

*The Effect Of Leadership, Employment Training And Work Motivation On The Performance Of State Civil Services (ASN) Financial Agency Of Fifty City District*

**Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota**

**Dasep Suryanto**

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

[dasep.suryanto@gmail.com](mailto:dasep.suryanto@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Keuangan Daerah Lima Puluh Kota. Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Jumlah populasi 65 orang dan sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, artinya seluruh populasi menjadi sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan model skala likert kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS 23.00. Hasil penelitian ini adalah a). Kepemimpinan (X1), Kerja Praktek (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota, baik secara parsial maupun simultan.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Kerja Praktek, Motivasi kerja, kinerja

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of leadership, job training and work motivation on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) at the District Finance Agency of Fifty Cities. The type of research that the author uses is quantitative with a descriptive approach. The total population of 65 people and at the same time became the sample in this study using the saturated sample method, meaning that the entire population was the sample. Data were collected through the distribution of a questionnaire with a Likert scale model and then tested for the validity and reliability of the questionnaire. The data analysis technique used is the Multiple Linear Regression method using the SPSS 23.00 program. The results of this study are a). Leadership (X1), Job Training (X2) and Work Motivation (X3) have a positive and significant influence on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) of the Fifty Cities District Finance Agency, either partially or simultaneously.*

**Keywords:** Leadership, Job Training, Work motivation, performance

**1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu keberhasilan dan kesuksesan yang menjadi tujuan dari perusahaan atau instansi. Menurut Fahmi (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi dan diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan, tenaga kerja yang efektif. Keberhasilan suatu organisasi umumnya dipengaruhi oleh faktor pemimpinnya, yaitu bagaimana kemampuan seorang pemimpin dalam membawa anggota, memberikan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga lingkungan kerja menjadi menyenangkan. Selain kepemimpinan, pelatihan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan / pegawai, sehingga untuk menunjang dan meningkatkan kinerja karyawan / pegawai

maka perlu adanya pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan agar karyawan / pegawai mampu menggali potensi yang dimiliki dan dapat meningkatkan produktifitas dalam organisasi. Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan / pegawai agar semangat menjalani pekerjaan di lingkungan kerjanya.

Kinerja aparatur sipil negara (ASN) Lima Puluh Kota dapat dikatakan baik dengan melihat dari kualitas pekerjaan yang diselesaikan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, pandemi covid-19 kantor Bupati Lima Puluh Kota menerapkan kebijakan *work from home* yaitu bekerja dari rumah. Aparatur Sipil Negara (ASN) Lima Puluh Kota yang kurang menguasai teknologi terbaru serta penggunaannya akan mempengaruhi kinerja karyawan / pegawai itu sendiri. Selain itu anggaran yang dibatasi saat pandemi covid-19 sangat mempengaruhi kinerja karyawan / pegawai tidak adanya pelatihan di dalam selain itu ada beberapa kebijakan terkait anggaran mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

Kepemimpinan merupakan faktor paling penting dalam memberikan pengarahan kepada aparatur sipil negara (ASN) pada kantor Badan Keuangan Lima Puluh Kota Sumatera Barat apa lagi pada saat pandemi covid-19 serta kemajuan teknologi semua serba terbuka dan dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan, maka kepemimpinan yang dibutuhkan pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan / pegawai dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok (Sunyoto, 2017).

Berdasarkan pernyataan awal yang penulis lakukan permasalahan yang terlihat pada kantor Badan Keuangan Lima Puluh Kota adalah kepala Badan Keuangan sebagai pemimpin pegawai aparatur sipil negara (ASN) Lima Puluh Kota kurang melakukan koordinasi dengan bawahannya sehingga sering sekali terjadi kesalahan koordinasi antara atasan dengan bawahan aparatur sipil negara (ASN) Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh kota. Menurut Handoko (2013) mendefinisikan koordinasi sebagai proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh pelatihan kerja. Hal ini sejalan dengan teori berikut yaitu Pelatihan kerja adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru dan lama untuk melakukan pekerjaan (Dimas, 2015). Sedangkan menurut widodo (2015) pelatihan merupakan serangkaian aktifitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Dari pernyataan kedua ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan pelatihan merupakan proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Permasalahan lain yang ada di Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota adalah kurangnya pelatihan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada tahun 2020 mengalami pengurangan anggaran sehingga pegawai memiliki keterbatasan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Permasalahan terkait pada pelatihan adalah dimana pelatihan yang diberikan harus berhubungan dengan masing-masing dari *job deskripion* dari masing-masing pegawai. Permasalahan yang terjadi adalah pemberian pelatihan bagi pegawai yang sudah sering mengikuti pelatihan dan ada juga beberapa pegawai yang jarang ditunjuk untuk mengikuti pelatihan. Sedangkan mereka membutuhkan pelatihan tersebut. Selain itu dengan kondisi dan situasi pandemi covid 19 sekarang ini pemerintah menerapkan bekerja dari rumah sehingga menjadi kendala bagi karyawan / pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam penguasaan teknologi, Sehingga menyebabkan pembagian tugas dan kerja diberikan porsi lebih banyak ke ASN yang lebih muda. Kurangnya pelatihan berdampak pada kinerja Aparatur Sipil negara (ASN)

Berdasarkan pengamatan penulis selain permasalahan diatas terdapat juga beberapa permasalahan seperti kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja , hal ini terlihat dari masih banyaknya pegawai yang terlambat masuk kerja , meninggalkan kantor pada waktu jam kerja dan pulang sebelum jadwal kerja yang seharusnya. Hal ini juga diperburuk dengan kondisi dan situasi pandemi covid 19 yang mengharuskan pegawai untuk bekerja dirumah sehingga motivasi pegawai semakin berkurang.

Motivasi dari sisi individual adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018).

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Kinerja**

Menurut Hasibuan (2012) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan komunikasi, pengalaman, dan kemauan dalam pekerjaan dan waktu. Pengertian kinerja karyawan / pegawai menurut Mangkunegara (2012) adalah hasil kerja yang berdasarkan kualitas dan kuantitas yang akan dicapai karyawan / pegawai untuk melaksanakan tugas yang ditanggungjawabkan kepadanya. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan / pegawai adalah hasil kerja karyawan / pegawai yang dicapainya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Indikator kinerja**

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Jackson (2016) adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan / pegawai, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan

b. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan / pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan / pegawai.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan / pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output. Kehadiran Kehadiran karyawan / pegawai di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan / pegawai itu.

d. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

### **Kepemimpinan**

Robbins & Judge (2015) menyatakan kepemimpinan sebagai kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Untuk sebuah perusahaan kepemimpinan merupakan faktor yang krusial, karena perusahaan membutuhkan nahkoda atau motor penggerak bagi anggotanya yang diharapkan akan berdampak baik bagi perusahaan ke arah yang lebih baik di setiap waktunya, salah satunya

gaya kepemimpinan yang dibutuhkan untuk mencapai visi atau tujuan perusahaan sebagai penggerak bawahannya untuk melaksanakan pekerjaannya (Said, 2014).

### **Indikator kepemimpinan**

Menurut Kartono (2015) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan membuat keputusan.
2. Kemampuan memotivasi.
3. Kemampuan komunikasi.
4. Kemampuan pengendalian bawahan.
5. Tanggung jawab.
6. Kemampuan mengendalikan emosional

Menurut Fahmi (2015) Indikator kepemimpinan adalah :

1. Kemampuan mengambil keputusan.
2. Kemampuan memotivasi.
3. Kemampuan komunikasi.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan.
5. Tanggung jawab.
6. Kemampuan mengendalikan emosional.

### **Pelatihan kerja**

Menurut Sofyandi (2013) pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi. Menurut Mangkuprawira (2011) pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan / pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

### **Indikator Pelatihan kerja**

Indikator-indikator pelatihan menurut Triton (2015) sebagai berikut:

1. Tujuan  
Pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.
2. Sasaran  
Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (mesurable).
3. Pelatih/ instruktur  
Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memilih kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, professional, dan kompeten.
4. Materi  
Pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.
5. Metode  
Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.
6. Peserta pelatihan  
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

### **Motivasi kerja**

Motivasi dari kata latin *movere* berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut (Robbins, 2008), motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sesuai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri yang mendorong seseorang untuk dapat melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin ingin mendapatkan hasil yang sebaik mungkin pula. Motivasi merupakan mesin penggerak yang menggerakkan seseorang untuk dapat berusaha mencapai apa yang ia inginkan.

### **Indikator motivasi kerja**

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan teori dari Herzberg dalam Slamet (2017) yaitu:

1. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan  
Suasana harmonis antar pegawai terjalin di tempat kerja dan selalu terjalin kerjasama bawahan dengan atasan maupun dengan rekan kerja.
2. Lingkungan kerja  
Terdapat fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai sesuai dengan kebutuhan kerja dan suasana kerja yang sesuai dengan yang di diharapkan.
3. Kesempatan meningkatkan keterampilan  
Perusahaan/ organisasi selalu memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya.
4. Pemberian tunjangan  
Perusahaan / organisasi telah memberikan tunjangan yang layak bagi pegawainya.

### **Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono 2016).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kabupaten Lima Puluh Kota.

H2 : Diduga Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kabupaten Lima Puluh Kota.

H3 : Diduga Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kabupaten Lima Puluh Kota.

H4 : Diduga Kepemimpinan, Pelatihan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kabupaten Lima Puluh Kota.

### **3. Metode Penelitian**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seseorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, populasinya adalah pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kantor Bupati Lima Puluh Kota. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 65 pegawai Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota.

Sampel yaitu sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2017 :124) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampelnya adalah pegawai Aparatur Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota yang mana sampelnya sebanyak 65 karyawan / pegawai.

### Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan pengukuran itu valid, yang berarti instrumen tersebut digunakan mengukur apa yang hendak diukur. Menurut Idris (2015) model untuk menguji validitas adalah korelasi produk momen dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22, dimana bila  $r$  hitung nilainya negatif atau kecil dari  $r$  table (untuk  $n = 30$   $r$  table = 0,306) maka instrumen tersebut tidak valid dan sebaliknya bila nilainya positif  $>$   $r$  table, maka instrumen tersebut valid. Validasi dilakukan untuk menguji keabsahan butir instrumen, berikut rumus pengujian validitas sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$R_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

$N$  = jumlah sampel

$\sum xy$  = Jumlah perkalian antara variabel x dan y

$\sum x^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai x

$\sum y^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai y

$(\sum x)^2$  = Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$  = Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

### Uji Reliabilitas data

Instrumen realibilitas (andal) berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, instrumen yang telah valid kemudian dilakukan uji realibilitas menggunakan rumus *Apha Cronbachs* dengan bantuan SPSS versi 23. Menurut Suharsimi Arikunto (2010), Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 atau 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

Rumus Alpha Cronbach :

$$r = [k / k - 1] [1 - (\sum \sigma^2 b / \sigma^2 t)]$$

keterangan :

$r$  = Koefisien reliabilitas alpha

$k$  = Jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$  = Jumlah varian butir

$\sigma^2 t$  = Varians total

Setelah diperoleh harga  $r$  hitung, selanjutnya untuk dapat dipastikan instrumen reliabel atau tidak, harga tersebut dikonsultasikan dengan harga  $r$  tabel untuk taraf kesalahan 5% maupun 1% maka dapat disimpulkan instrumen tersebut reliabel dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2015) analisis regresi berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Analisis regresi berganda adalah teknik yang digunakan untuk menguji tingkat pengaruh variabel independen yaitu kualitas pelayanan dan variabel dependen yaitu kepuasan pelanggan, analisis ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + b_3 \cdot x_3 + \epsilon$$

Keterangan :

- a) X1 = Kepemimpinan
- b) X2 =Pelatihan kerja
- c) X3 = Motivasi kerja
- d) Y = Kinerja pegawai
- e) a = Konstanta
- f) b<sub>1</sub> b<sub>2</sub> b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi
- g) € =Error, Variabel gangguan

### Uji Parsial (Uji T)

Seluruh Hipotesis menggunakan uji t untuk menunjukkan pengaruh secara parsial variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015). Dalam melakukan hipotesis maka dilakukan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independent (X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub>,X<sub>3</sub>) secara individu terhadap variabel dependen (kinerja karyawan / pegawai)

Rumus uji t

$$t_o = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

(Sumber : Ghozali, 2015)

Dimana :

- b<sub>i</sub> = Koefisien regresi X<sub>1</sub>
- s<sub>b<sub>i</sub></sub> = Koefisien standar terhadap koefisien regresi x<sub>1</sub>
- t<sub>o</sub> = Nilai yang dihitung / diobservasi

Setelah diperoleh t, maka dibandingkan dengan t-tabel. Nilai t-tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar α = 5% t-tabel adalah [α/2, (n-k)]. Dasar pengambilan keputusan atau hipotesis penelitian adalah :

- a) H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub>= 0, jika sig, p > 0,05 maka h<sub>0</sub> diterima H<sub>a</sub> ditolak
- b) H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> ≠ 0, jika sig, p < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima

Bila terjadi penerimaan H<sub>0</sub> maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H<sub>0</sub> ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Rancangan pengujian hipotesis statistik ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent (X) yaitu Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Pelatihan kerja(X<sub>2</sub>), Motivasi kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan / pegawai (Y), adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:-H<sub>0</sub> : β = 0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan-H<sub>a</sub> : β ≠ 0 : terdapat pengaruh yang signifikan

### Uji Simultan (Uji F)

Merupakan uji statistic untuk menentukan signifikansi pengaruh antara variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Pelatihan kerja(X<sub>2</sub>), Motivasi kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan / pegawai (Y) secara simultan dan parsial dengan rumus sebagai berikut : (Sugiyono, 2015)

$$F = \frac{R^2 / k - 1}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

- R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi
- N = Jumlah sample
- k = Jumlah variabel Independen beserta konstanta

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = k (n-k-1) dengan kriterian sebagai berikut :

- H<sub>0</sub> ditolak jika F hitung > F tabel atau nilai sig < α

- Ho diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai  $sig > \alpha$

Jika terjadi penerimaan Ho, maka dapat diartikan tidak berpengaruh signifikan model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

#### Analisis Koefisien Determinan (R-Square)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100 \% \text{ (sumber : Ghazali, 2015)}$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

#### 4. Hasil Dan Pembahasan

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur berhubungan dengan suatu pengujian item-item dalam kuisioner yang akan digunakan. Dalam penelitian ini akan digunakan analisis korelasi yaitu dengan menghitung korelasi antara nilai keseluruhan yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan nilai keseluruhan atau skor totalnya. Skor total adalah skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item pernyataan. Apabila skor totalnya lebih besar dari 0,306 maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur tersebut mempunyai validitas. Hasil pengujian validitas dari masing-masing variabel independen dan variabel dependen pada Tabel 1 :

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	1	0.603	0.306	Valid
2	2	0.632	0.306	Valid
3	3	0.778	0.306	Valid
4	4	0.867	0.306	Valid
5	5	0.745	0.306	Valid
6	6	0.749	0.306	Valid
7	7	0.670	0.306	Valid
8	8	0.870	0.306	Valid
9	9	0.448	0.306	Valid
10	10	0.786	0.306	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1. di atas, pengujian validitas dimulai dari uji validitas variabel kinerja (Y) dari 10 butir pernyataan yang ada, ditemukan semua item Pernyataan valid untuk kinerja. Dari hasil uji validitas diperoleh semua nilai korelasi masing-masing lebih besar dari nilai korelasi kritis atau 0.306. Dengan demikian semua item Pernyataan variabel kinerja (Y) dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Selanjutnya berikut ini adalah hasil pengujian validitas untuk item Pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X1), akan disajikan pada Tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	1	0.601	0.306	Valid
2	2	0.593	0.306	Valid
3	3	0.733	0.306	Valid
4	4	0.864	0.306	Valid
5	5	0.747	0.306	Valid
6	6	0.705	0.306	Valid
7	7	0.710	0.306	Valid
8	8	0.887	0.306	Valid
9	9	0.545	0.306	Valid
10	10	0.818	0.306	Valid
11	11	0.545	0.306	Valid
12	12	0.818	0.306	Valid

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2022

Berdasarkan Tabel 2. di atas, pengujian validitas dimulai dari uji validitas variabel kepemimpinan (X1) dari 12 butir pertanyaan yang ada dinyatakan semuanya valid, karena diperoleh semua nilai korelasi masing-masing lebih besar dari nilai korelasi kritis atau 0.306. Dengan demikian semua item Pernyataan variable kepemimpinan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Selanjutnya berikut ini adalah hasil pengujian validitas untuk item Pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja (X2), akan disajikan pada Tabel 3. berikut ini:

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	1	0.835	0.306	Valid
2	2	0.908	0.306	Valid
3	3	0.844	0.306	Valid
4	4	0.709	0.306	Valid
5	5	0.566	0.306	Valid
6	6	0.817	0.306	Valid
7	7	0.740	0.306	Valid
8	8	0.733	0.306	Valid
9	9	0.835	0.306	Valid
10	9	0.908	0.306	Valid

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2022

Berdasarkan Tabel 3. di atas, pengujian validitas dimulai dari uji validitas variabel pelatihan kerja (X2) dari 10 butir pertanyaan yang ada dinyatakan semuanya valid, karena diperoleh semua nilai korelasi masing-masing lebih besar dari nilai korelasi kritis atau 0.306. Dengan demikian semua item Pernyataan variable pelatihan kerja dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Selanjutnya berikut ini adalah hasil pengujian validitas untuk item Pernyataan pada variabel Motivasi kerja (X3), akan disajikan pada Tabel 5. berikut ini:

**Tabel 4. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	1	0.537	0.306	Valid
2	2	0.687	0.306	Valid

3	3	0.635	0.306	Valid
4	4	0.635	0.306	Valid
5	5	0.528	0.306	Valid
6	6	0.635	0.306	Valid
7	7	0.455	0.306	Valid
8	8	0.528	0.306	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4. di atas, pengujian validitas dimulai dari uji validitas variabel motivasi kerja (X3) dari 8 butir pernyataan yang ada, ditemukan semua item Pernyataan valid untuk motivasi kerja. Dari hasil uji validitas diperoleh semua nilai korelasi masing-masing lebih besar dari nilai korelasi kritis atau 0.306. Dengan demikian semua item Pernyataan variabel motivasi kerja (X3) dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

### Uji Reliabilitas

Analisis reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Metode yang digunakan dalam analisis reliabilitas ini adalah metode *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* ( $r$  alpha) dikatakan handal (*reliabel*) apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 (Ghozali :2016).

**Table 5. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	10	0.924	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	12	0.933	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	10	0.949	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	8	0.843	Reliabel

Sumber : Data primer yang sudah diolah 2022

Dalam penelitian ini uji reabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) > 60 % yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila  $\alpha < 60$  maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda (Ghozali, 2016).

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel 5 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien *alpha* ( $\alpha$ ) yang cukup besar yaitu > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Hasil Analisa Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.185	4.659		6.040	.009
	Kepemimpinan (X1)	.552	.067	.671	8.226	.000
	Pelatihan K (X2)	.219	.359	.420	5.326	.006
	Motivasi Kerja (X3)	.454	.137	.275	3.308	.002

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Kemudian nilai koefisien regresi masing – masing variabel diatas dapat disubstitusikan ke dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,185 + 0,552 X1 + 0,219 X2 + 0,454 X3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel, nilai konstanta sebesar 9,185 satuan hasil ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan, pelatihan kerja dan motivasi kerja nilainya nol maka Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota sudah ada sebesar 9,185 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Kemudian nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,552 satuan berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota, artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota juga akan meningkat sebesar 0,552 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Kemudian koefisien regresi pelatihan kerja (X2) adalah sebesar 0,219 satuan artinya berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota, apabila pelatihan kerja ditingkatkan satu satuan maka Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota juga akan meningkat sebesar 0,219 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Kemudian koefisien regresi motivasi kerja (X3) adalah sebesar 0,454 satuan artinya berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota, apabila motivasi kerja ditingkatkan satu satuan maka Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota juga akan meningkat sebesar 0,454 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

### Pengujian Hipotesis (Uji T)

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 6 diatas pengujian hipotesis secara parsial. Dari hasil uji t pada table 6 di atas dapat di jelaskan bahwa dari variabel independen yang di uji dengan uji t terlihat nilainya sebesar 8,226 t hitung sedangkan t tabel 1,986 artinya t hitung > t tabel sehingga dapat dikatakan kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota, begitu juga jika dilihat dari tingkat signifikan bahwa nilai signifikansi dari variabel kepemimpinan sebesar 0,000 artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yang di tetapkan yaitu 0,05 sehingga hipotesa yang di ajukan diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota dalam penelitian ini dapat **diterima**.

Kemudian variabel kedua dengan nilai t hitung yaitu sebesar 5,326 sedangkan t tabel 1,986 artinya t hitung > t tabel sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota, jika dilihat dari tingkat signifikansi dari variabel pelatihan kerja (X2) yaitu sebesar 0,006 artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesa yang di ajukan diduga pelatihan kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota dapat diterima.

Kemudian variabel ketiga dengan nilai t hitung yaitu sebesar 3,308 sedangkan t tabel 1,986 artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota, jika dilihat dari tingkat signifikansi dari variabel motivasi kerja (X3) yaitu sebesar 0,002 artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesa yang di ajukan diduga motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota dapat diterima.

#### Uji F ( Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama - sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara bersama - sama diperlihatkan pada Tabel 7 dibawah ini :

**Tabel 7. Hasil Uji F Simultan**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1132.612	3	377.537	70.377	.000 <sup>a</sup>
	Residual	327.234	61	5.364		
	Total	1459.846	64			

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2022

Berdasarkan keterangan tabel 7 diatas dari hasil uji signifikan F didapat nilai signifikansi 0,000 dan F hitung 70,377 sedangkan F tabel sebesar 4,100 ini berarti bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat yaitu Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota, karena nilai f hitung > dari f tabel begitu juga dengan nilai signifikansinya < 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan, pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota (Y). Oleh karena itu hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga kepemimpinan, pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota dapat **diterima**.

#### Koefisien Determinan

Koefisien determinan digunakan untuk melihat kontribusi dari variabel yang penulis teliti secara keseluruhan terhadap variabel terikat, dan dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini :

**Tabel 8. Uji Koefisien Determinan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.881 <sup>a</sup>	.776	.765	2.31614	2.290

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2022

Dari hasil uji Koefisien Determinan diperoleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,776 artinya kontribusi dari variabel kepemimpinan, pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota adalah sebesar 77,6 % artinya kepemimpinan, pelatihan kerja dan motivasi kerja dapat dijelaskan sebesar 77.6 % terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota sedangkan sisanya 22,4 % lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian yang penulis lakukan ini.

## 5. Kesimpulan

Mengingat efek samping dari penelitian diatas, kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota.
4. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan, pelatihan kerja dan motivasi kerja secara Bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota.

## Daftar Pustaka

- AR, Murniati & Nasir Usman. (2009). *Implementasi Manajemen Strategik dalam Pemberdayaan Sekolah Menengah Kejuruan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2015). *Sumber daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya : Bandung
- Danang, Sunyoto. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Debbi, Indah, Septia (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja, Reward dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan / pegawai pada Pr. KAI DAOP 9 Jember.
- Dimas Prasetya. (2015). Pengaruh Persepsi Harga, Fitur Produk, Dan Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Android. *Jurnal Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Dwi, Wahyu, Wijayanti (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan / pegawai pada PT. Daya Anugrah Semesta Semarang.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar manajemen keuangan*. Bandung : ALFABETA
- Hasan, L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kontruksi Pada PT. Pasoka Sumber Karya Kota Padang. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 1(2), 68-71.
- Handoko. (2013). *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Husein, Umar. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Mangkuprawira, Sjafr. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (edisi kedua). Ghalia Indonesia: Bogor.
- Ghozali, imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Leonardo. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan / pegawai Cv Haragon Surabaya.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, Ella Jauvani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

- Rahmawati, W., Putri, Y., & Zein, M. (2021). Evaluasi Efektifitas Pelatihan Dengan Metode Kirkpatrick (Study Terhadap Karyawan Rumah Sakit Bunda BMC Padang). *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2), 140-148. Retrieved from <http://journal.al-matani.com/index.php/invest/article/view/181>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Safrizal, Musnadi, Said. & Chan, Syafruddin. (2014). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pertambangan dan Energi Aceh. *Jurnal Manajemen*, 3(2): 44-53