

JURNAL EL-KAHFI

Journal of Islamic Economics

Vol. 02 No. 02 Tahun 2021

e-ISSN Media Elektronik: 2722-6557

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

Soni Susandra¹, Sabri², Nasfi^{3*}

^{1, 2} Prodi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi

³ Perbankan Syariah, STES Manna Wa Salwa, Padang Panjang

¹susandrasoni8@gmail.com, ²sabrisimabur@gmail.com, ³nasfi.anwar@gmail.com

^{*} Correspondent author: nasfi.anwar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota. Jenis Penelitian yang penulis gunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Jumlah populasi 65 orang dan sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sampel jenuh artinya seluruh populasi jadi sampel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan model skala likert kemudian diuji ke validan dan kehandalan dari kuesioner tersebut. Teknik analisa data yang digunakan adalah metode Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS 23.00. Hasil dari penelitian ini adalah a). Kepemimpinan (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata kunci : *Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, 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 questionnaires 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 (X_1), Job Training (X_2) and Work Motivation (X_3) 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.*

A. Pendahuluan

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta memiliki tujuan jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktifitas yang dilakukannya. Sangat penting untuk menjadikan karyawan / pegawai sebagai aset utama dengan harapan ada peningkatan kinerja dari seluruh karyawan / pegawai. Kinerja adalah hasil kerja secara nyata sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya kepada seseorang atau pegawai (Nasfi, Rahmad, 2020). Kinerja merupakan hasil atau output suatu pekerjaan dimana mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis suatu organisasi atau perusahaan (Nasfi et al., 2019). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab atau tujuan strategis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan pelaksanaan tidak melanggar hukum, moral dan etika yang ada.

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 (Fahmi, 2016). Keberhasilan suatu organisasi umumnya dipengaruhi oleh faktor pemimpinya, yaitu bagaimana kemampuan seorang pemimpin dalam membawa anggota, memberikan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga lingkungan kerja menjadi menyenangkan (Rahmad et al., 2019). 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 (Nasfi, N, Rahmad, R, Sabri, 2020). Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan / pegawai agar semangat menjalani pekerjaan di lingkungan kerjanya (Nasfi, N, Rahmad, R, Sabri, 2020).

Instansi Pemerintah pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi instansi tersebut. Tidak hanya sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan perkerjaan dengan baik pula tidak terkecuali pada Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota. Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial yang ada di kantor Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota, seorang pemimpin harus bisa mengubah pikiran bawahannya atau bertindak tegas dalam menjalankan tugasnya (Nurdin, Nasfi, Hendrayani & Triyasa, 2021), dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai perlu diberikan motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang pegawai mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai macam kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya (Fitri & Lutfi, A, Nasfi, 2020)

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. Aparatus 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 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, dan melakukan upaya dan mencoba untuk mempengaruhi

tingkah laku atau kelompok (Suwatno & Priansa, 2014).

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh pelatihan kerja. Hal ini sejalan dengan terori berikut yaitu Pelatihan kerja adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru dan lama untuk melakukan pekerjaan (Rahmad et al., 2019). Pelatihan merupakan serangkaian aktifitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya (Nasfi, Rahmad, 2020). Dari pernyataan kedua diatas maka dapat diambil kesimpulan pelatihan merupakan proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Berdasarkan pengamatan penulis selain permasalahan ASN pada kantor Badan Keuangan Lima Puluh Kota, 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.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan” (Sugiyono, 2017).

Pendekatan deskriptif menurut Sugiyono (2017) adalah “Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau

variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain” (Sugiyono, 2017). Artinya data yang diperoleh dari sampel penelitian tersebut dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Keuangan Bupati Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat yang dilakukan pada bulan April sampai dengan Juni tahun 2021. 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 (Siregar, 2013). 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, populasi sekaligus dijadikan sampel penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer melalui penyebaran kuesioner, data perusahaan, dan lain-lain. Data sekunder pengambilan data dari internet, jurnal, penelitian terdahulu, dan lain-lain (Amirullah, 2015).

Teknik pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini adalah dengan cara teknik penyebaran kuesioner. Kuesioner diberikan kepada pegawai badan keuangan kantor Bupati Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat (responden) untuk selanjutnya diisi sesuai dengan item pertanyaan dan diberi waktu selama satu minggu.

Definisi Operasional

Variabel Independent pada penelitian ini sebanyak tiga buah variabel yaitu kepemimpinan, pelatihan kinerja dan motivasi kerja. Berikut definisi operasional masing-masing variabel, Indikator dan skala ukurnya yang akan dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel .1
Variabel Operasional

No	Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala ukur
1	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan sebagai kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan (S. P. Robbins & Judge, 2015).	1. Kemampuan membuat keputusan. 2. Kemampuan memotivasi. 3. Kemampuan komunikasi. 4. Kemampuan pengendalian bawahan. 5. Tanggung jawab. 6. Kemampuan mengendalikan emosional (Kartono, 2011)	Sangat Sering :5 Sering :4 Cukup: 3 Jarang : 2 Tidak pernah : 1 (Umar, 2019)
2	Pelatihan Kerja (X2)	Pelatihan merupakan suatu program yang dapat memberikan rangsangan, meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan pemahaman dalam pekerjaan lingkungan kerja dan organisasi (Irma, 2021)	1. Kualitas materi pelatihan. 2. Kualitas metode pelatihan. 3. Kualitas instruktur pelatihan. 4. Kualitas sarana dan fasilitas pelatihan. 5. Kualitas peserta pelatihan. (Rivai & Sagala, 2011)	Sangat Sering :5 Sering :4 Cukup: 3 Jarang : 2 Tidak pernah : 1 (Umar, 2019)
3	Motivasi kerja (X3)	Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. (S. Robbins, 2008)	1. Hubungan dengan rekan kerja dan atas 2. Lingkungan kerja 3. Kesempatan meningkatkan keterampilan 4. Pemberian tunjangan perusahaan (Slamet,2017)	Sangat Sering :5 Sering :4 Cukup: 3 Jarang : 2 Tidak pernah : 1 (Umar, 2019)
4.	Kinerja pegawai (Y)	Hasil kerja yang berdasarkan kualitas dan kuantitas yang akan dicapai karyawan / pegawai untuk melaksanakan tugas yang ditanggungjawabkan kepadanya (Mangkuprawira, 2011)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan / pegawai terhadap suatu aktivitas 5. Kemampuan bekerja sama (Mathis dan Jackson, 2016)	Sangat Sering :5 Sering :4 Cukup: 3 Jarang : 2 Tidak pernah : 1 (Umar, 2019)

Skala Pengukuran Variable

Pengukuran variabel penelitian yakni kepemimpinan, pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN dengan menggunakan skala liker.

Tabel.2
Skala Pengukuran Variabel Penelitian

Alternatif Jawaban	Skor untuk <i>Item Favorable</i>
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
N = Netral	3

TS = Tidak Setuju	2	reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 atau 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian (Arikunto, 2010).
STS = Sangat Tidak Setuju	1	

(Sumber : (Umar, 2019))

Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2013) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul, kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mantabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Pengujian instrumen bertujuan untuk menguji data yang diperoleh dari hasil pengisian angket uji coba oleh 30 responden yang karakteristiknya selalu sama dengan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

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 (2015:44) 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 realibilitas menggunakan rumus *Apha Cronbachs* dengan bantuan SPSS versi 22. Rumus Alpha digunakan untuk mencari

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. Untuk menginterpretasikan tingkat keterandalan dari instrumen, digunakan pedoman dari (Arikunto, 2010).

Uji Asumsi Klasik dengan uji normalitas data, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menguji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan membandingkan antara distribusi data yang akan diuji dan distribusi normal baku, berikut dasar analisis yang digunakan pada uji kolmogorov-Smirnov :

Rumus

$$x^2 = \frac{(fo - fh)2}{fh}$$

Dimana :

X^2 = Chi kuadrat

F_o = Frekuensi yang di observasi

F_h = Frekuensi yang diharapkan

1. Jika nilai signifikan $>$ taraf nyata (0,05), maka distribusi data dinyatakan normal
2. Jika nilai signifikan $<$ taraf nyata (0,05), maka distribusi dinyatakan tidak normal.

Menurut (Santoso, 2015) jika terbukti ada multikolineritas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi dituang kembali. Uji Multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Sedangkan model regresi yang baik ditunjukkan dengan tidak adanya hubungan antar variabel independent. Terjadinya Multikolineritas dapat

dideteksi melalui nilai R square yang sangat tinggi tetapi hanya sedikit variabel independent yang signifikan atau bahkan tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Multikolinieritas juga dapat ditandai melalui nilai tolerance (TOL) dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Multikolinieritas ditunjukkan dengan nilai toleransi $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 , namun tidak dapat dideteksi secara pasti variabel-variabel independent mana saja yang saling berkorelasi. Menurut Singgih Santoso (2015) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut ;

VIF

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam satu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual *error* yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali & Aprilia, 2016), Menurut (Ghozali & Aprilia, 2016) uji autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Autokorelasi digunakan untuk melihat apakah ada hubungan linear antara *error* serangkaian observasi yang diurutkan menurut data *time series*.

Rumus :

$$d = \frac{\sum(eie_i - 1)^2}{\sum e_i}$$

Dimana :

d = nilai *Durbin Watson*

$\sum e_i$ = Jumlah kuadrat sisa

Nilai *Durbin Watson* kemudian dibandingkan dengan nilai d-tabel. Hasil perbandingan akan menghasilkan kesimpulan seperti kriteria sebagai berikut :

1. Jika $d < d_l$, berarti terdapat autokorelasi positif
2. Jika $d > (4-d_l)$, berarti terdapat autokorelasi negative

3. Jika $d_u < d < (4-d_l)$, berarti tidak terdapat autokorelasi
4. Jika $d_l < d < d_u$ atau $(4 - d_u)$, berarti tidak dapat disimpulkan

Analisis Statistik Inferensial

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono, 2017) analisis regresi berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor 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 independent 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) | X_1 | = Kepemimpinan |
| b) | X_2 | = Pelatihan kerja |
| c) | X_3 | = Motivasi kinerja |
| d) | Y | = Kinerja pegawai |
| e) | a | = Konstanta |
| f) | $b_1 \ b_2 \ b_3$ | = Koefisien Regresi |
| g) | ϵ | = Error, Variabel gangguan |

b) Uji Parsial (Uji T)

Seluruh Hipotesis menggunakan uji t untuk menunjukkan pengaruh secara parsial variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali & Aprilia, 2016). Dalam melakukan hipotesis maka dilakukan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independent (X_1, X_2, X_3) secara individu terhadap variabel dependen (kinerja karyawan / pegawai)

Rumus uji t

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

Dimana :

b_i = Koefisien regresi X_1

s_{b_i} = Koefisien standar terhadap koefisien regresi x_1

t_o = Nilai yang dihitung / diobservasi

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

- $H_0 : b_1 = 0$, jika $\text{sig}, p > 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak
- $H_0 : b_1 \neq 0$, jika $\text{sig}, p < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Rancangan pengujian hipotesis statistik ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent (X) yaitu Kepemimpinan (X_1), Pelatihan kerja (X_2), Motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan / pegawai (Y), adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah: $-H_0: \beta = 0$: tidak terdapat pengaruh yang signifikan $-H_a : \beta \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan

c) 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_1), Pelatihan kerja (X_2), Motivasi kerja (X_3) 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^2 = 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 $dengandegree\ freedom = k (n-k-1)$ dengan kriteria sebagai berikut :

- H_0 ditolak jika $F\ hitung > F\ tabel$ atau nilai $\text{sig} < \alpha$
- H_0 diterima jika $F\ hitung < F\ tabel$ atau nilai $\text{sig} > \alpha$

Jika terjadi penerimaan H_0 , 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.

Adapun yang menjadi hipotesis nol dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$: tidak berpengaruh signifikan
- $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan

1. Penetapan tingkat signifikansi

Pegujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=0$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Dalam ilmu-ilmu sosial tingkat signifikansi 0,05 sudah lazim digunakan karena dianggap cukup tepat untuk mewakili hubungan antar-variabel yang diteliti.

2. Penetapan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

Hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya diuji dengan menggunakan metode pengujian statistik uji t dan uji F dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

Uji t :

- H_0 diterima jika nilai $-t\ tabel < t\ hitung < t\ tabel$

- H_0 ditolak jika nilai $-t\ hitung < t\ tabel$ atau $t\ hitung > t\ tabel$

Uji F :

- H_0 ditolak jika $F\ hitung > F\ tabel$

- H_0 diterima jika $F\ hitung \leq F\ tabel$

d) Analisis Koefisien Determinan (R-Square)

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

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

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.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Instrument

Sebelum melakukan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian instrument, yang digunakan untuk mendapatkan data yang sah (*valid*) dan handal (*reliabel*) secara empiris.

Uji Validitas, 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), 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. Pengujian validitas untuk item Pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja (X2), 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. Pengujian validitas untuk item Pernyataan pada 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, dalam penelitian ini uji reabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *cronbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > 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 & Aprilia, 2016). Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien *alpha* (α) 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.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Langkah selanjutnya adalah deskripsi masing-masing variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat, yang akan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dari masing-masing variabel. Variabel bebas pada penelitian ini adalah : Kepemimpinan (X1) Pelatihan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3). Sedangkan variabel terikat adalah Kinerja (Y). Berikut deskripsi masing-masing variabel penelitian, berdasarkan nilai tingkat capaian jawaban responden (TCR).

Kinerja (Y)

Kinerja yang akan diteliti pada penelitian ini adalah Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota. Hasil pengolahan data Primer Tahun 2021, dapat diuraikan, bahwa skor rata-rata variabel kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota adalah sebesar 4.12 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 82.5 % hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden tentang kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota masuk dalam kategori baik.

Kepemimpinan (X1)

Hasil analisis deskriptif data kepemimpinan Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota, data primer yang diolah 2021, dapat diperoleh informasi bahwa skor rata - rata variabel kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota adalah sebesar 4.08 dengan tingkat capai responden 81,7 % hal ini menunjukkan bahwa rata-rata kepemimpinan yang ada pada Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota masuk dalam kategori baik.

Pelatihan Kerja (X2)

Hasil analisis deskriptif data Pelatihan kerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota, data primer yang diolah 2021, dapat diperoleh informasi bahwa skor rata - rata variabel Pelatihan kerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota sebesar 4.23 dengan tingkat capai responden 84,6 % hal ini menunjukkan kriteria baik dari hasil rata-rata jawaban responden tentang pelatihan kerja bagi Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota masuk dalam kategori baik.

Motivasi Kerja (X3)

Motivasi kerja yang akan diteliti pada penelitian ini adalah motivasi kerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota. Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2021, dapat diuraikan, bahwa skor rata-rata variabel motivasi kerja yang ada pada Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota adalah sebesar 4.19 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 83.8 % hal ini menunjukkan bahwa rata - rata jawaban responden tentang motivasi kerja pada Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota masuk dalam kategori baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas, Adapun hasil pengolahan data untuk uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut :

Tabel 3

Uji Normalitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Alpha	Sig	Ket
1	Kinerja (Y)	0.05	0.134	Nor
2	Kepemimpinan (X1)	0.05	0.131	Nor
3	Pelatihan kerja (X2)	0.05	0,204	Nor

Model	Motivasi kerja (X3)	0.05	0117	Nor
-------	---------------------	------	------	-----

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2021

Berdasarkan tabel 3 pengujian normalitas terhadap keempat variabel, ternyata nilai Asymp.Sig keempat variabel tersebut lebih besar dari $\alpha = 5\%$. Untuk variabel kinerja nilai Asymp.Sig sebesar 0,134, ini berarti $0,134 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja datanya terdistribusi secara normal. Begitu pula dengan variabel kepemimpinan nilai Asymp.Sig sebesar ($0,131 > 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan datanya terdistribusi secara normal. Untuk variabel pelatihan kerja Asymp.Sig sebesar 0,204 ini berarti $0,204 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja juga berdistribusi secara normal, Untuk variabel motivasi kerja Asymp.Sig sebesar 0,117 ini berarti $0,117 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja juga berdistribusi secara normal, sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya karena data sudah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas, dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas memiliki hubungan satu sama lainnya, uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat di bawah ini.

Tabel 4

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan (X1)	.553	1.809
Pelatihan K (X2)	.945	1.058
Motivasi Kerja (X3)	.530	1.886

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2021

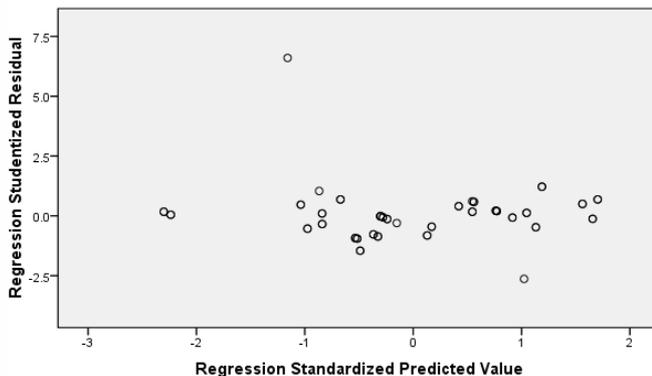
Berdasarkan hasil olahan data sebagaimana terlihat pada Tabel 4 diatas diketahui bahwa nilai tolerance dari *Collinearity Statistics* mendekati 1 (satu) dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) untuk semua variabel bebas di bawah 10 (sepuluh). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat

kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Dengan demikian analisis selanjutnya dapat dilakukan karena uji multikolinearitas sudah memenuhi syarat.

Uji Heteroskedastisitas, bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Scatterplot*. Jika titik titik yang ada pada kolom menyebar dan tidak membentuk suatu pola maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya dan dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini :

Gambar 1
Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja (Y)



Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2021

Berdasarkan analisis data untuk uji heteroskedastisitas, terlihat pada gambar 1 di atas, terlihat bahwa titik – titik yang ada pada kolom menyebar dan tidak membentuk suatu pola sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi kasus

heteroskedastisitas sehingga analisis regresi dapat dilaksanakan. Dengan demikian analisis regresi dapat dilakukan karena uji heteroskedastisitas sudah memenuhi syarat.

Uji Autokorelasi, Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah terjadi autokorelasi atau tidak maka dilakukan identifikasi dengan menggunakan Uji Durbin Watson, Menurut (Winarno, 2017) apabila nilai Durbin Watson berada di antara 1,54 dan 2,46 maka tidak ada autokorelasi.

Tabel 5
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

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

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_3), Pelatihan K (X_2), Kepemimpinan (X_1)

b. Dependent Variable ; Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Dari hasil pengujian Autokorelasi pada tabel 5 di atas, mengujukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2.290 yang berarti nilai tersebut di antara 1,54 dan 2,46 maka tidak ada autokorelasi atau bebas dari autokorelasi dalam penelitian ini. Dengan demikian berdasarkan ketentuan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian tidak mengandung autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh kepemimpinan, pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja ASN Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota dan sekaligus dalam rangka membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Persamaan regresi linear berganda berguna untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan pendekatan *Ordinary Least Square* (OLS). Hasil analisa regresi liner berganda dapat dijelaskan pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Analisa Regresi Berganda

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

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

$$Y = 9,185 + 0,552 X_1 + 0,219 X_2 + 0,454 X_3$$

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 4.15 diatas pengujian hipotesis secara parsial. Dari hasil uji t pada tabel 4.15 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 dengan tingkat kepercayaan 95%.

Kemudian variabel kedua dengan nilai t hitung yaitu sebesar 5,326 sedangkan t tabel 1,986 artinya thitung > 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 dengan tingkat kepercayaan 95%.

Kemudian variabel ketiga dengan nilai t hitung yaitu sebesar 3,308 sedangkan t tabel 1,986 artinya thitung > 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 dengan tingkat kepercayaan 95%.

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
ANOVA^b

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

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₃), Pelatihan K (X₂), Kepemimpinan (X₁)
b. Dependen Variable ; Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2021

Berdasarkan keterangan tabe 4.16 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 Summary^b**

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

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₃), Pelatihan K (X₂), Kepemimpinan (X₁)

b. Dependent Variable ; Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2021

Dari hasil uji Koefisien Determinan diperoleh nilai R^2 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.

Pembahasan

Berdasarkan Tabel 6 analisis regresi berganda di atas, diketahui hasil pengujian data dengan analisis regresi linear berganda bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota, artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan terus maka Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota juga akan meningkat karena memiliki pengaruh yang positif semakin baik kepemimpinan yang di terapkan maka akan semakin meningkat Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota.

Kemudian variabel kedua yang penulis teliti adalah pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota artinya apabila pelatihan kerja ini ditingkatkan terus maka Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota juga akan meningkat karena memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota.

Kemudian variabel ketiga yang penulis teliti adalah motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota artinya apabila motivasi kerja ini ditingkatkan terus maka Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota juga akan meningkat karena

memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama di atas, ditemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota, ini terlihat dari uji hipotesis yang dilakukan bahwa nilai signifikansi dari uji t hitung dibawah dari tingkat signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05 sehingga hipotesa yang diajukan dapat diterima.

Kemudian hipotesi kedua pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t hitung dengan nilai signifikan dibawah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima dengan tingkat kebenaran 95%.

Kemudian hipotesi ketiga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t hitung dengan nilai signifikan dibawah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima dengan tingkat kebenaran 95%.

Kemudian kepemimpinan, pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota karena nilai signifikan yang lebih kecil dari tingkat alpha yang ditetapkan sehingga hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini secara bersama- sama dapat diterima dengan tingkat kebenaran 95 %.

Dari hasil uji koefisien determinan yang diperoleh dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan, pelatihan kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Keuangan Kabupaten Lima Puluh Kota, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian yang penulis lakukan ini.

D. Simpulan

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

- Amirullah, S. M. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Malang: Bayumedia Publishing Malang.
- Arikunto, S. (2010). *Metode penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan dan Teori dan Soal Jawab*. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta.
- Fitri, S., & Lutfi, A, Nasfi, N. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Perempuan Berperan Ganda Terhadap Kinerja Lembaga Keuangan Syariah. *Elkahfi | Journal of Islamic Economics*, 1(02), 22-35.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (Kedelapan). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Aprilia, K. (2016). *Teknik Penyusunan Skala Likert dalam Penelitian Akuntansi dan Bisnis*. Undip

Press.

- Irma, S. (2021). Kualitas Layanan Dalam Pelaksanaan Pelatihan PNS. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro*, 4(1), 9-16.
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan kepemimpinan*, Jakarta: PT. RajawaliGrafindo Persada.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (edisi kedua). Bogor: Ghali Indonesia.
- Nasfi, N, Rahmad, R, Sabri, S. (2020). Effect of Education, Training, Motivation And Work Satisfaction on Banking Organization Commitments. *Jurnal Ipteks Terapan*, 14(1), 32-44. <https://doi.org/http://doi.org/10.22216/jit.2020.v14i1.5139>
- Nasfi, Rahmad, S. (2020). Pengaruh Diklat Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sumatera Barat. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 11-28. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31958/jaf.v8i1.2025>
- Nasfi, N., Iska, S., Nofrivul, N., & Antoni, A. (2019). Financial Sustainability In The Assesment of The Financial Pemormance of West Sumatera Sharia Financing Bank (BPRS). *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 5(1), 51-62. <https://doi.org/https://doi.org/10.31869/me.v5i1.1272>
- Nurdin, Nasfi, Hendrayani, E., & Triyasa, A. (2021). *Pengantar Manajemen; Teori dan Aplikasi* (M. Suardi (ed.); Pertama). Insan Cendekia Mandiri.
- Rahmad, R., Nasfi, N., & Sabri, S. (2019). Pengaruh Knowledge, Skill dan Ability Pimpinan terhadap Kinerja IKM di Kabupaten Pesisir Selatan. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 4(02), 108-117. <https://doi.org/https://doi.org/10.36665/jusie.v4i02>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktek. In *RajaGrafindo Persada* (Cet ke IV). PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja*. Prenhalindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)(Salemba Empat, Ed)*. Jakarta: Pearson Education, Inc.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai statistik multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo*.
- Siregar, S. (2013). *Metode penelitian kuantitatif. Jakarta: Kencana*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* (kedelapan). Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*.
- Suwatno, H. d, & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*.
- Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Winarno, W. W. (2017). *Analisis Ekonometrika dan Statistika dengan Eviews*. Upp Stim Ykpn.