	0,704	0,2319	Valid
	kerjasama	0,758	0,2319	Valid
	Pengawasan	0,702	0,2319	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu untuk  $n=70$  taraf signifikan 5% adalah 0.2319. Variabel Y yang digunakan dalam penelitian ini semuanya valid dan dapat digunakan dalam pengambilan data.

### Uji Realibilitas

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Item/kode	Cronbach's Alpha	Standart Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Gaya	Telling	0,678	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	Selling	0,662	0,60	Reliabel
	Participate	0,664	0,60	Reliabel
	Delegasi	0,699	0,60	Reliabel

Dari uji reliabilitas variabel X1 pada penelitian ini dapat diketahui bahwa hasil Cronbach's Alpha setiap pertanyaan lebih dari standar minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan yaitu 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel pelatihan X1 dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Item/kode	Cronbach's Alpha	Standart Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X2)	Kehadiran	0,779	0,60	Reliabel
	Ketaatan pada peraturan kerja	0,715	0,60	Reliabel
	Ketaatan pada standar kerja	0,764	0,60	Reliabel
	Tingkat kewaspadaan tinggi	0,710	0,60	Reliabel

Dari uji reliabilitas variabel X2 pada penelitian ini dapat diketahui bahwa hasil Cronbach's Alpha setiap pertanyaan lebih dari standar minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan yaitu 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel pelatihan X2 dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 7. Hasil Uji Realibilitas Pelatihan (X3)

Variabel	Item/kode	Cronbach's Alpha	Standart Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Pelatihan (X3)	Jenis Pelatihan	0,729	0,60	Reliabel
	Tujuan Pelatihan	0,679	0,60	Reliabel
	Materi Pelatihan	0,717	0,60	Reliabel
	Metode Pelatihan	0,805	0,60	Reliabel
	Kualitas Peserta	0,690	0,60	Reliabel

Dari uji reliabilitas variabel X3 pada penelitian ini dapat diketahui bahwa hasil Cronbach's Alpha setiap pertanyaan lebih dari standar minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan yaitu 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel pelatihan X3 dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 8. Hasil Uji Realibilitas Kinerja (X3)

Variabel	Item/kode	Cronbach's Alpha	Standart Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas Kerja	0,736	0,60	Reliabel
	Kualitas Kerja	0,684	0,60	Reliabel
	Waktu	0,682	0,60	Reliabel

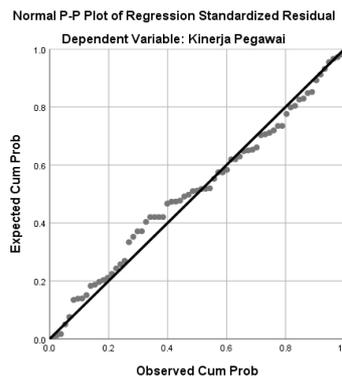
kerjasama	0,699	0,60	Reliabel
Pengawasan	0,699	0,60	Reliabel

Dari uji reliabilitas variabel Y pada penelitian ini dapat diketahui bahwa hasil Cronbach's Alpha setiap pertanyaan lebih dari standar minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan yaitu 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel pelatihan Y dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Gambar 1. Normality Test Results



Grafik normal probability plot diatas menunjukkan bahwa titik - titik pada gambar tidak jauh disekitar garis dan mengikuti garis searah dengan diagonal hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Kolmogorob Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50656644
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.058
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian dengan melihat tabel menunjukkan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,200 > 0,05 yang artinya data penelitian yang digunakan sudah berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

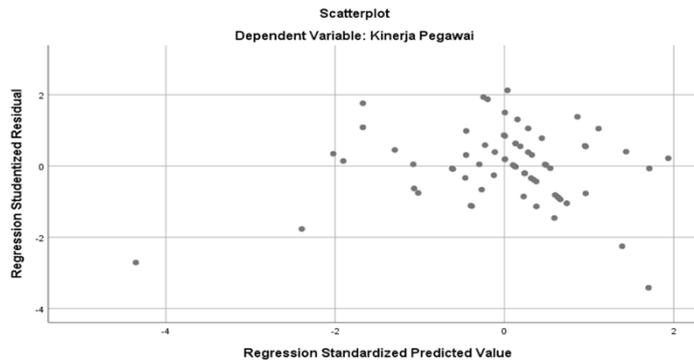
<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.318	3.143
	Disiplin Kerja	.436	2.295
	Pelatihan	.385	2.596

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Bisa diketahui bahwa dari kedua variabel independen tersebut nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1, maka model regresi dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 2. Hasil Uji Tes Heteroskedastisitas



Gambar scatterplot menunjukkan pola yang tidak jelas, dengan titik-titik yang tersebar secara acak dan tidak memiliki struktur yang jelas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda tidak menunjukkan asumsi tradisional heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa data yang digunakan memenuhi prasyarat untuk melakukan analisis regresi berganda.

**Uji Analisis Regresi Berganda**

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Berganda

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.841	1.269		2.238	.029
	Gaya Kepemimpinan	.353	.111	.353	3.180	.002
	Disiplin Kerja	.275	.106	.247	2.605	.011
	Pelatihan	.300	.086	.351	3.480	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil perhitungan tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu  $Y = 2,841 + 0,353X_1 + 0,2754X_2 + 0,300X_3 + e$ . Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, didapat bahwa persamaan regresi antar variabel adalah sebagai berikut 1) Nilai *Constanta* sebesar 2,841. Hal tersebut mempunyai arti bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Semua variabel independen (X) bernilai (nol) 0% tidak mengalami perubahan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 2,841. 2) Nilai koefisien regresi pada Gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,353, artinya bila variabel Gaya Kepemimpinan (X1) itu naik satu skala dengan asumsi bahwa variabel lainnya itu tetap, maka diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,353. 3) Nilai koefisien regresi pada Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,275, artinya bila variabel Disiplin Kerja (X2) itu naik satu skala dengan asumsi bahwa variabel lainnya itu tetap, maka diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,275. 4) Nilai koefisien regresi pada Pelatihan (X3) sebesar 0,300, artinya bila variabel Pelatihan (X3) itu naik satu skala dengan asumsi bahwa variabel lainnya itu tetap, maka diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,300.

**Uji Hpotesis**  
**Hasil Uji T ( Parsial)**

Tabel 12. Hasil Uji T Parsial

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.841	1.269		2.238	.029
	Gaya Kepemimpinan	.353	.111	.353	3.180	.002
	Disiplin Kerja	.275	.106	.247	2.605	.011
	Pelatihan	.300	.086	.351	3.480	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel t-tabel :  $t = (df = n-k-1); = (df = 69-3-1); = 65 (1,997); = 97 (1,985)$ . Hasil 1,985 diperoleh dari T Tabel 97. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis pada Uji T, sebagai berikut. 1) Hipotesis Pertama (H1) Diketahui nilai sig sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $T_{hitung} 3,180 > 1,997 T_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). 2) Hipotesis Kedua (H2) Diketahui nilai sig sebesar  $0,011 < 0,05$  dan nilai  $T_{hitung} 2,605 > 1,997 T_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). 3) Hipotesis Ketiga (H3) Diketahui nilai sig sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $T_{hitung} 3,480 > 1,997 T_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Uji F (Simultan)**

Tabel 13. Hasil Uji F Simultan

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	450.266	3	150.089	63.209	.000 <sup>b</sup>
	Residual	154.342	65	2.374		
	Total	604.609	68			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Mencari F tabel Profitabilitas 5%;  $df(N1) = k-1$  ;  $df(N1) = 3-1$ ;  $df(N1) = 2$  ,  $df(N2) = n-k$  ;  $df(N2) = 69-3$ ;  $df(N2) = 66(3,14)$ . Maka hasil dari tabel diatas dilihat dari nilai Sig. sebesar 0,000 atau  $< 0,05$  dan  $F_{hitung} 63,209 > 3,14 F_{tabel}$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen meliputi gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependent kinerja pegawai (Y).

### Uji Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 14. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 <sup>a</sup>	.745	.733	1.54094

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan data tabel dapat dilihat hasil perolehan R<sup>2</sup> pada kolom *R square* yakni sebesar 0,745. Berdasarkan data yang diperoleh dapat diketahui bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan memberikan kontribusi 74,5% terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Sedangkan variabel pendukung sisanya sebesar 25,5 % belum diketahui atau tidak masuk kedalam penelitian..

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai sig sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $T_{hitung} 3,180 > 1,997 T_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien regresi pada Gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,353, artinya bila variabel Gaya Kepemimpinan (X1) itu naik satu skala dengan asumsi bahwa variabel lainnya itu tetap, maka diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,353. Penelitian ini menunjukkan bukti bahwa hasil dari penelitian variabel gaya kepemimpinan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ARIFAI (2017) yang memberikan pernyataan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian variabel Disiplin memiliki nilai sig sebesar  $0,011 < 0,05$  dan nilai  $T_{hitung} 2,605 > 1,997 T_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien regresi pada Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,275, artinya bila variabel Disiplin Kerja (X2) itu naik satu skala dengan asumsi bahwa variabel lainnya itu tetap, maka diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,275. Pada penelitian terhadhulu yang dilakukan oleh Wau, Samalua pada tahun 2021 menyebutkan bahwa pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat amombawa kabupaten nias selatan. Hal ini dikarenakan diiplin kerja pada suatu perusahaan biasanya disebabkan oleh berbagai faktor Pada penelitian terhadhulu yang dilakukan oleh Wau, Samalua pada tahun 2021 menyebutkan bahwa pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat amombawa kabupaten nias selatan.

Berdasarkan hasil penelitian variabel Pelatihan nilai sig sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $T_{hitung} 3,480 > 1,997 T_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien regresi pada Pelatihan (X3) sebesar 0,300, artinya bila variabel Pelatihan (X3) itu naik satu skala dengan asumsi bahwa variabel lainnya itu tetap, maka diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,300.

Berdasarkan hasil penelitian variabel Pelatihan memiliki nilai Sig. sebesar 0,000 atau  $< 0,05$  dan  $F_{hitung} 63,209 > 3,14 F_{tabel}$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen meliputi gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependent kinerja pegawai (Y). hasil perolehan  $R^2$  pada kolom *R square* yakni sebesar 0,745. Berdasarkan data yang diperoleh dapat diketahui bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan memberikan kontribusi 74,5% terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Sedangkan variabel pendukung sisanya sebesar 25,5 % belum diketahui atau tidak masuk kedalam penelitian.

#### 4. Penutup

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan maka, dalam penelitian ini, telah diuji dan diperoleh bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai sig sebesar 0,002  $< 0.05$  dan nilai  $T_{hitung} 3,180 > 1,997 T_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). artinya bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Dalam penelitian ini, telah diuji dan diperoleh bahwa variabel Variabel Disiplin memiliki nilai sig sebesar 0,011  $< 0.05$  dan nilai  $T_{hitung} 2,605 > 1,997 T_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). artinya bahwa Disiplin secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Dalam penelitian ini, telah diuji dan diperoleh bahwa Variabel Pelatihan memiliki nilai sig sebesar 0,001  $< 0.05$  dan nilai  $T_{hitung} 3,480 > 1,997 T_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). artinya bahwa Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Pelatihan memiliki nilai Sig. sebesar 0,000 atau  $< 0,05$  dan  $F_{hitung} 63,209 > 3,14 F_{tabel}$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen meliputi gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependent kinerja pegawai (Y). artinya bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

#### Daftar Pustaka

- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8 (1), 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Suatu Pendekatan Praktik*. In *Rineka Cipta*. rineka cipta
- Azis, I. (2018). Analisis Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Mattombong Kabupaten Pinrang. In *Skripsi*.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- Edowai, R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika Dan Persandian Kabupaten Deiyai (Doctoral dissertation, Universitas Bosowa)*.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada

- Lijan Poltak, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (S. restu damayanti (ed.)). PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In PT.Remaja Rosdakarya.Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Suryani, N. K., Laksemini, K. D. I. S., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia*. In *Nila Cakra*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128–138. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>