BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinas pertanian merupakan salah satu Instansi Pemerintahan yang bergerak dalam bidang jasa, dimana jasa yang diberikan berbentuk motivasi dan memberikan pemahaman terhadap masyarakat bagaimana cara untuk bertani dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan Kantor Dinas Pertanian itu sendiri. Sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi Instansi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi.Hal tersebut terjadi mengingat seluruh organisasi memerlukan sumberdaya manusia umtuk menjalankan roda kegiatannya, maka keberhasilan manajemen sumber daya manusia dapat menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi. Pengembangan kualiats sumber daya manusia tidak lepas dari peran serta dokumen gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan pelatihan organisasi/instansi.

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengadaptasikan gaya agar sesuai dengan situasi tersebut, (Thoha 2010:49). Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik, dapat mendorong pegawai bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sesuai dengan yang diharapkan oleh sebuah instansi. Selain gaya kepemimpinan, kerjasama tim juga sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja ASN.

Kerjasama tim adalah orang yang memecahkan masalah dengan bersama-sama demi mencapai tujuan kelompok, (Leonard 2013:371). Kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus di organisasi dan dikelolah

dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan di koordinasikan untuk bekerjasama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat antar anggota untuk mencapai sebuah tujuan atau untuk menyelesaikan sebuah tugas.

Pelatihan adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terambil dan mampu melaksanakan tanggungjawab yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang baik sesuai dengan yang diharapkan. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir pegawai serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan, (Dahmiri, 2014). Dengan demikian ketika gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan pelatihan berjalan dengan baik maka kinerja pegawai juga akan baik atau meningkat.

Pelatihan dapat membantu atau meningkatkan performa kerja dari pegawai, membuat pegawai bertambah kemampuanya sehingga bisa menciptakan keuntungan baik keuntungan bagi pegawai itu sendiri maupun keuntungan bagi Kantor Dinas Pertanian. Pelatihan ini dapat dirasa menjadi salah satu cara bagi Kantor Dinas Pertanian dalam mempertahankan pegawainya.

Kinerja adalah suatu organisasi yang mengharapkan pegawai memiliki kemampuan menghasilkan kinerja yang tinggi dan mengacuh pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai, (Simamora 2016:339). UU yang mengatur kinerja pegawai adalah UU No.5 Tahun 2014 yang berbunyi :

> "Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat (ASN) adalah propesi bagi pegawai negara sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah".

Adapun fenomena atau permasalahan mengenai pelaksanaan gaya kepemimpinan pada Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan yaitu pemimpin kurang tegas terhadap pegawai yang berbuat salah, kurangnya review dan evaluasi. Gaya kepemimpinan yang diterapakan saat ini perlu diperhatikan

dan juga kerja sama tim serta pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai.dalam pra surve yang dilakukan oleh penulis, terdapat perbedaan tingkat kepemimpinan antara gaya pemimpin sebelumnya dengan gaya pemimpin yang sekarang. Dimana gaya kepemimpinan yang dibeikan oleh pemimpin sebelumnya kepada para bawahan lebih simpatik tanpa memandang tingkatan para pegawainnya.sedangkan gaya kepemimpinan yang diberikan pemimpin yang sekarang Di Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan jauh dari kata simpatik dan dapat dikatakan kurangnya perhatian kepada para bawahannya. Selain permasalahan gaya kepemimpinan masalah kerjasama tim pun perlu diperhatikan, pada Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan kerjasama timnya kurang baik dimana ketika melakukansebuah tugas atau pekerjaan kurangnya komunikasi antar personal dan kurang adanya keterbukaan antar anggota tim.

Perbandingan gaya kepemimpinan pemimpin sebelumnnya dengan pemimpin yang sekarang di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan mengarah kepada gaya kepemiminan Transformasional yang merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi dalam memcapai tujuannya. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1

Perbandingan Gaya Kepemimpinan

No	Pemimpin sebelumnya	Pemimpin sekarang
1.	Bersifat Terbuka	Bersifat tertutup
2.	Mampu bersosialisasi dengan anggota	Selalu mengandalkan hak kepemimpinannya
3.	Mampu memanajemen waktu dengan baik.	Sering terlambat datang ke Kantor
4.	Memiliki jiwa kepemimpinan	Memiliki jiwa kepemimpinan

	yang tegas.	yang tidak terlalu peduli dengan bawahan.

Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan melakukan pelatihan kepada pegawai dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai dalam program pelatihan dilakukan setiap tahun supaya pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga pegawai dapat mengemban tugas atau pekerjaan actual yang dihadapi secara lebih baik,lebih cepat, lebi mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik. Adapun pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Haundutan sebagai berikut:

Tabel 1.2

Jumlah Pegawai Yang Mengikuti Program Pelatihan Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Pegawai Yang Mendapat Program Pelatihan	Persentasi (%)
2015	6	16,21%
2016	7	18,91%
2017	8	21,62%
2018	7	18,91%
2019	8	21,62%
Total	36 pegawai	

Sumber : Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan 2020

Dilihat dari tabel 1.1 yang mengikuti pelatihan pada tahun 2015 ada 6 orang pegawai dengan persentasi 16,21%, tahun 2016 ada 7 orang pegawai dengan persentasi 18,91%, tahun 2017 ada 8 orang pegawai dengan persentasi 21,62%, tahun 2018 ada 7 orang pegawai dengan persentasi 18,91% dan tahun 2019 ada 8 orang pegawai dengan persentasi 21,62%.

Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan adalah dinas yang bergerak dibidang pertanian seperti, kopi, jagung, ubi, bawang, padi, sayuran, dan lain-lain.

Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan ini terletak di daerah Simangarongsang, Kecamatan Doloksanggul, Kabupaten Humbang Hasundutan, Sumatera Utara. Dinas ini memiliki pegawai sebanyak 36 pegawai dan 70% pegawainya adalah putra daerah. Jumlah pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 3

Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Golongan

	Iia	IIb	IIc	Iid	IIIa	IIIb	IIIc	IIId	IVb	Ivc	Jumlah
Sekretariat	-	-	-	2	3	1	2	-	1	-	9
Bdang Tanaman Pangan & Holtikultura	-	1	1	1	1	-	-	4	-	-	8
Bidang Perkebunan	1	-	1	-	1	1	2	-	1	-	7
Bidang Penyuluhan, Sarana Prasarana Pertanian	1	1	2	1	1	-	1	3	-	-	10
UPT Alat dan Mesin Pertanian	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Jumlah	2	2	4	4	6	2	6	7	2	1	36

Sumber : Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan 2020

:

Penilaian kinerja adalah evaluasi sistematis terhadap kinerja pegawai dan untuk memahami kemampuan pegawai tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi pegawai yang bersangkutan di lihat dari unsur penilaian kinerja seperti orientasi pelayanan, integritas, komitmen,

disiplin,kerjasama, kepemimpinan Di Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan.

Adapun kategori yang dipakai dalam penilaian kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan adalah sebagai berikut:

1. Nilai 81-100 = Baik
2. Nilai 70-80 = Cukup
3. Nilai 50-69 = Kurang

Tabel 1.4

Hasil Penilaian Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan Tahun 2017-2019

Unsur Penilaian Kinerja	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
Orientasi Pelayanan	81,13	83,71	83,55
Integritas	75,23	82,76	82,14
Komitmen	79,68	77,57	79,20
Disiplin	83,10	79,26	82,98
Kerjasama	77,54	78,57	86,11
Kepemimpinan	76,22	75,99	76,54
Rata-rata	78,82	79,65	81,76

Sumber : Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan 2020

Dilihat dari tabel 1.3 bahwa kinerja pegawai tahun 2017 memiliki rata-rata 78,82, pada 2018 memiliki rata-rata 79,65 dan 2019 memiliki rata-rata 81,76, penilaian kinerja ini masih tergolong dalam kategori cukup belum mencapai kategori sangat baik, hal ini karna adanya beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan terkait dengan sumber daya manusia, permasalahan tersebut adalah berkaitan dengan kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan masih belum berjalan secara optimal, hal tersebut dapat terlihat dari segi kualitas, masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya kemudian pegawai belum mencukupi dalam segi kuantitas.

Berdasarkan tinjauan normatis, teoritis dan empiris yang telah dijelaskan diatas maka penulis melakukan penelitian yang berjudul

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan'.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan ?
2. Bagaimana Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan ?
3. Bagaimana Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan ?
4. Bagaimana gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasunduntan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan
2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi

   Sebagai masukan informasi bagi pegawai dalam upaya meningkat mutu dan prestasi kinerja bagi pegawai

2. Bagi penulis

   Menambah pengetahuan, wawasan serta pengalaman penulis tentang sumber daya manusia

3. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

   Sebagai tambahan literatur kepustakaan yang dapat digunakan dan didokumentasikan di bidang penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian kabupaten humbang hasundutan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

   Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pembanding bagi peneliti yang lain dalam mengadakan penelitian lebih lanjut dan mengembangkan pengetahuan.

BAB II
LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1 Pergertian GayaKepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang selama ini diteorikan lebih mengarah bagaimana para pemimpim mampu memengaruhi pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Mulyasa (2009: 108) dalam buku menyatakan, bahwa gaya kepimimpian adalah cara yang digunakan perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buah. Dengan kata lain, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan.

Wahyudi (2009:123) mengemukakan nahwa perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (*style*) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompok. Dengan demikian gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok.

Thoha (2007:76) dalam Donni Priansa (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkaan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha memengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Berdasarakan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika mempengaruhi orang lain.

2.1.1.2 Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Burns (dalam Yukl,2010:290) menyatakan bahwa ada dua jenis gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

   Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya serta mempertinggi keebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi daripada apa yang mereka butuhkan.

   Adapun Indikator kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

   a. Pengaruh ideal (Kharisma) adalah perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin.
   b. Pertimbangan individual meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi pengikut.
   c. Motivasi inspirasional meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan membuat model perilaku yang tepat.
   d. Stimulus intelektual adalah perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari prespektif yang baru.

2. Gaya kepemimpinan Transaksional

   Menurut Yukl (2010) dalam Cahyo Ari (2015), kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menirukan kepentingan pribadi mereka. Untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggung jawab mereka, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman skepada bawahannya. Hubungan pemimpin transaksional dengan bawahan tercermin dalam tiga hal berikut :

a. Penghargaan berhubungan, adalah klarifikasi yang dibutuhkan untuk mendapatkan penghargaan dan penggunaan insentif dan penghargaan untuk mempengaruhi motivasi.
b. Manajemenaktif dengan pengecualian, adalah mencari kesalahan dan melaksanakan peraturan untuk menghindari kesalahan.
c. Manajemen pasif dengan pengecualian, adalah penggunaan hukuman yang berhubungan dan tindakan korektif lainnya sebagai respon atas penyimpangan dari standart kinerja yang diterima.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa indikator Gaya Kepemimpinan Trasnsaksional adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan Berhubungan (*Contingent Reward*)
   Penghargaan Berhubungan adalah klarifikasi yang dibutuhkan untuk mendapatkan penghargaan dan penggunaan insentif dan penghargaan yang berhubungan untuk mempengaruhi motivasi.
2. Manajemen dengan Pengecualian (*Management by exception*)
   Manajemen dengan Pengecualian adalah gaya atau tindakan yang dilakukan manager apabila terjadi ketidaksesuaian antara kinerja aktual (apa yang sedang dicapai) dengar standar kinerja (apa yang harus dicapai)

.

2.1.2 Kerjasama Tim

2.1.2.1 Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yangmemiliki dalam mencapai hasil yang lebih baik. Menurut Leonard (2013:371). Kerjasama tim adalah orang yang memecahkan masalah dengan bersama-sama demi mencapai tujuan kelompok. Menurut Shane & Von Glinow (2012:144), dimensi kerjasama tim yang efektif yaitu *the fivec*:

a. *Cooperating* (bekerjasama)

Anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama daripada bekerja sendirian.

b. *Coordinating* (koordinasi)

Anggota tim yang efektif secara aktif secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.

c. *Communicating* (Komunikasi)

Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menimbunnya), secara efesien (menggunakan saluran dan bahasa yang terbaik) dan menghormati (meminimalkan emosi negatif)

d. *Comforting* (kenyamanan)

Anggota tim yang efektif membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif.

2.1.2.2 Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim

Marnung dalam Widyaswari dan Ruhana (2016 :31) menyatakan bahwa ada beberapa indikator – indikator dalam kerjasama tim, yaitu :

1. Kerjasama

   Kerjasama dilakukan dalam sebuah tim agar lebih efektif dari pada kerja secara individual.

2. Kepercayaan

   Kepercayaan yang disebut merupakan keyakinan bahwa seseorang sungguh – sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya.

3. Kekompakan

   Kekompakan yang disebut adalah bekerja sama dan bersatu padu, teratur dan rapi dalam menghadapi suatu pekerjaan yang ditandai adanya saling tergantung satu sama lain.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Terdapat berbagai macam pengertian yang diberikan oleh para ahli tentang pelatihan.Berikut ini disajikan beberapa pendapat ahli mengenai defenisi pelatihan. Chan (2010) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini.Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut.Pertama, kinerja saat ini perlu ditingkatkan- ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan dengan segera.

Caple (2009) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektifitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Tujuan pelatihan, dalam situasi kerja, adalah untuk memungkinkan seorang pegawai memperoleh kemampuan agar ia dapat melakukan tugas atau pekerjaan secara memadai, dan menyadari potensi yang mereka miliki.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan sebelumnya tentang pelatihan, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan

Tujuan – tujuan pelatihan menurut Simamora dalam Hartatik (2014 :89) adalah sebagai berikut :

a. Memperbaiki kinerja pegawai yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. melalui pelatihan pegawai atau instansi dapat meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan sikap dan keterampilan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan.
b. Memutahirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan pegawai semakin mahir dalam menggunakan teknologi.
c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai baru agar kompeten dalam pekerjaan.melalui pelatihan pegawai akan lebih sedikit melakukan kesalahan dalm bekerja.
d. Membantu memecahkan masalah operasional.
   Suatu pelatihan yang dapat membantu memecahkan masalah dengan cepat dalam melakukan pekerjaan
e. Mempersiapkan pegawai untuk promosi.
   Melalui pelatihan ini pegawai dapat terlatih dengan pekerjaan yang ada dan mempunyai moral yang baik.
f. Mengorientasikan pegawai baru terhadap organisasi.
   Melalui pelatihan pegawai baru dapat beradaptasi dengan pegawai yang lain dan dengan lingkungan kerja.
g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.
   Melalui program pelatihan dilakukan dan diarahkan untuk membekali dan kesejahteraan pegawai meningkat.

Adapun Manfaat Pelatihan adalah sebagai berikut:

Menurut Simamora dalam Hartatik (2014 :91) terdapat beberapa manfaat yang didapat dari program pelatihan, yaitu sebagai berikut :

a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
   Pelatihan dapat meningkatkan performance kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.

b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima. ini berarti peningkatan baik tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat keselahaan dalam organisasi.
c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
   Pelatihan yang baik mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang.
d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
   Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.
e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
   Suatu pelatihan yang tepat akan membantu menghindari timbulnya kecelakaan akibat kerja. Selain dari pada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tentram.
f. Membantu pegawai dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.dimaksudkan bahwa dengan program pelatihan yang tepat sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator pelatihan

Indikator - indikator pelatihan menurut Melmambessy Moses (2011 : 69), diantaranya :

a. Jenis pelatihan
   Jenis pelatihan yang diberikan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dana yang dianggarkan dalam waktu yang tersedia.
b. Materi pelatihan
   Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti
c. Waktu pelatihan
   Waktu pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang mau diajarkan.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksean seseorang di dalam melaksanaan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompak orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organi/sasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika`

Menurut Wibowo (2018:3) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson dalam Wibowo (2018:2) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja tidak bisa dinilai hanya ketika seorang pegawai pada waktu tertentu berbuat kesalahan, akan tetapi kinerja seseorang dinilai dari hasil akhir dia bekerja dan proses pekerjaan yang dia lakukan. untuk dapat mengetahui optimal atau tidaknya suatu kinerja dapat dilihat dari indikator yang timbul dan digunakan untuk mengukur kinerja. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang menjadi indikator kinerja pegawai adalah:

1. Hasil kerja yang dicapai pada unit kerja sesuai sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Penilaian SKP dilakukan dengan menggunakan hasil pengukuran kinerja yang dilakukan oleh Pejabat Penilaian Kinerja PNS.Khusus pejabat fungsional, penilaian SKP dapat mempertimbangkan penilaian dari Tim Penilaian Angka Kredit jabatan Fungsional3.

2. Perilaku Kinerja

Penilaian perilakukerja PNS, meliputi aspek: orientasi pelayanan,komitmen, inisiatiif kerja, kerja sama, dan kepemimpinan. untuk penilaian perilaku kerja

dilakukan dengan membandingkan standard perilaku kerja dalam jabatan. penilaian perilaku kerja dalam jabatan, dilakukan oleh pejabat penilai kinerja PNS, yang dapat berdasarkan penilaian rean kerja setingkat dan/atau bawahan langsung.

Adapun indikator lain dalam mengukur kinerja pegawai di kantor dinas pertanian sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan
2. Ketepatan waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. komunikasi

2.2 Penelitaan Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun	Judul	Hasil penelitian
Lufi Rizki Pradama.(2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel intervening pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Jamber.	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kabupaten Jamber
Ririn Nurhayati (2019)	Kinerja Pegawai dilihat dari kemampuan kerja, disiplin kerja dan *team work* pada pegawai dinas kesehatan kabupaten Pemalang	Hasil penelitian ini menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Dinas Keehatan Kabupaten Pemalang
Andi Abdul Munir (2017)	Pengaruh Pelatihan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan asset daerah provinsi sulawesi tengah	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan asset daerah provinsi sulawesi tengah

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai

Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik, dapat mendorong pegawai bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan padanya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu juga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan, sesuai dengan kondisi/tuntutan pegawai merupakan perwujutan perhatian baik perusahaan terhadap kebutuhan moril dan material dalam diri pegawai, sehingga disini diharapkan semangat pegawai akan semakin tinggi, tetap terpelihara, tidak hanya kepada pegawai yang bersangkutan tetapi juga keseluruhan pegawai dalam perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan menurut Luthans (2013:169) adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawainya.

2.3.2 Hubungan antara kerjasama tim dengan kinerja pegawai

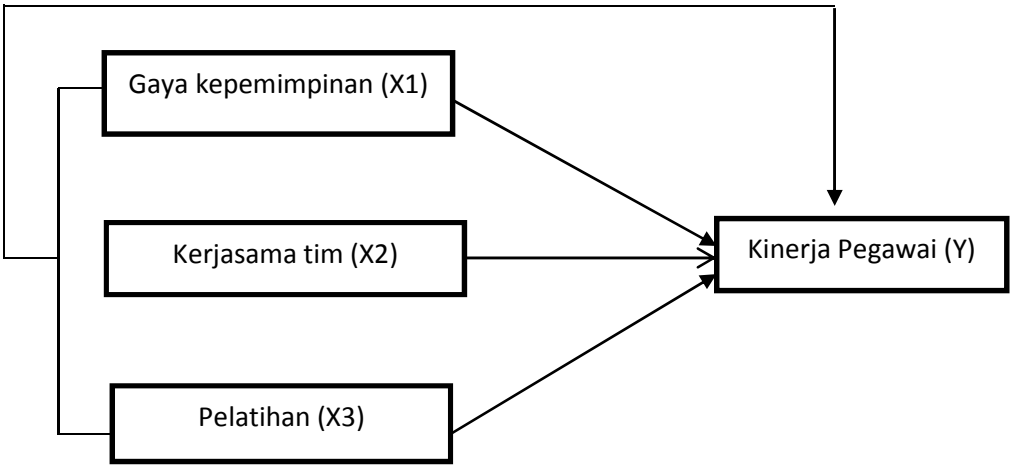
Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memeliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang memiliki dalam mencapai hasil yang lebih baik.

Sopiah (2013:31) mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya–upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu–individu.

2.3.3 Hubungan antara pelatihan dengan kinerja pegawai

Menurut Wibowo (2018:370) pelatihan (*training*) adalah merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan,melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru.

Gambar 2.1



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan landasan teori di atas, dapat disusun hipotesis penelitiansebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian Humbang Hasundutan.
2. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian Humbang Hasundutan.
3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian Humbang Hasundutan.
4. Gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan pelatihan berpengaruh signifikanterhadap kinerja pegawai di dinas pertanian Humbang Hasundutan.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini bermaksud menjelaskan hubungan atau pengaruh variabel gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

waktu penelitian membagikan kuesioner pada bulan Oktober 2019 sampai dengan selesai. lokasi penelitian di Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan.

3.3 Populasi, Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah regenerasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya Sugiyono (2016 :115). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan yang berjumlah 36 pegawai.Disini responden diambil seluruhnya, karena jumlah pegawai yang terbilang sedikit.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2016 :116). Data penelitian ini menggunakan sampel jenuh, karena jumlah pegawai yang terdapat di Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan berjumlah 36 pegawai. Dimana sampel jenuh adalah semua anggota populasi digunakan menjadi sampel, Sugiyono (2016 : 116) .

3.4 Jenis data

Data yang diperoleh langsung dari perusahaan atau organisasi, khususnya pegawai yang menjadi objek penelitian.Data ini mencakup daftar pertanyaan tentang perilaku konsultatif, perilaku partisipatif, dan perilaku deligatif guna mengetahui tingkat kepuasan kerja.

3.5 Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

   Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Sugiyono (2016:199).

2. Observasi

   Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang.

3. Wawancara

   Wawancara adalah proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara Tanya jawab antara peneliti dengan informan atau subjek penelitian, Sugiyono (2016 : 194).

3.6 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek penelitian yaitu faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang diselidiki. Variabel dapat didefinisikan sebagai atribut dari sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain dalam kelompok tersebut. Variabel diartikan sebagai objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel dalam penelitian ini :

Tabel 3.1

Defenisi Operasional

Variabel	Pengertian	Indikator

Gaya kepemimpinan (X1)	Gaya Kepemimpinan Mulyasa (2009: 108) dalam buku menyatakan, bahwa gaya kepimimpian adalah cara yang digunakan perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buah. Dengan kata lain, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan.	1. Pengaruh Ideal (Karisma) 2. Pertimbangan individual 3. Motivasi Inspirasional 4. Stimulus Intelektual 5. Penghargaan berhubungan (*Contingent Reward*) 6. Manajemen dengan pengecualian (*ManagementbyException*)
Kerjasama tim (X2)	.Menurut Leonard (2013:371). Kerjasama tim adalah orang yang memecahkan masalah dengan bersama-sama demi mencapai tujuan kelompok.	1. Kerjasama 2. Kepercayaan 3. Kekompakan
Pelatihan (X3)	Caple (2009) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektifitas kinerja kegiatan atau berbagai Kegiatan	1. Jenis pelatihan 2. Materi pelatihan 3. Waktu pelatihan
Kinerja (Y)	Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson dalam Wibobo (2018:2) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.	1. Sasaran Kinerja Pegawai 2. Perilaku Kerja

3.6.1 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan di ukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, Sugiyono (2016:132).

Tabel 3.2

Skala likert

Pilihan jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono 2016

3.7 Uji Vadilitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Vadilitas

Uji vadilitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2011 : 52).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table untuk degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r table dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk hasil analisis dapat dilihat pada output uju reliabilitas pada bagian *corrected* item total *correlation*. Dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah:

1. Jika r hitung positif serta r hitung > r table maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung tidak positif dan r hitung < r table maka butir atau variabel tersebut tidak valid (Sugiyono, 2011:53).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Sugiyono, 2011: 47). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur realibilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha.* Untuk mengetahui kuesioner

tersebut sudah reliable akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan program computer SPSS 23.

Sedangkan uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik Cronbach Alpha. Metode pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6. Suatu variabel dikatakan reliable apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60 dikatakan reliable
2. Jika memberikan nilai *cronbach's alpha* < 0,60 dikatakan tidak reliable

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2011:60). Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak.Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas dengan analisis *Kolmogorov-Smirnov.*

1. Kolmogorov – Smirnov

   Uji nomalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi.Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai signifikan (sig) > α atau $k_{hitung} < k_{table.}$

3.8.2 Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika

variance dari residual satu pengamatan satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedasitas atau tidak terjadi heterokedasitas (Sugiyono, 2011: 139).

Cara untuk mendeteksi terjadinya heterokedasitas adalah:

1. Metode Glejser

   Uji heterokedasitas dengan menggunakan metode Glejser dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya.Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model tersebut tersebut terdapat masalah heterokedasitas.

   Gejala heterokedasitas ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpha (sig>0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala heterokedasitas atau dikatakan tidak terjadi heterokedasitas apabila $t_{hitung} < t_{table}$ (Sugiyono, 2011:102).

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi dikemukakan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen*)*, (Sugiono, 2011:103).Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantaras variabel independen.

Untuk mendeteksi ada tidaknya *multikolonieritas* di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF *(Variance Inflation Factor).* Kedua ukuran ini menunjukan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.Jadi, nilai tolerance yang terendah dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/*tolerance).* Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Misal nilai Tolerance = 0,10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95 (Sugiono,2011:106).

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, merupakan suatu analisis untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel).Metode ini menggunakan beberapa uji untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat.Suatu analisis regresi dengan dua atau lebih variabel independen, dengan formulasi umum:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

Di mana:

Y = Kinerja

B_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi X_1

β_2 = koefisien regresi X_2

β_3 = koefisien regresi X_3

X_1 = gaya kepemimpinan

X_2 = Kerjasama tim

X_3 = Pelatihan

e_i = galat/error

3.9.1 Uji Hipotesis (t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Sugiyono, 2011:98).

Rumusan Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. X_1 (Gaya Kepemimpinan)

   $H_0 : \beta_1 = 0$

   Artinya, variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pertanian Humbang Hasundutan

   $H_1 : \beta_1 < 0$

   Artinya, ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pertanian Humbang Hasundutan

2. X_2 (Kerjasama Tim)

   $H_0 : \beta_2 = 0$

   Artinya, variabel kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Humbang Hasundutan

   $H_1 : \beta_2 < 0$

   Artinya, ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Humbang Hasundutan

3. X_3 (Pelatihan)

   $H_0 : \beta_3 = 0$

   Artinya, variabel Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Humbang Hasundutan

   $H_1 : \beta_3 < 0$

   Artinya, ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Humbang Hasundutan

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Apabila profitabilitas signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Apabila profitabilitas signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, (Sugiyono, 2011:98).

3.9.2 Uji Simultan (F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah smua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, (Sugiyono, 2011:98). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1), kerjasama tim (X2), pelatihan (X3) terhadap kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama.

Rumusan Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$

Artinya, variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara serempak/keseluruhan terhadap variabel terikat.

2. $H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$

Artinya, variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Apabila probabilitas signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Apabila probabilitas signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalan output SPSS , koefisien determinasi terletak pada tabel model *summery*[b] dan tertulis R *square.* Namun untuk regresi linier berganda sealiknya menggunakan R *square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *adjusted* R *square,* karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. (Sugiyono2015).