

# **Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi, Pelatihan, Kemampuan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja (Qwl) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu**

**Novio Helda, Umarnuddin, Irwan, Muhammad Rasyid Harahap, Yanis Zawawi, Supar Wasesa\***

Fakultas Ekonomi, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: [Suparwasesa@fe.uisu.ac.id](mailto:Suparwasesa@fe.uisu.ac.id)

Email Penulis Korespondensi: [Suparwasesa@fe.uisu.ac.id](mailto:Suparwasesa@fe.uisu.ac.id)

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi, Pelatihan, Kemampuan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu. Jenis penelitian ini adalah Penelitian Asosiatif. Pengumpulan Data dalam Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan survey dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 46 responden, sedangkan populasi yang dijadikan dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan SPSS (Statistical Product Software Solution). Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji signifikan parsial (uji t), pengujian signifikan simultan (uji F), dan pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) diketahui bahwa Kepemimpinan Birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Kemampuan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian Variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu. Pada pengujian secara simultan (uji F) diketahui bahwa Kepemimpinan Birokrasi, Pelatihan, Kemampuan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Birokrasi; Pelatihan; Kemampuan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja; Kinerja Pegawai

**Abstract**—This study aims to determine the effect of bureaucratic leadership, training, work ability and quality of work life (QWL) on employee performance at the Investment and One-Stop Integrated Service Office of Labuhanbatu Regency. This type of research is Associative Research. Data collection in this study was carried out through a survey approach with quantitative descriptive research type by distributing questionnaires to 46 respondents, while the population used in this study were employees of the Investment and One Stop Service Office of Labuhanbatu Regency. Data collection techniques were carried out by interviews, questionnaires and documentation studies. The data analysis tool used in this study uses SPSS (Statistical Product Software Solution). Data analysis in this study is descriptive analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing using partial significant test (t test), simultaneous significant testing (F test), and testing the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results of this study indicate that partially (t test) it is known that bureaucratic leadership has a positive and significant effect on employee performance. The training variable has a positive and significant effect on employee performance. Workability variable has a negative and significant effect on employee performance. Then the Variable Quality of Work Life has a positive and significant impact on employee performance at the Office of Investment and One-Stop Integrated Services, Labuhanbatu Regency. In simultaneous testing (F test) it is known that Bureaucratic Leadership, Training, Work Ability and Quality of Work Life have a positive and significant effect on Employee Performance at the Investment and One Stop Service Office of Labuhanbatu Regency.

**Keywords:** Bureaucratic Leadership; Training; Employability and Quality of Work Life; Employee Performance

## **1. PENDAHULUAN**

Suatu perusahaan dikatakan unggul dengan pesaing lainnya apabila perusahaan tersebut dapat memanfaatkan setiap sumber daya yang dimiliki dengan baik, sehingga setiap tujuan yang di cita-citakan perusahaan dapat tercapai. Mengingat bahwa sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia karena adanya orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi atau perusahaan, maka perusahaan harus mampu memanajemen sumber daya manusia yang dimilikinya mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan hingga pengawasan.

Sumber daya manusia juga berperan sebagai salah satu penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. SDM juga berperan aktif dalam penetapan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Peran penting SDM dalam pencapaian tujuan perusahaan menandakan bahwa diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan agar diperoleh SDM yang berkualitas. Kita perlu menggali potensi yang ada agar dapat bersaing dalam memperoleh pekerjaan. Karena organisasi juga akan lebih membutuhkan sumber daya manusia yang potensial untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karena dengan memiliki sumber daya manusia yang potensial maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Pegawai merupakan salah satu elemen kunci dari sebuah organisasi. Keberhasilan atau kegagalan organisasi juga tergantung dari kinerja pegawai perusahaan tersebut.

Pegawai merupakan salah satu elemen kunci dari sebuah organisasi. Keberhasilan atau kegagalan organisasi juga tergantung dari kinerja pegawai perusahaan tersebut. Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil yang dicapai dan

prestasi di tempat kerja. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dari seorang pemimpin perusahaan. (Mangkunegara & Prabu, 2014) berpendapat istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). “Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai memiliki keterkaitan erat dengan Kepemimpinan Birokrasi, Pelatihan, Kemampuan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja (QWL). Fenomena kinerja pegawai yaitu masih ada karyawan yang bersifat memilih atau mengelompokkan dirinya terhadap rekan kerja, pimpinan masih pilih kasih dalam peningkatan karir dan tidak meratanya kegiatan pelatihan bagi pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu.

Menurut (Pasolong, 2012) Birokrasi adalah struktur organisasi digambarkan dengan hierarki yang pejabatnya di angkat atau di tunjuk, garis tanggung jawab dan kewenangannya diatur oleh peraturan perundang-undangan. Kepemimpinan Birokrasi adalah “kepemimpinan yang menggunakan prinsip-prinsip birokrasi Max Weber dalam mempengaruhi birokrat di dalamnya”. Berdasarkan pengertian ini, pimpinan belum dapat disebut pemimpin. Pemimpin dapat memengaruhi para pegawai untuk mencapai tujuan, sementara pimpinan hanya mampu memberikan perintah. Fenomena kepemimpinan birokrasi yaitu kurang memahami bawahan yang memiliki perbedaan-perbedaan karakteristik, kurangnya komunikasi terhadap bawahan, pemimpin kurang bijaksana dalam menghadapi masalah perusahaan dan Lemahnya akuntabilitas pemimpin birokrasi.

Pelatihan merupakan proses seorang karyawan agar memperoleh dan meningkatkan kemampuan baru untuk melakukan suatu pekerjaan (Mathis, Jackson, Valentine, & Meglich, 2016). Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik kepada karyawan serta dapat digunakan dalam pekerjaan mereka saat itu juga. Pada definisi tersebut dijelaskan bahwa selama kegiatan pelatihan, karyawan diharapkan mampu meningkatkan kemampuannya pada suatu pekerjaan tertentu. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan organisasi yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan para pekerja secara perorangan. Fenomena pelatihan yang ditemui adalah masih kurangnya dilakukan kegiatan pelatihan pada pegawai dan pelatihan yang dilakukan tidak merata pada pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu.

Pengertian mampu menurut (Wojowasito, 2013) adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Kemampuan kerja juga kita ketahui adalah semakin bagus kemampuan kita dan semakin dapat meningkatkan kinerja pekerja. Sejumlah karyawan pada suatu lingkungan organisasi atau perusahaan adalah sebuah masyarakat tersendiri dengan karakteristik-karakteristik yang berbeda-beda. Karyawan disini tidak berdiri sendiri, sebab berada dan memiliki hubungan serta keterkaitan satu sama lain. Tidak semua karyawan memiliki kemampuan yang bagus dan dapat dilihat dari mereka menawarkan produk yang tidak sesuai dengan ilustrasi yang akan didapatkan oleh masyarakat.

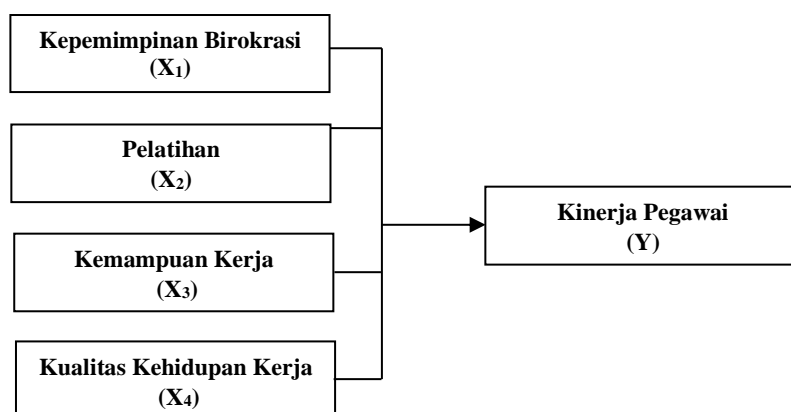
Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu usaha manajemen perusahaan dalam memperdayakan sumber daya manusia yang dilakukan secara sistematis, sehingga selalu memiliki rasa puas dalam bekerja sebagai kondisi yang kondusif untuk melaksanakan suatu perubahan di lingkungan organisasi demi menunjang kinerja. (Noviana & Rijanti, 2014) menyatakan sebuah kualitas kehidupan kerja atau Quality Of Work Life (QWL) merupakan bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada sumber daya manusia. Kualitas kehidupan kerja merupakan permasalahan yang patut diperhatikan oleh perusahaan, karena dalam pengelolaan yang baik juga dapat meningkatkan sebuah komitmen pegawai terhadap organisasi. Perusahaan yang kurang memperhatikan sebuah kualitas kehidupan kerja akan sulit untuk mendapatkan atau mempertahankan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan bisa berakibat fatal yaitu sulit untuk menunjang kinerja yang sudah ada (Arinda & Dwimulyani, 2018). Fenomena kualitas kehidupan kerja yaitu perusahaan masih belum baik dalam mengelola sumber daya manusianya.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **2.1 Kerangka Dasar Penelitian**

Menurut (Rivai, 2013) Pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.”Menurut Robbins (Mustapa, Psi, & Maryadi, 2018)“Kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu dari kemampuan intelektual dan fisik”. Menurut (Hariandja, 2012) bahwa kualitas kehidupan kerja adalah proses untuk merespon pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan mekanisme secara penuh supaya memberikan kesempatan kepada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merancang kehidupan kerja, hal ini akan menstimulus pada kinerja yang baik. Kerangka konsep penelitian adalah suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya, atau variabel yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang ingin diteliti (Notoatmodjo, 2012). Hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.”

Berdasarkan tinjauan pustaka maka dapat dimuat kerangka konseptual dalam penelitian yang dilakukan di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu, sebagai berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Dasar Penelitian

## 2.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diberikan peneliti yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diteliti, (Sugiyono, 2013) Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual maka peneliti menetapkan hipotesis di dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepemimpinan Birokrasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu.
3. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu.
4. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu.
5. Kepemimpinan Birokrasi, Pelatihan, Kemampuan Kerja dan Kualitas Hidup Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu.

## 2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu yang beralamat di Jalan. SM Raja No. 16, Kel. Ujung Bandar, Kec Rantau Selatan, Sumatera Utara. Objek penelitian ini adalah Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu dengan variabel yang diteliti Kepemimpinan Birokrasi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Kemampuan Kerja ( $X_3$ ) dan Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu yaitu sebanyak 46 orang.

## 2.4 Sampel Penelitian

Menurut (Wijaya, 2013), Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil/ditentukan berdasarkan karakteristik dan teknik tertentu. Studi penelitian yang mencakup seluruh elemen dalam populasi atau menggunakan populasi sebagai subjek penelitian disebut sensus (sampel jenuh). Penggunaan populasi sebagai subjek penelitian disebabkan terjangkaunya jumlah populasi. Sehingga penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus dan mengambil sampel dari seluruh populasi sebanyak 46 orang.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2013) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah, Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel maka pernyataan dinyatakan valid dan Jika  $r$  hitung  $\leq r$  tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Penulis melakukan uji coba instrumen di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu. Untuk uji validitas dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki angka di atas 0,361. Berdasarkan hal itu dapat dilihat dari tabel berikut hasil uji SPSS pada indikator – indikator Kepemimpinan Birokrasi, Pelatihan, Kemampuan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1.** Item Total Statistics

Variabel	Indikator Soal	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan Birokrasi	P1	0.654	0,361	Valid

Variabel	Indikator Soal	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<b>(X1)</b>	P2	0.650	0,361	<b>Valid</b>
	P3	0.528	0,361	<b>Valid</b>
	P4	0.516	0,361	<b>Valid</b>
	P5	0.449	0,361	<b>Valid</b>
	P1	0.694	0,361	<b>Valid</b>
<b>Pelatihan (X2)</b>	P2	0.662	0,361	<b>Valid</b>
	P3	0.622	0,361	<b>Valid</b>
	P4	0.436	0,361	<b>Valid</b>
	P5	0.564	0,361	<b>Valid</b>
	P1	0.654	0,361	<b>Valid</b>
<b>Kemampuan Kerja (X3)</b>	P2	0.589	0,361	<b>Valid</b>
	P3	0.577	0,361	<b>Valid</b>
	P4	0.660	0,361	<b>Valid</b>
	P5	0.528	0,361	<b>Valid</b>
	P1	0.774	0,361	<b>Valid</b>
<b>Kualitas Kehidupan Kerja (X4)</b>	P2	0.751	0,361	<b>Valid</b>
	P3	0.755	0,361	<b>Valid</b>
	P4	0.560	0,361	<b>Valid</b>
	P5	0.554	0,361	<b>Valid</b>
	P1	0.508	0,361	<b>Valid</b>
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	P2	0.711	0,361	<b>Valid</b>
	P3	0.811	0,361	<b>Valid</b>
	P4	0.434	0,361	<b>Valid</b>
	P5	0.794	0,361	<b>Valid</b>

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh bahwa hasil dari pengujian Validitas memiliki nilai yang lebih besar dari 0.361. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan/ Pernyataan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### 3.2 Analisa Deskriptif Responden Penelitian

Analisis ini menyajikan deskripsi responden atau objek dalam penelitian yaitu Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu dari objek penelitian yang dilakukan dari deskripsi diri para responden, meliputi : jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja sebagai berikut :

#### 3.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin, pada Tabel 2 berikut :

**Tabel 2.** Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	22	47.83%
2.	Perempuan	24	52.17%
	<b>Jumlah</b>	<b>46</b>	<b>100</b>

Dari data Tabel 2, terlihat bahwa pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu paling dominan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 22 responden (47,83%) dibandingkan jenis kelamin perempuan berjumlah 24 responden (52,17%).

#### 3.2.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Identitas responden berdasarkan usia, pada tabel 3. berikut :

**Tabel 3.** Identitas Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	25-30 Tahun	5	10,87
2.	30-35 Tahun	5	10,87
3.	35-40 Tahun	10	21,74
4.	40-45 Tahun	10	21,74
5.	45-50 Tahun	10	21,74
6.	50-55 Tahun	6	13,04
	<b>Jumlah</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Dari Tabel 3 terlihat bahwa pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu paling dominan berusia 25-30 tahun berjumlah 5 responden atau (10,87%); responden berusia 30-35 tahun

berjumlah 5 responden atau (10,87%); responden berusia 35-40 tahun berjumlah 10 responden (21,74%), responden berusia 40-45 tahun 10 responden (21,74%), responden berusia 45-50 tahun 10 responden (21,74%), responden berusia 50-55 tahun 6 responden (13,04%).

### 3.2.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir, pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 4.** Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Sarjana	42	91,30%
2.	Magister	4	8,70 %
<b>Jumlah</b>		<b>46</b>	<b>100</b>

Dari data Tabel 4, terlihat bahwa pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu paling dominan berpendidikan Sarjana berjumlah 42 responden (91,30%) dan responden berpendidikan Magister berjumlah 4 responden (8,70%).

### 3.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert untuk menanyakan Kepemimpinan Birokrasi, Pelatihan, Kemampuan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu. Variabel Kepemimpinan Birokrasi (X<sub>1</sub>) terdiri dari 5 butir pertanyaan, Variabel Pelatihan (X<sub>2</sub>) terdiri dari 5 butir pertanyaan, dan Variabel Kemampuan Kerja (X<sub>3</sub>) terdiri dari 5 butir pertanyaan, Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>4</sub>) terdiri dari 5 butir pertanyaan, dan Variabel Kinerja Pegawai (Y) terdiri dari 5 butir pertanyaan.

#### 3.3.1 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan Birokrasi

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Kepemimpinan Birokrasi, dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

**Tabel 5.** Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan Birokrasi

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	1	2,2	0	0	34	73,9	11	23,9	46	100
P2	0	0	0	0	0	0	25	54,3	21	45,7	46	100
P3	0	0	2	4,3	0	0	33	71,7	11	23,9	46	100
P4	0	0	0	0	13	28,3	5	10,9	28	60,9	46	100
P5	0	0	0	0	3	6,5	24	52,2	19	41,3	46	100

Berdasarkan Tabel 5 Distribusi jawaban responden dari Kepemimpinan Birokrasi (X<sub>1</sub>) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 1 (Kekuasan yang saya raih saat ini sudah memuaskan dan menambah semangat bekerja) yaitu sebesar 73,9% atau sebanyak 34 orang menyatakan jawaban setuju.

#### 3.3.2 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pelatihan

Distribusi jawaban responden terhadap Pelatihan dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

**Tabel 6.** Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pelatihan

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	1	2,2	0	0	23	50	22	47,8	46	100
P2	0	0	0	0	0	0	38	82,6	8	17,4	46	100
P3	0	0	16	34,8	0	0	26	56,5	4	8,7	46	100
P4	0	0	0	0	9	19,6	6	13	31	67,4	46	100
P5	0	0	0	0	1	2,2	30	65,2	15	32,6	46	100

Berdasarkan Tabel 6 Distribusi jawaban responden dari Variabel Pelatihan (X<sub>2</sub>) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 2 (Perusahaan menyiapkan peserta pelatihan sesuai kebutuhan) yaitu sebesar 82,6% atau sebanyak 38 orang menyatakan jawaban setuju.

#### 3.3.3 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kemampuan Kerja

Distribusi jawaban responden terhadap Kemampuan Kerja dapat dilihat pada Tabel 7 berikut :

**Tabel 7.** Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kemampuan Kerja

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	2	4,3	1	2,2	35	76,1	8	17,4	46	100
P2	0	0	1	2,2	3	6,5	27	58,7	15	32,6	46	100
P3	0	0	3	6,5	0	0	36	78,3	7	15,2	46	100
P4	0	0	0	0	15	32,6	9	19,6	22	47,8	46	100
P5	0	0	1	2,2	6	13	27	58,7	12	26,1	46	100

Berdasarkan Tabel 7 Distribusi jawaban responden dari Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kemampuan Kerja ( $X_3$ ) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 3 (Pengalaman yang saya dapat dari tugas yang diberikan sudah baik) yaitu sebesar 78,3% atau sebanyak 36 orang menyatakan jawaban setuju.

### 3.3.4 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Distribusi jawaban responden terhadap Kualitas Kehidupan Kerja dapat dilihat pada Tabel 8 berikut :

**Tabel 8.** Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	1	2,2	0	0	24	52,2	21	45,7	46	100
P2	0	0	0	0	0	0	26	56,5	20	43,5	46	100
P3	0	0	10	21,7	0	0	16	34,8	20	43,5	46	100
P4	0	0	0	0	4	8,7	11	23,9	31	67,4	46	100
P5	0	0	0	0	1	2,2	15	32,6	30	65,2	46	100

Berdasarkan Tabel 8 Distribusi jawaban responden dari Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_4$ ) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 (Saya merasa kondisi fisik lingkungan tempat Saya bekerja telah baik dan memadai) yaitu sebesar 67,4% atau sebanyak 31 orang menyatakan jawaban sangat setuju.

### 3.3.5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai

Distribusi jawaban responden terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 9 berikut :

**Tabel 9.** Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai

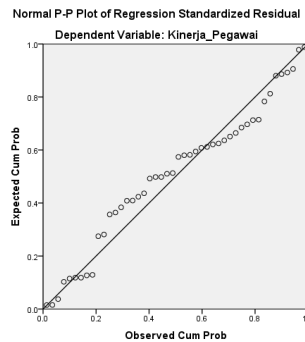
No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	0	0	1	2,2	23	50	22	47,8	46	100
P2	0	0	1	2,2	1	2,2	30	65,2	14	30,4	46	100
P3	0	0	9	19,6	1	2,2	23	50	13	28,3	46	100
P4	0	0	0	0	5	10,9	13	28,3	28	60,9	46	100
P5	0	0	0	0	4	8,7	12	26,1	30	65,2	46	100

Berdasarkan Tabel 9 Distribusi jawaban responden dari Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 (Saya bekerja secara maksimal untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu) yaitu sebesar 65,2% atau sebanyak 30 orang menyatakan jawaban sangat setuju.

## 3.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

### 3.4.1 Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dapat dianalisis dengan menggunakan grafik pada Normal P-Plot of Regression Standardized Residual. Apabila plot dari keduanya berbentuk linear (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal. Bila pola titik-titik yang selain diujung-ujung plot agak menyimpang dari garis lurus, dapat dikatakan bahwa sebaran data (dalam hal ini residual) adalah menyebar normal. Berikut ini merupakan hasil Normal P-Plot of Regression Standardized Residual.



**Gambar 2.** Normal P-Plot Pada Uji Normalitas

Pada gambar 2 Normal P Plot terlihat titik-titik mengikuti data disepanjang garis normal, hal ini berarti residual data berdistribusi normal. Untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov Test. Berikut ini merupakan hasil uji Kolmogorov-Smirnov Test:

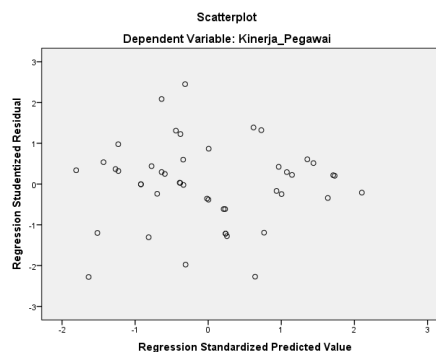
**Tabel 10.** One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<b>Unstandardized Residual</b>
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65417375
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.103
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan Tabel 10 diketahui bahwa Asymp. Sig. (2 tailed) adalah 0,199 dan di atas nilai signifikan (0,05), dengan demikian variabel residual berdistribusi normal. Nilai Kolmogorov-Smirnov Z yaitu 0,199 lebih kecil dari 1,96 berarti tidak ada perbedaan antara distribusi teoritik dan distribusi empirik atau dengan kata lain data dikatakan normal.

### 3.4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini digunakan dalam model regresi untuk melihat terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang paling baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas tidak akan terjadi apabila tidak satupun variabel independennya signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai absolute (abs). Jika probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas., Berikut ini grafik heteroskedastisitas pada gambar 3 berikut:



**Gambar 3.** Grafik Heteroskedastisitas

Dengan analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka pada gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Melalui pendekatan statistik dapat dilakukan melalui Uji Glejser. Hasil pengolahan uji Glejser dapat dilihat pada tabel 11 berikut ini:

**Tabel 11.** Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.702	2.746		1.348	.185
Kepemimpinan_Birokrasi	-.098	.079	-.193	-1.236	.223
Pelatihan	-.141	.144	-.202	-.977	.334
Kemampuan_Kerja	.072	.093	.146	.776	.442
Kualitas_Kehidupan_Kerja	.048	.084	.098	.567	.574

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Pada Tabel 11 dapat dilihat bahwa variabel bebas Kepemimpinan Birokrasi ( $X_1$ ) sebesar 0,223, Pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 0,334, Kemampuan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,442 dan Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_4$ ) sebesar 0,574, tidak satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat absolute residual (abs\_res). Dilihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%, jadi dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

### 3.4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak saling korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, yaitu Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai Tolerance > 0,1 atau nilai VIF < 10, maka tidak terjadi Multikolinieritas (Situmorang, 2014). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan Variance Inflation Factor (VIF), VIF > 10 maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas, VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinieritas, Tolerance < 0,1 maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas, Tolerance > 0,1 maka tidak terdapat multikolinieritas. Hasil pengolahan uji multikolinieritas dilihat pada Tabel 12 berikut :

**Tabel 12.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan Birokrasi	.936	1.068
Pelatihan	.532	1.880
Kemampuan Kerja	.641	1.560
Kualitas Kehidupan Kerja	.759	1.318

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari Tabel 12 memperlihatkan bahwa nilai VIF Kepemimpinan Birokrasi ( $X_1$ ) sebesar 1.068, Pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 1.880, Kemampuan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 1.560 dan Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 1.318 < 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas.

### 3.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel independen yaitu Kepemimpinan Birokrasi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Kemampuan Kerja ( $X_3$ ) dan Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_4$ ) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu, apakah berhubungan positif atau negatif. Hasil persamaan regresi dari data yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 13 berikut:

**Tabel 13.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-1.857	4.289		-.433	.667
Kepemimpinan Birokrasi	.300	.123	.269	2.438	.019
Pelatihan	.748	.225	.488	3.328	.002
Kemampuan Kerja	-.312	.145	-.286	-2.143	.038
Kualitas Kehidupan Kerja	.358	.132	.334	2.722	.009

### 3.6 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menunjukkan besar kecilnya kontribusi pengaruh variabel bebas Kepemimpinan Birokrasi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Kemampuan Kerja ( $X_3$ ) dan Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_4$ ) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ) di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu, dimana  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Bila nilai  $R^2$  semakin mendekati nilai 1 maka menunjukkan semakin kuatnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya, jika determinan ( $R^2$ ) semakin kecil atau mendekati nol, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah. Hasil pengolahan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 14 berikut:

**Tabel 14.** Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Model Summary <sup>b</sup>	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 <sup>a</sup>	.531	.486	1.733

a. Predictors: (Constant), Kualitas\_Kehidupan\_Kerja, Kepemimpinan\_Birokrasi, Kemampuan\_Kerja, Pelatihan

### 3.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji signifikan parsial (uji t) dan simultan (uji f) yaitu:

#### 3.7.1 Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan Birokrasi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Kemampuan Kerja ( $X_3$ ) dan Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_4$ ) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 15 berikut :

**Tabel 15.** Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.857	4.289		-.433	.667
	Kepemimpinan Birokrasi	.300	.123	.269	2.438	.019
	Pelatihan	.748	.225	.488	3.328	.002
	Kemampuan Kerja	-.312	.145	-.286	-2.143	.038
	Kualitas Kehidupan Kerja	.358	.132	.334	2.722	.009

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

#### 3.7.2 Uji Signifikan Secara Serempak (Uji-F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan uji F. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas yaitu Kepemimpinan Birokrasi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Kemampuan Kerja ( $X_3$ ) dan Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_4$ ), secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Mencari nilai  $F_{hitung}$  dengan menggunakan Tabel 16 ANOVA dari hasil pengolahan SPSS sebagai berikut:

**Tabel 16.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.584	4	34.896	11.619	.000 <sup>b</sup>
	Residual	123.133	41	3.003		
	Total	262.717	45			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kualitas\_Kehidupan\_Kerja, Kepemimpinan\_Birokrasi, Kemampuan\_Kerja, Pelatihan

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan bahwa hasil uji F sebesar 11,619 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tabel statistik distribusi t dengan level of test  $\alpha = 5\%$  dan  $df_1 = (k-1) = 4$  dan  $df_2 = (n-k-1) = 41$  sebesar 2,600. Jika dibandingkan nilai  $F_{hitung} (11,619) > F_{tabel} (2,600)$  maka disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel, Kepemimpinan Birokrasi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Kemampuan Kerja ( $X_3$ ) dan Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_4$ ), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu.

## 4. KESIMPULAN

Secara parsial Kepemimpinan Birokrasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai thitung sebesar  $2,438 > t_{tabel}$

2,020. Secara parsial Pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai thitung sebesar 3,328 > ttabel 2,020. Secara parsial Kemampuan Kerja (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai thitung sebesar -2,143 < ttabel 2,020. Secara parsial Kualitas Kehidupan Kerja (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai thitung sebesar 2,722 > ttabel 2,020. Secara simultan Kepemimpinan Birokrasi (X1), Pelatihan (X2), Kemampuan Kerja (X3) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X4) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai Fhitung sebesar (11,619) > Ftabel (2,600).

## REFERENCES

- Arinda, H., & Dwimulyani, S. (2018). Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan dan Kualitas Audit Terhadap Tax Avoidance Dengan Good Corporate Governance Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 5(1), 123–140.
- Hariandja, M. T. E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Grasindo. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2014). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. In Bandung: Refika Aditama (p. 9).
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human resource management*. Cengage Learning.
- Mustapa, H. Z., Psi, S., & Maryadi, S. E. (2018). *KEPEMIMPINAN PELAYAN: Dimensi Baru Dalam Kepemimpinan*. CELEBES MEDIA PERKASA.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metode Penelitian Kesehatan*, Jakarta, Rineka Cipta. Notoatmodjo.
- Noviana, U., & Rijanti, T. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komunikasi Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Lpmp Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana*.
- Pasolong, H. (2012). *Metode penelitian administrasi publik*. Alfabeta Bandung.
- Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Wijaya, T. (2013). *Metodologi penelitian ekonomi dan bisnis teori dan praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wojowasito, S. (2013). *Kamus umum lengkap*. Bandung: Pengarang.