

## FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERANGKAT NAGARI

**Nanda Harry Mardika**

Universitas Putera Batam, Indonesia

E-mail: [mardikanandaharry@ymail.com](mailto:mardikanandaharry@ymail.com)

### ABSTRACT

*The Purposes of the study aim to describe the effect of the Leadership Style, Work Motivation and Training toward the Employee Performance at Airpura District in Pesisir Selatan Regency. Methodology of this study was used quantitative descriptive methods and multiple linear regression analysis wich used SPSS version 20.0. By using 50 samples, the result of the research shows that Leadership Style, Work Motivation and Training have positives and significants effect toward the Employee Performance at Airpura District in Pesisir Selatan Regency. The magnitude effect of three independent variables as together toward the dependent variable is 62,4 % and 37,6 % is effected by other variables which are not examined in this study.*

**Keywords:** Leadership Style, Work Motivation, Training

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Perangkat Nagari di kecamatan Airpura kabupaten Pesisir Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20.0. Dengan menggunakan 50 sampel, didapatkan hasil dan kesimpulan dari penelitian ini bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Nagari di kecamatan Airpura kabupaten Pesisir Selatan. Adapun besar Pengaruh ketiga variable terhadap variable dependen adalah 62,4% dan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci;** Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan

---

*Detail Artikel :*

*Diterima : 23 Mei 2017*

*Disetujui : 22 November 2017*

*[DOI :10.22216/jbe.v3i1.2061](https://doi.org/10.22216/jbe.v3i1.2061)*

---

### PENDAHULUAN

Nagari adalah pembagian wilayah administratif sesudah kecamatan di provinsi Sumatera Barat, Indonesia. Istilah nagari menggantikan istilah desa yang digunakan di provinsi lain di Indonesia. Nagari sendiri didalam struktur pemerintahan di pimpin oleh seorang wali nagari yang dipilih langsung oleh masyarakat setempat. Dalam menjalankan pemerintahannya, wali nagari dibantu oleh sekretaris, kepala urusan serta kepala kampung yang dipilih dengan menggunakan hak priogatif wali nagari untuk membantu berjalannya suatu system organisasi pemerintahan yang efektif dan efisien.

Untuk mencapai efektifitas dan efisiensi berjalannya pemerintahan nagari, salah satu faktor yang dibutuhkan adalah gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui kebutuhan yang harus dipenuhi dan cara melakukannya, serta proses memfasilitasi individu dan kelompok dalam berusaha mencapai tujuan bersama (Yukl, 2010). Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan (Susanty & Baskoro, 2012). Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Factor kedua yang tidak kalah pentingnya adalah Motivasi kerja. Motivasi mampu mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi sesuai harapan organisasi. Menurut McClelland dalam (Darmawan, 2013), Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang karyawan melaksanakan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2012: 141). Motivasi yang akan diberikan perusahaan hendaknya terlebih dahulu diketahui apa sebenarnya keinginan semua para karyawan, sehingga betul-betul terjadi keselarasan motif antara perusahaan dengan karyawannya tentang bagaimana bekerja sama membawa perusahaan kepada kinerja yang optimal. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal dan terintegrasi segala daya potensinya untuk pengembangan organisasi kedepannya.

Selain motivasi kerja, pelatihan juga disinyalir menjadi faktor penting bagi produktivitas para karyawan. Melalui program pelatihan dimaksudkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Manfaat bagi karyawan adalah dapat meningkatkan keterampilan, pendidikan serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang (Mangkunegara, 2013). Pelatihan adalah suatu system kerja yang harus diikuti atau dilaksanakan oleh karyawan untuk memperbaiki kemampuan kerjanya dalam penerapan pelaksanaan pekerjaan yang dihadapi, guna meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap karyawan yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Safitri, 2013).

Dalam pemerintahan Nagari, kinerja perangkat nagari didukung oleh dana Anggaran Pemerintahan Nagari (APBN) yang diberikan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten yang dapat digunakan berdasarkan sistem penggunaan yang telah ditentukan. Maka kinerja perangkat nagari di kenagarian harus dievaluasi dan ditingkatkan secara berkesinambungan. Proses penilaian kinerja perangkat nagari tersebut tidak bisa dilepaskan dari tanggung jawab para pemimpin, motivasi kerja yang ada, serta pelatihan perangkat nagari di instansi tersebut. Peningkatan kinerja perangkat nagari senantiasa dilakukan agar dapat mencapai sasaran pelayanan prima bagi masyarakat, yaitu terciptanya pelayanan yang disajikan oleh aparatur pemerintah yang sesuai dengan standar, serta dapat menciptakan citra positif bagi pemerintahan itu sendiri. Menurut (Rivai, 2011), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. (Mangkunegara, 2013) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun sayangnya, evaluasi secara resmi dan terbuka terhadap kinerja perangkat nagari belum pernah dilakukan.

Berdasarkan observasi dan kunjungan kebeberapa nagari di kecamatan Airpura kabupaten Pesisir Selatan, penulis masih menemukan beberapa perangkat nagari yang kurang Ahli dibidangnya di dalam membuat surat dan sistem administrasi. Disamping itu, tidak semua perangkat nagari yang bekerja di kenagarian memiliki keahlian di dalam mengoperasikan komputer dan teknologi yang disediakan dalam menunjang pekerjaan yang dilakukan. Begitu juga waktu yang dibutuhkan guna memperoleh informasi dan surat yang diinginkan belum memiliki sistem informasi yang jelas dengan waktu yang relative efisien sesuai dengan yang dibutuhkan masyarakat. Kurangnya mobiler atau perlengkapan sehari-hari yang tidak

diperhatikan di dalam memaksimalkan pelayanan terhadap masyarakat juga ditemukan dalam observasi yang dilakukan. Sementara Nagari-Nagari di kecamatan Airpura yang terdiri dari 10 kenagarian telah berdiri selama 5 tahun yang merupakan pecahan dari satu nagari induk sebelumnya.

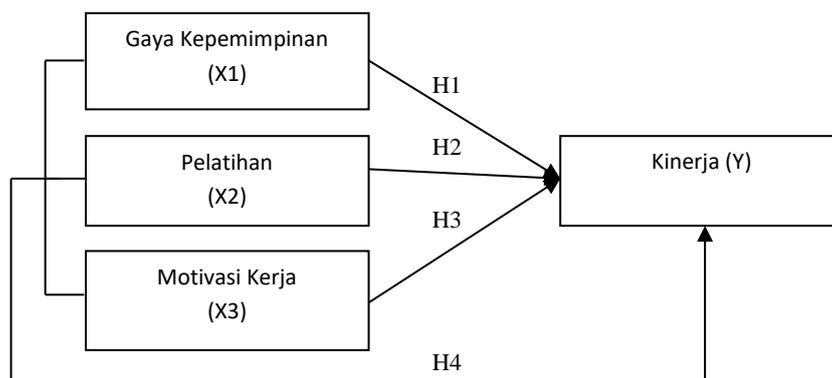
Mengingat pentingnya masalah tersebut, belum adanya penelitian terdahulu mengenai perangkat nagari Nagari dan juga belum adanya Evaluasi kinerja didalam pemerintahan Nagari tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul :“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Di Kecamatan Airpura kabupaten Pesisir Selatan”.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka rumusan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan Airpura Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan Airpura Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan Airpura kabupaten Pesisir Selatan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan Airpura kabupaten Pesisir Selatan?

### Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Gambar kerangka pemikiran di atas menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Perangkat Nagari di kecamatan Airpura kabupaten Pesisir Selatan.

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka penelitian yang diuraikan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja perangkat nagari di kecamatan Airpura kabupaten Pesisir Selatan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat nagari di kecamatan Airpura kabupaten Pesisir Selatan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja perangkat nagari di kecamatan Airpura kabupaten Pesisir Selatan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja perangkat nagari di kecamatan Airpura kabupaten Pesisir Selatan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas. Menurut Sanusi (Sanusi, 2014), desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat ataupun pengaruh antar variabel.

### **Meotode Analisis Data**

Metode penelitian menggunakan bentuk deskriptif kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang diujikan. Data diolah menggunakan program spss20 dan teknik statistik regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan variable bebas dengan variable terikat.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Airpura kabupaten Pesisir Selatan. Adapun waktu penelitiannya dimulai dari bulan Agustus 2015 sampai bulan September 2015.

### **Populasi Dan Sampel**

Populasi merupakan seluruh Perangkat Nagari di kecamatan Airpura. Pada penelitian ini, populasi terdiri dari 10 Nagari yang ada di kecamatan Airpura Kabupaten Pesisir Selatan masing-masing terdapat 5 orang perangkat nagari di kantor wali Nagari yang berkedudukan sebagai Sekretaris, Bendahara, Kaur Pemerintahan, Kaur Pembangunan dan Kaur Hubungan Masyarakat, sehingga metode yang digunakan adalah sensus (sampel jenuh) untuk menentukan sampel penelitian, dimana semua populasi di anggap sebagai sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 50 orang.

### **Operasional Variabel**

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indicator serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Adapun variable dalam penelitian ini terdiri dari variable independen (X) dan variable dependen (Y). Berikut indikator masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

#### **Variabel Independen**

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Pelatihan (X3) dengan indikator sebagai berikut:

#### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut House dalam (Thoza, 2012), indikator kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan direktif
2. Kepemimpinan suportif
3. Kepemimpinan partisipasif
4. Kepemimpinan berorientasi prestasi

#### **Motivasi Kerja**

Adapun indikator Motivasi menurut Maslow dalam (Wijayanto, 2012) adalah:

1. kebutuhan fisiologis
2. kebutuhan keamanan dan keselamatan
3. kebutuhan akan rasa cinta
4. kebutuhan penghargaan
5. aktualisasi diri

## **Pelatihan**

Indikator pelatihan menurut (Mangkunegara, 2013) yaitu:

1. Jenis Pelatihan
2. Tujuan Pelatihan
3. Materi
4. Metode Yang Digunakan
5. Kualifikasi Peserta
6. Kualifikasi Pelatih
7. Waktu

## **Variabel Dependen**

Variabel dependen di dalam penelitian ini adalah kinerja (Y), dengan indikator sebagai berikut:

## **Kinerja**

Adapun Indikator kinerja menurut (Dharma, 2003:355) adalah:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan, atau dicapai.  
Pengukuran Kuantitatif melibatkan perhitungan pengeluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus diselesaikan.  
Pengukuran kualitas keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya yang berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketetapan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.  
Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian waktu suatu kegiatan.

## **Uji Kualitas Instrumen**

### **Uji Validitas**

Validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Adapun caranya adalah dengan menghubungkan atau mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas tiap item pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi *pearson product moment* antara skor item dengan skor total. Suatu item pertanyaan dikatakan valid jika signifikansi  $< 0,05$ .

### **Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas sebenarnya mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi variabel penelitian. Suatu kuisioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliable dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha Cron Bach  $> 0,60$  maka suatu variabel dikatakan reliable (handal).

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Bertujuan menguji model regresi, residu dari persamaan regresi distribusi normal atau tidak. Caranya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2005). Untuk menguji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dalam uji *Kolmogorov-Smirnov*, suatu data dikatakan normal apabila nilai *Asymptotic Significant* lebih dari 0,05 (Hair et.al 2010). Dasar pengambilan keputusan dalam uji K-S adalah:

- Apabila probabilitas sig (2-tailed) < 0,05 secara statistik maka  $H_a$  ditolak, yang berarti data tidak berdistribusi normal.
- Apabila probabilitas sig (2-tailed) > 0,05 secara statistik  $H_0$  diterima, yang berarti data berdistribusi normal.

### Uji Multikoloniaritas

Bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Langkah menganalisis asumsi multikoloniaritas yaitu:

- Jika nilai VIF lebih kecil dari angka 10, maka tidak terjadi problem multikoloniaritas.
- Jika nilai VIF lebih dari angka 10 maka terjadi problem multikoloniaritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah adanya varians yang berbeda yang dapat membiaskan hasil yang telah dihitung, serta menimbulkan konsekuensi adanya model yang akan menaksir terlalu rendah varians yang sesungguhnya. Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas dengan melihat grafik *scater plot* dimana:

- Jika penyebaran data teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem heteroskedastisitas.
- Jika penyebaran data pada *scater plot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas. (Ghozali, 2005)

### Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2005). Dalam pengujian hipotesis penelitian, digunakan uji regresi linear berganda. Adapun tujuan menggunakan analisa regresi berganda dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana dampak variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap terhadap kinerja perangkat nagari di kecamatan Airpura kabupaten Pesisir Selatan. Dengan demikian, dapat dikemukakan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana,

Y = Kinerja Perangkat nagari

a = Konstanta

$b_{1,2,3}$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Motivasi Kerja

$X_3$  = Pelatihan

e = error

### Uji Hipotesis

- Uji t (Parsial), diperlukan untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh dari masing masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikatnya (Y) (Sanusi, 2014: 138)
- Uji F, digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (Y) (Sanusi, 2014: 137).
- Analisis Koefisien Determinasi, menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel X) secara bersama-sama (Sanusi, 2014: 136).

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas**

Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Berikut disajikan output uji validitas dengan SPSS:

Tabel 4.12 : Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Kuesioner	Nilai <i>Pearson Correlations</i>	Nilai <i>Pearson Correlations Tabel</i>	Keterangan
Pertanyaan 1	.716**	0,279	Valid
Pertanyaan 2	.225	0,279	Tidak Valid
Pertanyaan 3	.748**	0,279	Valid
Pertanyaan 4	.740**	0,279	Valid
Pertanyaan 5	.770**	0,279	Valid
Pertanyaan 6	.575**	0,279	Valid
Pertanyaan 7	.152	0,279	Tidak Valid
Pertanyaan 8	.655**	0,279	Valid
Pertanyaan 9	.672**	0,279	Valid
Pertanyaan 10	.754**	0,279	Valid
Pertanyaan 11	.744**	0,279	Valid
Pertanyaan 12	.764**	0,279	Valid

Sumber : Data Olahan, 2015

Tabel 4.13 : Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Kuesioner	Nilai <i>Pearson Correlations</i>	Nilai <i>Pearson Correlations Tabel</i>	Keterangan
Pertanyaan 1	.683**	0,279	Valid
Pertanyaan 2	.098	0,279	Tidak Valid
Pertanyaan 3	.151	0,279	Tidak Valid
Pertanyaan 4	.709**	0,279	Valid
Pertanyaan 5	.589**	0,279	Valid
Pertanyaan 6	.633**	0,279	Valid
Pertanyaan 7	.729**	0,279	Valid
Pertanyaan 8	.618**	0,279	Valid
Pertanyaan 9	.766**	0,279	Valid
Pertanyaan 10	.751**	0,279	Valid
Pertanyaan 11	.667**	0,279	Valid
Pertanyaan 12	.740**	0,279	Valid

Sumber : Data Olahan, 2015

Tabel 4.14 : Uji Validitas Variabel Pelatihan (X<sub>3</sub>)

Kuesioner	Nilai <i>Pearson Correlations</i>	Nilai <i>Pearson Correlations Tabel</i>	Keterangan
Pertanyaan 1	.776**	0,279	Valid
Pertanyaan 2	.767**	0,279	Valid
Pertanyaan 3	.855**	0,279	Valid
Pertanyaan 4	.837**	0,279	Valid
Pertanyaan 5	.724**	0,279	Valid

Pertanyaan 6	.766**	0,279	Valid
Pertanyaan 7	.770**	0,279	Valid
Pertanyaan 8	.174	0,279	Tidak Valid
Pertanyaan 9	.775**	0,279	Valid
Pertanyaan 10	.654**	0,279	Valid
Pertanyaan 11	.091	0,279	Tidak Valid
Pertanyaan 12	.679**	0,279	Valid

Sumber : Data Olahan, 2015

Tabel 4.15 : Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Kuesioner	Nilai <i>Pearson Correlations</i>	Nilai <i>Pearson Correlations Tabel</i>	Keterangan
Pertanyaan 1	.249	0,279	Tidak Valid
Pertanyaan 2	.648**	0,279	Valid
Pertanyaan 3	.569**	0,279	Valid
Pertanyaan 4	.504**	0,279	Valid
Pertanyaan 5	.462**	0,279	Valid
Pertanyaan 6	.607**	0,279	Valid
Pertanyaan 7	.273	0,279	Tidak Valid
Pertanyaan 8	.546**	0,279	Valid
Pertanyaan 9	.617**	0,279	Valid
Pertanyaan 10	.552**	0,279	Valid
Pertanyaan 11	.631**	0,279	Valid
Pertanyaan 12	.673**	0,279	Valid

Sumber : Data Olahan, 2015

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran yang mampu memberikan alat ukur yang terpercaya. Berikut disajikan output reliabilitas dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.16 : Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	10	.900	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	10	.893	Reliabel
Pelatihan (X <sub>3</sub> )	10	.928	Reliabel
Kinerja perangkat nagari (Y)	10	.814	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2015

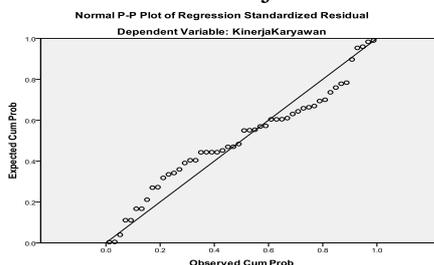
Dari hasil uji reliabilitas didapat nilai Alpha pada masing-masing Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kinerja Perangkat Nagari sebesar 0.900, 0.893, 0.928, 0.814 yang menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing instrumen penelitian tersebut reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual telah terdistribusi normal atau tidak. Hal ini penting karena dalam uji regresi semua mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas

yang umum di pakai adalah P-P Plot. Pada Normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Gambar 4.1 : Uji Normalitas



Sumber: hasil output spss20

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel independen. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai  $VIF < 10$ . Pada penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.19: Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	.788	1.270
2	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	.755	1.324
3	Pelatihan (X <sub>3</sub> )	.756	1.324

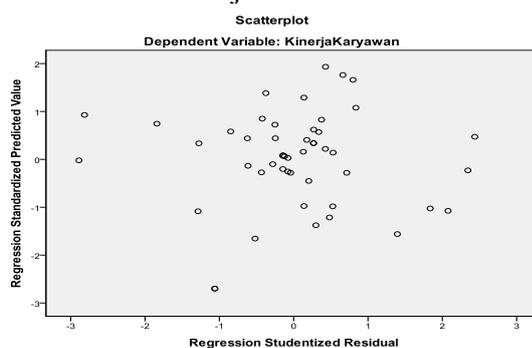
Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel bebas dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolinearitas. Hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai *tolerance* untuk semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 atau 10% dan nilai VIF (*variance inflation factor*) kurang dari 10.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.2 : Uji Heteroskedastisitas



Sumber: hasil output spss20

Dari gambar grafik *scatterplot* diatas tampak bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Hipotesis**

Dari instrumen yang disebarakan kepada 50 Perangkat Nagari Kecamatan Airpura, diperoleh data yang dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Data yang diperoleh diolah dengan SPSS versi 20,0 dengan alat analisis regresi linear berganda.

Dibawah ini disajikan hasil pengujian regresi linear berganda untuk membuktikan hipotesis I, 2, 3 dan 4 yang dikemukakan pada Bab II diatas.

**Tabel 4.21.** Hasil Analisis Rgresi Berganda dari Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan serta pengaruhnya terhadap Kinerja Perangkat Nagari Kecamatan Airpura

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df2	Sig. F Change	
1	.805 <sup>a</sup>	.647	.624	2.68216	.647	28.152	3	46	.000	2.301

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, GayaKepemimpinan, MotivasiKerja

b. Dependent Variable: Kinerja Perangkat Nagari

**ANOVA**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	607.576	3	202.525	28.152	.000 <sup>a</sup>
	Residual	330.924	46	7.194		
	Total	938.500	49			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, GayaKepemimpinan, MotivasiKerja

b. Dependent Variable: Kinerja Perangkat Nagari

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.126	3.718		2.186	.034		
GayaKepemimpinan	.301	.077	.386	3.909	.000	.788	1.270
MotivasiKerja	.334	.084	.400	3.969	.000	.755	1.324
Pelatihan	.180	.074	.245	2.434	.019	.756	1.324

a. Dependent Variable: Kinerja Perangkat Nagari

**Hipotesis Penelitian**

**Hipotesis Pertama**

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Nagari Kecamatan Airpura dapat dilihat pada tabel

4.21 (Model Summary). Dari tabel 4.21 di atas terlihat tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Variabel  $X_1$  mempunyai t hitung yakni 3,909 dengan t tabel 2,011. Jadi  $t_{hitung} X_1 3,909 > t_{tabel} 2,011$ . Artinya, secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja perangkat nagari (Y). Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Hasan, 2016), yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif atau searah antara Kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan dengan nilai probabilitas yang berada dibawah taraf nyata ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena itu hipotesis Pertama yang menyatakan “Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Airpura kabupaten Pesisir Selatan” **diterima**.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Nagari di kecamatan Airpura kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh Wali Nagari di kecamatan Airpura Kabupaten Pesisir Selatan berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Nagari di kecamatan Airpura Kabupaten Pesisir Selatan. Apabila Gaya Kepemimpinan Wali Nagari di kecamatan Airpura Kabupaten Pesisir Selatan ditingkatkan menjadi lebih baik, maka Kinerja Perangkat Nagari di kecamatan Airpura Kabupaten Pesisir Selatan akan meningkat.

### **Hipotesis Kedua**

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Nagari Kecamatan Airpura dapat dilihat pada tabel 4.21 (Model Summary). Dari tabel 4.21 di atas terlihat tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Variabel  $X_2$  mempunyai t hitung yakni 3,969 dengan t tabel 2,011. Jadi  $t_{hitung} X_2 3,969 > t_{tabel} 2,011$ . Artinya, secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini didukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Suwardi & Utomo, 2011), yang menunjukkan bahwa terdapat terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,007. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasan, 2016), yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif atau searah Motivasi dengan variabel kinerja karyawan dengan nilai probabilitas yang berada dibawah taraf nyata ( $0,004 < 0,05$ ). Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan “Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Airpura kabupaten Pesisir Selatan” **diterima**.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Nagari di kecamatan Airpura kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini mengindasikan bahwa terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Perangkat nagari. Apabila faktor-faktor kebutuhan yang dapat memberikan Motivasi Kerja Perangkat Nagari di kecamatan Airpura Kabupaten Pesisir Selatan terpenuhi, maka Kinerja Perangkat Nagari di kecamatan Airpura Kabupaten Pesisir Selatan akan meningkat.

### **Hipotesis Ketiga**

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Airpura dapat dilihat dari tabel 4.21 (Model Summary). Dari tabel 4.21 di atas, terlihat tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,019 < 0,05$ ), maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Variabel  $X_3$  mempunyai t hitung yakni 2,434 dengan t tabel 2,011. Jadi  $t_{hitung} X_3 2,434 > t_{tabel} 2,011$ . Artinya, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap kinerja perangkat nagari (Y). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Yulianti, 2015), yang menunjukkan bahwa bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena

itu hipotesis ketiga yang menyatakan “Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Airpura kabupaten Pesisir Selatan” *diterima*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, diketahui bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Nagari di kecamatan Airpura kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini mengindikasikan bahwa Pelatihan yang didapatkan oleh perangkat nagari berpengaruh terhadap kinerja perangkat nagari tersebut. Dengan kata lain, apabila Pelatihan Perangkat Nagari kecamatan Airpura Kabupaten Pesisir Selatan ditingkatkan, maka Kinerja Perangkat Nagari di kecamatan Airpura Kabupaten Pesisir Selatan akan meningkat

#### **Hipotesis Keempat**

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Airpura kabupaten Pesisir Selatan dapat dilihat dari tabel 4.21 (Model Summary). Dari table 4.21 (Anova) diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  yaitu 28,152, yang mana  $F_{tabel}$  dari  $df_1$  3,  $df_2$  46 adalah 2,81, sehingga  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ ,  $28,152 > 2,81$  dan pada tabel diatas juga diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel diatas ( $0,000a$ )  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan “Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Nagari Kecamatan Airpura” *diterima*.

Berdasarkan Tabel. 4.21 (Model Summary) di atas diperoleh bahwa koefisien R adalah 0,805 yaitu terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja Perangkat Nagari Kecamatan Airpura dan nilai *Adjusted R Square* 0.624 yang berarti bahwa kontribusi pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap Kinerja perangkat nagari adalah sebesar 62,4% dan sisanya 37,6% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

#### **Uji Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 8,126 + 0,301X_1 + 0,334X_2 + 0,180X_3$$

dimana,

$\hat{Y}$  = Kinerja Perangkat nagari

$X_1$ = Gaya Kepemimpinan

$X_2$ = Motivasi Kerja

$X_3$ = Pelatihan

## **SIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja perangkat Nagari di kecamatan Airpura kabupaten Pesisir Selatan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja perangkat Nagari di kecamatan Airpura kabupaten Pesisir Selatan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja perangkat nagari di kecamatan Airpura kabupaten Pesisir Selatan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan motivasi kerja, dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja perangkat Nagari di kecamatan

Airpura kabupaten Pesisir Selatan dengan kontribusi ketiga variabel independen tersebut terhadap kinerja perangkat nagari sebesar 62,4 % dan sisanya sebesar 37,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### **Implikasi**

1. Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui kebutuhan yang harus dipenuhi dan cara melakukannya, serta proses memfasilitasi individu dan kelompok dalam berusaha mencapai tujuan bersama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat nagari. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak Pemerintahan Nagari lebih memperhatikan dan memperbaiki Gaya Kepemimpinan agar dapat meningkatkan kinerja perangkat nagari sehingga visi dan misi pemerintahan nagari dapat tercapai dengan baik.
2. Motivasi mampu mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi sesuai harapan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat nagari. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak Pemerintahan Nagari dalam hal ini Wali Nagari dapat memberikan motivasi kepada Perangkat Nagari untuk meningkatkan kinerja perangkat nagari dibawah kepemimpinannya.
3. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Nagari. Hal ini memberikan implikasi agar kedepannya Pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan keahlian, pengetahuan dan pengalaman perangkat Nagari diperlukan untuk meningkatkan Kinerja Perangkat Nagari.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan menggunakan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja perangkat nagari.
2. Adanya keterbatasan penelitian yang masih menggunakan kuesioner dan mungkin jawaban yang diberikan responden dapat berupa penjabaran yang bisa diperoleh dengan melakukan wawancara lebih mendalam.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Dharma, A. (2003). *Manajemen Supervisi* (Kelima). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hasan, S. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bandara internasional sultan aji muhammad sulaiman. *Benefita*, 1(3), 134–145.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivai, H. V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi Kedu). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044–1054.

- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jati UNDIP*, 7(2), 77–84.
- Suwardi, & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai, 5(1), 75–86.
- Thoha, M. (2012). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijayanto, D. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Kelima). Jakarta: PT. Indeks.
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Gand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara, 3(4), 900–910.