



Pengaruh Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang (Studi Pada Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Tangerang)

Muhammad Jibrán Fakhriyanto¹, Aris Wahyu Kuncoro²

^{1,2} Universitas Budi Luhur

Korespondensi penulis: jibranfakhriyanto@gmail.com

Abstrak. *This study aims to examine and analyze the effect of job training, leadership style, and work motivation on employee performance at the Secretariat of the Regional Representative Council (DPRD) of Tangerang City, both partially and simultaneously. The background of this study is based on phenomena observed in the field, namely employees who tend to work in a relaxed manner due to minimal supervision from superiors, a lenient attendance system, and the absence of job training programs independently organized by the institution. This study employs a quantitative approach with a descriptive verificative research type. The population of this study consists of all employees of the Secretariat of DPRD Tangerang City, totaling 76 people, and the sampling technique used is saturated sampling (census), whereby the entire population serves as the research sample. Data collection was carried out through questionnaire distribution using a Likert scale of 1–5. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 26. The results of this study indicate that: (1) Job Training has a positive and significant effect on Employee Performance with a t -value of $2.172 > t$ -table of 1.993 and a significance value of $0.033 < 0.05$; (2) Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Performance with a t -value of $2.870 > t$ -table of 1.993 and a significance value of $0.005 < 0.05$; (3) Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance with a t -value of $3.409 > t$ -table of 1.993 and a significance value of $0.001 < 0.05$; (4) Job Training, Leadership Style, and Work Motivation simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance with an F -value of 175.596 $> F$ -table of 2.73 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The magnitude of the contribution of the three independent variables to Employee Performance is indicated by an Adjusted R Square value of 0.875 or 87.5%, while the remaining 12.5% is influenced by other variables outside this research model.*

Keywords: Job Training; Leadership Style; Work Motivation; Employee Performance; Secretariat of DPRD Tangerang City.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena yang ditemukan di lapangan, yaitu pegawai yang cenderung bekerja santai akibat minimnya pengawasan pimpinan, sistem kehadiran yang longgar, serta tidak adanya program pelatihan kerja yang diselenggarakan secara mandiri dan rutin oleh instansi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kota Tangerang yang berjumlah 76 orang, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1–5. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung sebesar $2,172 > t$ tabel 1,993 dan nilai signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$; (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung sebesar $2,870 > t$ tabel 1,993 dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$; (3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung sebesar $3,409 > t$ tabel 1,993 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$; (4) Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai F hitung sebesar $175,596 > F$ tabel 2,73 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Besarnya kontribusi ketiga variabel independen terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,875 atau 87,5%, sedangkan sisanya sebesar 12,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja; Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai; Sekretariat DPRD Kota Tangerang.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling strategis dalam suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Instansi pemerintahan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui pengelolaan pegawai yang profesional, efektif, dan efisien. Salah satu ukuran keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah tingkat kinerja pegawai yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kinerja pegawai yang tinggi akan berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, sehingga menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu instansi pemerintahan dalam menjalankan tugasnya.

Sekretariat DPRD Kota Tangerang merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis sebagai penunjang kegiatan legislatif daerah, mencakup fungsi persidangan, perundang-undangan, kehumasan, perencanaan, administrasi keuangan, serta fasilitasi penganggaran dan pengawasan. Dengan jumlah pegawai sebanyak 76 orang yang terbagi dalam delapan bagian/subbagian, efektivitas kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Tangerang menjadi faktor penentu dalam mendukung kelancaran fungsi legislatif DPRD Kota Tangerang secara keseluruhan.

Namun berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Tangerang, ditemukan beberapa fenomena yang mengindikasikan belum optimalnya kinerja pegawai di instansi tersebut. Pertama, terdapat kecenderungan pegawai untuk bekerja secara santai karena minimnya pengawasan langsung dari pimpinan dalam kegiatan kerja sehari-hari. Kedua, sistem kehadiran dan ketepatan waktu pegawai masih sangat longgar, di mana pegawai dapat datang ke kantor antara pukul 08.00–09.00 dan pulang antara pukul 15.00–17.00 tanpa adanya sanksi yang tegas. Ketiga, rendahnya tekanan dan kontrol dari atasan terhadap produktivitas kerja bawahan menyebabkan sebagian pegawai tidak terdorong untuk menyelesaikan tugas secara optimal dan tepat waktu.

Menurut (Nihlatunnada, Yulianti, & Stiawati, 2024) dalam penelitiannya di instansi pemerintah daerah, yang menemukan bahwa permasalahan utama yang dihadapi adalah lemahnya pengawasan pimpinan terhadap perilaku pegawai, lemahnya sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar kedisiplinan, tidak berjalan dengan baiknya sistem absensi pegawai, serta menurunnya realisasi kinerja. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 90,5% ($R^2=0,905$), yang berarti lemahnya pengawasan pimpinan akan berdampak sangat besar terhadap penurunan kinerja pegawai di instansi pemerintahan.

Selain itu, motivasi kerja juga menjadi permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian serius. Pegawai yang bekerja dengan santai dan tidak memiliki dorongan untuk berprestasi mengindikasikan rendahnya motivasi kerja yang dimiliki. Kondisi di mana pegawai merasa tidak diawasi dan tidak ada konsekuensi atas kinerja yang buruk akan semakin melemahkan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik pegawai. (Tri & Nusantara, 2021) dalam penelitiannya membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,001 dan kontribusi simultan sebesar 38,7%. Temuan ini menegaskan bahwa tanpa motivasi kerja yang kuat, pegawai tidak akan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi meskipun memiliki kemampuan yang memadai.

Pelatihan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Tangerang

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pihak instansi, diketahui bahwa Sekretariat DPRD Kota Tangerang tidak memiliki program pelatihan kerja yang diselenggarakan secara mandiri dan rutin. Kebutuhan pelatihan pegawai sepenuhnya bergantung pada program yang dikoordinasikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tangerang, sehingga relevansi dan frekuensi pelatihan yang diterima pegawai belum tentu sesuai dengan kebutuhan spesifik di lapangan. Kondisi ini berpotensi menyebabkan terbatasnya pengetahuan dan keterampilan teknis pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. (Gustiana, Hidayat, & Fauzi, 2022) dalam jurnal mereka menegaskan bahwa pemberian program pelatihan dalam suatu organisasi sangat penting karena pelatihan berdampak pada bertambahnya kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan keunggulan organisasi.

KAJIAN TEORITIS

1. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan salah satu instrumen strategis dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan organisasi. Instansi pemerintahan seperti Sekretariat DPRD Kota Tangerang memerlukan pegawai yang terampil dan berpengetahuan luas agar dapat memberikan dukungan teknis administratif kepada fungsi legislatif secara optimal.

Menurut Sendawula et al. (2018), Dalam (Gustiana et al., 2022) pelatihan adalah salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas individu. menyatakan pelatihan adalah penerapan peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang lebih bersifat praktis untuk meningkatkan kinerja atau prestasi karyawan dalam suatu organisasi. Bariqi (2018) menyebutkan bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja. Sementara Wiliandari (2014) menyatakan pelatihan merupakan serangkaian proses yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, dan perubahan sikap karyawan.

Menurut (Nayla n.d. 2024) menjelaskan bahwa pelatihan adalah prosedur yang mencoba meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan mendukung tujuan organisasi. Pelatihan adalah pembelajaran terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan jabatannya saat ini, sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan tidak hanya bertujuan memenuhi tuntutan saat ini, tetapi juga meningkatkan kinerja secara langsung. Pelatihan kerja bertujuan mengembangkan kemampuan seseorang agar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dunia usaha untuk mendongkrak kinerja karyawan.

2. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor fundamental dalam keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif mampu mengarahkan, memotivasi, dan menggerakkan seluruh pegawai untuk bekerja secara sinergis dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks Sekretariat DPRD Kota Tangerang, peran kepemimpinan sangat vital karena lembaga ini berfungsi sebagai penunjang kegiatan DPRD yang bersifat legislatif dan bersentuhan langsung dengan pelayanan publik.

Menurut (Lusitania, 2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ialah sikap, seni, serta taktik seorang pemimpin yang ditunjukkan melalui keterampilan, sifat, serta perilaku dalam mempengaruhi bawahannya atau anggotanya agar bekerja dan melakukan sesuatu demi mencapai tujuan organisasi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja bawahannya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa dalam menyelaraskan persepsi antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi hal yang sangat penting. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seseorang yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, di mana apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan dan cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok akan membentuk gaya kepemimpinan tersebut.

Penelitian ini juga menegaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam penerapan kepemimpinannya wajib mempertimbangkan karakteristik bawahannya, sehingga seorang pemimpin tidak bisa memakai gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin seluruh bawahannya, melainkan harus menggunakan berbagai macam jenis gaya kepemimpinan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat akan mampu mengarahkan bawahan pada pencapaian tujuan, baik secara individu maupun organisasi, sehingga kinerjanya menjadi semakin tinggi.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan penuh semangat, bertanggung jawab, dan berupaya memberikan hasil terbaik. Dalam lingkungan instansi pemerintahan seperti Sekretariat DPRD Kota Tangerang, motivasi kerja yang baik akan berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat melalui dukungan fungsi legislatif daerah.

Menurut Rajput et al. (2011) Dalam (Tri & Nusantara, 2021) yang menegaskan bahwa motivasi adalah kata yang berasal dari bahasa Latin "*Movere*" yang berarti "bergerak". Oleh karena itu, motivasi dapat didefinisikan sebagai kebutuhan seseorang untuk menghasilkan kinerja dan kemampuan untuk menerapkannya. Motivasi adalah skema yang diterapkan untuk menginspirasi, meningkatkan stamina, dan kemampuan kerja dengan menenangkan jiwa karyawan atau pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka dalam suatu organisasi. Sedangkan motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Menurut Robbins (2006) yang menyatakan bahwa kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan; dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi terhadap pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan; dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang/individu. (Tri & Nusantara, 2021) juga menambahkan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri karyawan, dan dalam sebuah organisasi, pemimpin dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar output yang dihasilkan memuaskan.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan inti dari seluruh aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Kinerja yang tinggi mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengelola SDM-nya secara efektif. Dalam konteks Sekretariat DPRD Kota Tangerang, kinerja pegawai yang optimal sangat diperlukan untuk mendukung fungsi legislatif daerah yang bersentuhan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Moeheriono (2012:95) Dalam (Mokosolang, Liando, & Sampe, 2021) yang menyatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sementara itu, Mangkunegara (2007:67) dalam jurnal yang sama menyatakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut M. Abdullah (2014:4) dalam (Mokosolang et al., 2021) yang menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Simanjuntak dalam Widodo (2015:131) juga menyatakan bahwa kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, sependapat dengan Wilson Bangun (2012:231) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Sementara Veitzhal Rivai (2011:604) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban, atau akuntabilitas manajemen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai/Karyawan Sekretariat DPRD Kota Tangerang. Untuk menentukan ukuran sampel yang akan diteliti, peneliti menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Kemudian menggunakan rumus *Sloviin* untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian. Penelitian ini menggunakan beberapa teknik dalam proses pengumpulan data, yaitu wawancara, kuesioner, dan observasi. Dalam prosedur pengumpulan data untuk penelitian, penulis memperoleh data dari dua sumber, yaitu data primer yang diperoleh dari seluruh Pegawai yang berada di Kantor Sekretariat DPRD Kota Tangerang, serta data sekunder yang diperoleh dari studi kepustakaan dan pengumpulan data dari sumber lain yang berhubungan dengan penelitian ini. skala pengukuran data yang digunakan adalah skala Likert. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan bantuan *program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)* seluruh proses analisis data dilakukan menggunakan software statistik dengan tingkat signifikansi 5% sebagai dasar pengambilan keputusan, yang meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Item-Total Statistics				
Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
X1.1	14.30	17.041	.681	.908
X1.2	14.29	14.822	.839	.876
X1.3	14.16	15.708	.779	.889
X1.4	14.24	15.436	.768	.892
X1.5	14.17	15.717	.799	.885

Sumber: *Output SPSS 26*

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Pelatihan Kerja (X1) yang disajikan pada Tabel di atas, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari nilai r tabel (0,2257). Nilai Corrected Item-Total Correlation pada setiap item berturut-turut yaitu X1.1 sebesar 0,681, X1.2 sebesar 0,839, X1.3 sebesar 0,779, X1.4 sebesar 0,768, dan X1.5 sebesar 0,799. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja (X1) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Item-Total Statistics				
Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
X2.1	14.33	15.210	.799	.878
X2.2	14.07	15.956	.752	.888
X2.3	14.13	15.316	.812	.875
X2.4	14.16	15.681	.740	.891
X2.5	14.11	16.175	.719	.895

Sumber: *Output SPSS 26*

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Brand Image (X2) yang disajikan pada Tabel

di atas, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari nilai r tabel (0,2257). Nilai Corrected Item-Total Correlation pada setiap item berturut-turut yaitu X2.1 sebesar 0,799, X2.2 sebesar 0,752, X2.3 sebesar 0,812, X2.4 sebesar 0,740, dan X2.5 sebesar 0,719. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel Brand Image (X2) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Item-Total Statistics				
Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
X3.1	14.08	16.394	.719	.893
X3.2	14.14	15.165	.775	.881
X3.3	14.11	16.015	.770	.883
X3.4	14.13	15.262	.763	.884
X3.5	14.12	15.146	.789	.878

Sumber: *Output SPSS 29*

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Perceived Value (X3) yang disajikan pada Tabel di atas, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari nilai r tabel (0,2257). Nilai Corrected Item-Total Correlation pada setiap item berturut-turut yaitu X3.1 sebesar 0,719, X3.2 sebesar 0,775, X3.3 sebesar 0,770, X3.4 sebesar 0,763, dan X3.5 sebesar 0,789. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel Perceived Value (X3) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
Y.1	14.01	17.426	.785	.901
Y.2	14.05	17.064	.810	.896
Y.3	13.96	16.812	.781	.902
Y.4	14.05	16.451	.806	.897
Y.5	13.97	17.706	.772	.904

Sumber: *Output SPSS 29*

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Kinerja Pegawai (Y) yang disajikan pada Tabel di atas, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari nilai r tabel (0,2257). Nilai Corrected Item-Total Correlation pada setiap item berturut-turut yaitu Y.1 sebesar 0,785, Y.2 sebesar 0,810, Y.3 sebesar 0,781, Y.4 sebesar 0,806, dan Y.5 sebesar 0,772. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja(X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.910	5

Sumber: *Output SPSS 29*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,910. Nilai tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel Pelatihan Kerja (X1) dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan

pada variabel X1 memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 6 Hasil Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	5

Sumber: *Output SPSS 29*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,906 dengan jumlah item sebanyak 5. Nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel X2 dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel X2 memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Tabel 7 Hasil Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja(X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,905	5

Sumber: *Output SPSS 29*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,905 dengan jumlah item sebanyak 5. Nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga instrumen pada variabel X3 dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel X3 memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Tabel 8 Hasil Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

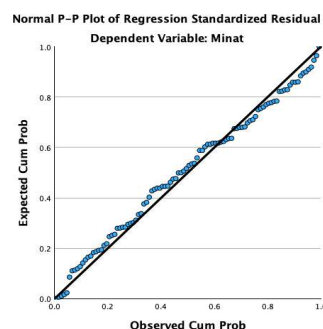
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,919	5

Sumber: *Output SPSS 29*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,919 dengan jumlah item sebanyak 5. Nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga instrumen pada variabel Y dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Y memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Sumber: *Output SPSS 29*

Gambar 1 Grafik Normal P-P Plot of Regression

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal. Dengan demikian, hasil grafik memperkuat hasil uji Kolmogorov-Smirnov bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 9 One Sampel Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,77401792
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,033
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

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

Sumber: *Output SPSS 29*

Berdasarkan hasil output SPSS One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, data pada variabel Pelatihan Kerja (X1), Brand Image (X2), Perceived Value (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 10 Uji Multikolinearitas Coefficients^a

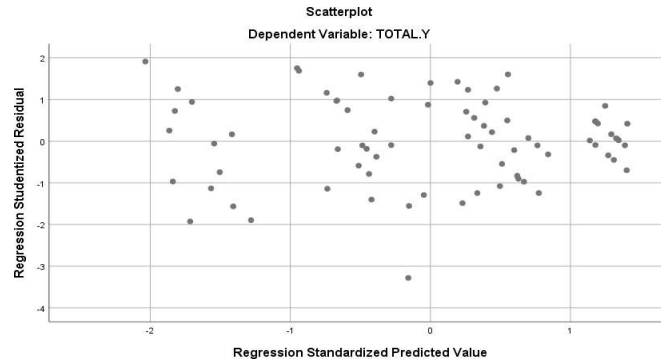
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,385	,807		-,477	,635		
	TOTAL.X 1	,274	,126	,263	2,172	,033	,114	8,756
	TOTAL.X 2	,357	,124	,341	2,870	,005	,118	8,478
	TOTAL.X 3	,380	,111	,362	3,409	,001	,148	6,764

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: *Output SPSS 29*

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga variabel Pelatihan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas

Sumber: *Output SPSS 29*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Alat Analisis Data

a. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 11 Pengukuran Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Surajiyo et al. (2020)

Tabel 12 Analisis Uji Korelasi Correlations

TOTAL. X1			TOTAL. X2	TOTAL. X3	TOTAL. Y
TOTAL. X 1	Pearson Correlation	1	,927**	,908**	,908**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	76	76	76	76
TOTAL. X 2	Pearson Correlation	,927**	1	,905**	,913**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	76	76	76	76
TOTAL. X 3	Pearson Correlation	,908**	,905**	1	,910**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	76	76	76	76
TOTAL. Y	Pearson Correlation	,908**	,913**	,910**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	76	76	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: *Output SPSS 29*

Berdasarkan tabel *output SPSS* diatas, diperoleh koefisien korelasi sebagai berikut:

- 1) Hubungan variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai

signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,908. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif, sangat kuat, dan signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin baik pelatihan kerja yang diberikan, maka semakin meningkat kinerja pegawai.

- 2) Hubungan variabel *Gaya Kepemimpinan* (X2) terhadap Kinerja Pegawai memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan hubungan antara *Gaya Kepemimpinan* terhadap Kinerja Pegawai yaitu positif dengan tingkat korelasi 0,760. Maka korelasi kuat, yang artinya apabila *Gaya Kepemimpinan* baik maka tingkat Kinerja Pegawai akan meningkat variabel *Gaya Kepemimpinan* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,913. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif, sangat kuat, dan signifikan antara *Gaya Kepemimpinan* terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi *Gaya Kepemimpinan* pegawai, maka semakin meningkat kinerja pegawai.
- 3) Hubungan variabel *Motivasi Kerja* (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,910. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif, sangat kuat, dan signifikan antara *Motivasi Kerja* terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin meningkat kinerja pegawai.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 13 Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,385	,807		-,477	,635
	TOTAL.X 1	,274	,126	,263	2,172	,033
	TOTAL.X 2	,357	,124	,341	2,870	,005
	TOTAL.X 3	,380	,111	,362	3,409	,001

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: *Output SPSS 29*

Persamaan Regresi Linear Berganda berdasarkan tabel diatas:

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

Hasil persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar -0,385 menunjukkan bahwa apabila variabel Pelatihan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) dianggap bernilai 0, maka Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai sebesar -0,385.
- 2) Nilai koefisien regresi pada variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,274. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Pelatihan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,274, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap
- 3) Nilai koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,357. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,357, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- 4) Nilai koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,380. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,380, dengan asumsi variabel independen

lainnya tetap.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 14 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,938 ^a	,880	,875	1,811

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X3, TOTAL.X2, TOTAL.X1

b. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: *Output SPSS 29*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,875. Hal ini menunjukkan bahwa 87,5% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Motivasi Kerja (X3). Sedangkan sisanya sebesar 12,5% (100% – 87,5%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

d. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 15 Uji T

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,385	,807		-,477	,635
	TOTAL.X 1	,274	,126	,263	2,172	,033
	TOTAL.X2	,357	,124	,341	2,870	,005
	TOTAL.X 3	,380	,111	,362	3,409	,001

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: *Output SPSS 29*

Hasil Uji t adalah sebagai berikut:

1) Pelatihan Kerja (X1)

Jika t hitung sebesar 2,172 > t tabel 1,993, maka dinyatakan H1 diterima dan H0 ditolak. Jika nilai Sig. sebesar 0,033 < 0,05, maka H1 diterima dan H0 ditolak, artinya Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2) Gaya Kepemimpinan (X2)

Jika t hitung sebesar 2,870 > t tabel 1,993, maka dinyatakan H2 diterima dan H0 ditolak. Jika nilai Sig. sebesar 0,005 < 0,05, maka H2 diterima dan H0 ditolak, artinya Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3) Motivasi Kerja (X3)

Jika t hitung sebesar 3,409 > t tabel 1,993, maka dinyatakan H3 diterima dan H0 ditolak. Jika nilai Sig. sebesar 0,001 < 0,05, maka H3 diterima dan H0 ditolak, artinya Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

e. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 16 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1726,951	3	575,650	175,596	,000 ^b
	Residual	236,035	72	3,278		
	Total	1962,987	75			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL.X3, TOTAL.X2, TOTAL.X1

Hasil Uji f adalah sebagai berikut:

Jika F hitung sebesar $175,596 > F$ tabel 2,73, maka dinyatakan H_4 diterima dan H_0 ditolak. Jika nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_4 diterima dan H_0 ditolak, artinya Pelatihan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai(H)

2. Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,172 dengan nilai signifikansi sebesar 0,033. Karena nilai t hitung ($2,172 > t$ tabel (1,993) dan nilai signifikansi ($0,033 < 0,05$), maka H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,870 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005. Karena nilai t hitung ($2,870 > t$ tabel (1,993) dan nilai signifikansi ($0,005 < 0,05$), maka H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 3,409 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai t hitung ($3,409 > t$ tabel (1,993) dan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$), maka H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang. Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 3(6), 657–666.
- Lusitania. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Retrieved from <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JISM/article/view/47841>
- Mokosolang, M., Liando, D. M., & Sampe, S. (2021). Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Dalam Pencegahan Penularan Covid-19 di Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Governance*, 1(1). Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/governance/article/download/33997/32119/71553>
- Nihlatunnada, U., Yulianti, R., & Stiawati, T. (2024). PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA SERANG. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, 8(2). <https://doi.org/10.31506/jipags.v8i2.27425>
- Tri, A., & Nusantara, B. (2021). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja: Perannya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial*, 20(2), 332–342. Retrieved from <https://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/article/download/24442/pdf>