ANALISIS KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR BAPPELITBANGDA PROVINSI SULAWESI SELATAN

Dahlan[1], Sutardjo Tui[2], Iqbal AR[3]

[1,2,3]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

[1]dahlan@gmail.com, [2]sutardjotui@gmail.com, [3]iqbalar317@gmail.com

ABSTRACT

This study was used to determine the effect of leadership, training and work motivation on the performance of the state civil servants (ASN) at the Bappelitbangda office of South Sulawesi Province. The population in this study were all employees at the South Sulawesi Provincial Bappelitbangda office, namely 176 people. Because the sample in this study was more than 100 people, the Slovin formula was used to determine the number of samples so that 64 people were sampled in this study. The analysis method used is descriptive analysis, validity and reliability tests, and hypothesis testing. The results showed that the variable leadership, training and work motivation had a positive and significant effect both partially and simultaneously on the performance of the state civil servants (ASN) at the Bappelitbangda office of South Sulawesi province.

Keywords: *leadership, training and work motivation and performance of the state civil apparatus (ASN)*

PENDAHULUAN

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di Kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan mengenai kepemimpinan, pemimpin dalam dinas ini masih dirasa kurang melakukan pendekatan langsung serta memotivasi para pegawainya dan kurang berhasil menggerakkan pegawai agar bekerja secara optimal. Misalkan, jika pegawai mengalami kesulitan dan hambatan dalam mengerjakan tugasnya, pemimpin tersebut tidak mau turun langsung untuk memberikan dorongan dan arahan kepada bawahannya. Pemimpin dalam dinas ini cenderung membiarkan pegawai tersebut mengatasi dan menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi sendirian.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan pegawai. Permasalahan tersebut adalah berkaitan dengan kinerja pegawai di Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Selatan masih belum berjalan secara optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari segi kualitas, masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Fenomena yang terjadi mengenai motivasi pada Kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan adalah masalah motivasi pegawai yang relatif masih rendah yang mengakibatkan kinerja yang cenderung menurun. Hal ini dapat dilihat dari target pekerjaan yang tidak mencapai realisasi yang telah ditetapkan bersama, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga belum memberikan dampak positif terhadap pencapaian kinerja yang diharapkan.

Fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai di Kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan adalah pekerjaan masih belum berjalan secara optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari segi kualitas, masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, kemudian pegawai Kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan masih memerlukan tambahan pegawai untuk menambah pegawai disetiap bagian. Pembinaan bagi para pegawai Kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor BappelitbangdaProvinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan?

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut Sudarmanto (2015), kepemimpinan adalah cara mendorong pekerja untuk bertindak secara tidak pantas, membuat komitmen dan menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Atau dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Hakim dalam Wibowo (2017) mencatat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan atau kumpulan tujuan. Kepemimpinan adalah perilaku individu tertentu yang menggerakkan aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Hemphill dan Coons dalam Mubarok (2017)). Untuk lebih mendalami kajian teori tentang kepemimpinan, berarti akan diuraikan tugas dan fungsi seorang pimpinan. Gary Yukl (2015) menggambarkan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mengenali dan menyepakati apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, serta proses mempromosikan upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Siagian, pada hakekatnya fungsi dari kepemimpinan sebagai berikut: (a) Perencanaan (*planning*) adalah keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang dari pada hal-hal yang akan dikenakan di masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan; (b) Pengorganisasian (*organizing*) adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan; (c) Penggerakan (*motivating*) adalah keseluruhan proses pemberian motiv bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis; (d) Pengawasan (*controlling*) adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya; (e) Penilaian (*evaluating*) adalah proses pengukuran dan pembandingan dari pada hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai (Siagian, 2018).

Menurut Sudarmanto (2015), pada prinsipnya pelatihan terkait dengan upaya peningkatan pengetahuan, *skill*, dan perilaku-perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatan saat ini dalam upaya perbaikan kinerja. Menurut Mubarok (2017), pelatihan sumber daya manusia merupakan wahana untuk meningkatkan daya saing perusahaan/organisasi, terutama dalam situasi persaingan yang semakin ketat. Dengan kata lain, pelatihan merupakan tuntutan mendasar untuk meningkatkan daya saing pegawai dan organisasi.

Manulang (2015) menyatakan bahwa antara pendidikan dan pelatihan memiliki keterkaitan yang erat. Pendidikan lebih teoritis sifatnya sedangkan latihan bersifat lebih praktis. Jadi, pendidikan dan pelatihan keduanya saling melengkapi dan tidak bertentangan. Tinjauan teoritik di atas menunjukkan bahwa pembedaan antara pendidikan dan pelatihan adalah artifisial dalam arti tidak menunjukkan realitas sebenarnya.

Menurut Wexley dan Yulk (1976) dalam Badriyah (2015), pelatihan dan pengembangan sebagai istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaaan *skill*, pengetahuan, dan sikap-

sikap pegawai atau organisasi. Menurut Fajar dan Heru (2015), pelatihan merupakan proses pembelajaran yang ditunjukkan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaannya memuaskan.

Dari beberapa pendapat yang dirumuskan oleh para ahli mengenai pengertian diklat, dapat dirumuskan bahwa diklat adalah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pekerja semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Sedangkan pada penelitian ini, pelatihan didefinisikan sebagai keikutsertaan pegawai dalam proses pengajaran pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap, agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Istilah motivasi dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam, baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun apapun pengertiannya, motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi.

Menurut Vroom dalam Purwanto (2012), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Menurut Uno (2016), kerja adalah: 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dan kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Yang dimaksud dengan motivasi adalah asal kata motif, yaitu suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat (Robert dalam Moenir, 2014).

Kinerja (*job performance*) adalah catatan hasil atau keluaran (*outcome*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu (Gomes, 2013). Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara efesien dan efektif penuh kesetiaan.

Menurut Simamora (2017), deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu tujuan yang akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Kedua adalah ukuran, dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting. Ketiga, penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja, dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini seperti oleh Danang Setya Ramadhani (2016), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara parsialdan simultan terhadap kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) DIY. Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) DIY dengan jumlah 40 pegawai. Uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment* dari *Pearson.* Sedangkan, uji reliabilitas menggunakan *Apha Cronbach.* Teknik pengumpulan data meliputi

angket, observasi, dan dokumentasi. Pengujian prasyarat analisis meliputi, uji linieritas dan uji multikolinieritas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah: (1) ada pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai; (2) ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai; (3) ada pengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai.

Hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Diduga bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan.

H2: Diduga bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan.

H3: Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan.

Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Dahlan (2020)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi didasarkan bahwa di Kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan ini representatif untuk mewakili penelitian mengenai kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja. Penelitian ini direncanakan akan berlangsung kurang lebih dua bulan.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder.

Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari sekelompok obyek ataupun subyek yang dijadikan sumber data penelitian. Sugiyono (2017) memberi pengertian bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Subjek penelitian yang akan dijadikan populasi adalah seluruh pegawai/aparatur di Kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah populasi penelitian sebanyak 176 orang, yang akan memberikan data dan keterangan tentang kepemimpinan, pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja. Sampel yang harus diambil dalam penelitian ini adalah berjumlah 64 responden. Penentuan sampel penelitian ini digunakan rumus Slovin (dalam Umar, 2014).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi (kegiatan penelitian dengan terjun langsung melakukan pengamatan di lapangan sesuai dengan obyek yang amati). Observasi juga adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung, melihat, dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian itu dilakukan. Pengumpulan data dengan observasi dilakukan di Kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan, wawancara (pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka langsung dengan narasumber dengan cara tanya jawab langsung, data yang diperoleh langsung dengan pegawai/aparatur sebagai responden dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sistematis), kuisioner (data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner tertutup, yaitu angket yang digunakan untuk mendapatkan data tentang kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja). Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia. Pertanyaan-pertanyaan dalam daftar pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala likert dengan menggunakan lima variabel pilihan, setiap tingkatan diberi skor mulai dari tingkat yang rendah dengan skor 1 hingga tingkatan yang paling tinggi dengan skor 5,

dan dokumentasi (pengumpulan data dengan cara melihat langsung sumber-sumber dokumen yang terkait).

Variabel/fokus penelitian adalah kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi, menggerakkan, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam organisasi/instansi untuk mencapai tujuan. Menurut Siagian (2018), indikator kepemimpinan adalah analisis, pragramatis, keputusan, dan ketegasan. Pelatihan didefinisikan sebagai keikutsertaan pegawai dalam proses pengajaran pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Menurut Wahyudi (2016), indikator pelatihan adalah meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, meningkatkan semangat pegawai, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, dan kesempatan pengembangan diri. Motivasi kerja didefinisikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pegawai agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tingkat kinerja. Menurut Nawawi (2017), indikator motivasi kerja adalah pengaruh, pengendalian, ketergantungan, pengembangan, dan afiliasi. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins dan Judge (2013), indikator kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas, komitmen kerja, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Persentase
Valid	pria	39	60.9
	perempuan	25	39.1
	Total	64	100.0

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frequensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	3	4.7
2	S1	55	85.9
3	S2	6	9.4
	Total	64	100.0

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Tabel 3. Uji Validitas

variabel	Indicator item	Corrected item- total correlation	Ket.
Kepemimpinan	x1.1	.593	Valid
	x1.2	.468	Valid
	x1.3	.608	Valid
	x1.4	.617	Valid
	x1.5	.602	Valid
Pelatihan	x2.1	.498	Valid
	x2.2	.657	Valid
	x2.3	.638	Valid
	x2.4	.573	Valid
	x2.5	.612	Valid
Motivasi kerja	x3.1	.572	Valid
	x3.2	.551	Valid
	x3.3	.593	Valid
	x3.4	.674	Valid
	x3.5	.616	Valid
kinerja	y1	.532	Valid
	y2	.508	Valid
	y3	.543	Valid
	y4	.613	Valid
	y5	.588	Valid
	Y6	.701	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Indicator item	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	keterangan
Kepemimpinan	X1.1	.846	0.60	reliabilitas
	X1.2	.859	0.60	reliabilitas
	X1.3	.852	0.60	reliabilitas
	X1.4	.839	0.60	reliabilitas
	X1.5	.843	0.60	reliabilitas
Pelatihan	X2.1	.845	0.60	reliabilitas
	X2.2	.840	0.60	reliabilitas
	X2.3	.842	0.60	reliabilitas
	X2.4	.843	0.60	reliabilitas
	X2.5	.843	0.60	reliabilitas
Motivasi kerja	X3.1	.843	0.60	reliabilitas
	X3.2	.842	0.60	reliabilitas
	X3.3	.843	0.60	reliabilitas
	X3.4	.838	0.60	reliabilitas
	X3.5	.845	0.60	reliabilitas
kinerja	Y1	.842	0.60	reliabilitas
	Y2	.842	0.60	reliabilitas
	Y3	.846	0.60	reliabilitas
	Y4	.841	0.60	reliabilitas
	Y5	.843	0.60	reliabilitas
	Y6	.839	0.60	reliabilitas

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.203	1.895		1.163	.249
	TX1	.225	.088	.195	2.555	.013
	TX2	.285	.128	.249	2.226	.030
	TX3	.609	.122	.538	5.002	.000

a. Dependent Variable: TY
Sumber: Data Primer Diolah 2020

Bentuk *Unstandardized Coefficients* diperoleh melalui persamaan berikut:

Y= 0.225(X1) + 0.285 (X2) + 0.609 (X3) + e

Dimana:

X1: Kepemimpinan
X2: Pelatihan
X3: Motivasi Kerja
Y : Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel independen kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan nilai koefisien sebesar 0.225.
b. Variabel independen pelatihan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan nilai koefisien sebesar 0.285.
c. Variabel independen motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan nilai koefisien sebesar 0.609.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855[a]	.730	.717	1.396

a. Predictors: (Constant), TX3, TX1, TX2
b. Dependent Variable: TY
Sumber: Data Primer Diolah 2020

Dari hasil analisis pada tabel 6, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,717, hal ini berarti seluruh variabel bebas kepemimpinan (X_1), pelatihan (X_2), dan motivasi kerja (X_3), mempunyai knstribusi secara bersama-sama sebesar 0,730 atau 73,0% terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan dan sisanya sebesar 27,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Tabel 7. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316.931	3	105.644	54.173	.000[a]
	Residual	117.007	60	1.950		
	Total	433.937	63			

a. Predictors: (Constant), TX3, TX1, TX2
b. Dependent Variable: TY
Sumber: Data Primer Diolah 2020

Uji Serempak atau Uji F untuk menguji signifikansi pengaruh variabel kepemimpinan (X_1), pelatihan (X_2), dan motivasi kerja (X_3), secara bersama-sama terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai α dengan nilai signifikansi dari F-Hitung itu sendiri. Apabila nilai signifikan α lebih besar dari nilai signifikan F-hitung maka variabel bebas (X_1), (X_2), dan (X_3), berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan pada tabel 7, maka dapat dilihat bahwa nilai F-hitung sebesar 54.173 dengan nilai signifikan dimana α=0.05 (5%) dan niai signifikan F-hitung 0.000 atau 0.05(5%)>0.000. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan (X_1), pelatihan (X_2), dan motivasi kerja (X_3), secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan dinyatakan diterima.

Organisasi merupakan sebuah sarana atau alat pencapaian suatu tujuan, merupakan sebuah wadah dari orang-orang yang bekerja sama dalam upaya pencapaian tujuan dari organisasi tempat mereka bekerja tersebut. Organisasi yang berhasil dalam upaya pencapaian tujuanya serta mampu memenuhi tanggungjawab sosial antara setiap individu atau kelompok sangat tergantung dari pada para pegawai dan pimpinanya.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada 64 peawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan, secara serempak variabel kepemimpinan (X1), pelatihan (X2), dan motivasi kerja (X3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari segi kepemimpinan, responden sebagian besar memberikan indikasi bahwa dari faktor kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja, faktor utama yang mempengaruhi kinerja mereka adalah motivasi

kerja, hal ini berarti bahwa pemberian motivasi dari pimpinan sangat berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Seperti yang dikatakan oleh Afandi (2018), seorang pemimpin merupakan orang yang memberikan inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi orang lain. Jadi, pemimpin disini sangat berperan penting dalam pemberian motivasi kepada para bawahanya agar tercapai kinerja yang baik.

Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan bawahan tentang bagaimana pencapaian tujuan secara lebih efektif dan efisien atas dasar norma-norma yang telah ditentukan organisasi yang bersangkutan. Penekanan pencapaian tujuan oleh pimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan orang lain, sehingga pemimpin mampu melakukan tugas-tugasnya senantiasa ikut perubahan, dan mengikuti keinginan perusahaan. Seperti yang dikemukan oleh Badeni (2014) bahwa seorang pemimpin harus mampu mampu menyelesaikan tugas-tugasnya, berorietasi pada masa depan, dan berorientasi pada tuntutan perubahan.

Dari segi pelatihan, pelatihan merupakan hal yang penting bagi para pegawai agar sekiranya mampu membantu meningkatkan keterampilan, *skill*, bagi para pegawai agar dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai. Karena pada dasarnya, pelatihan sangat berperan penting dalam memajukan sebuah perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Afandi (2018), pelatihan memegang peranan penting dalam upaya memajukan suatu perusahaan, bahwa investasi dalam perusahaan tidak kalah penting dengan investasi peralatan dan juga modal. Pelatihan merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan.

Pelatihan memang merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Afandi (2018), pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja/kinerja pegawai. Dengan pelatihan dapat merubah perilaku seseorang dari yang tidak bisa dikerjakan menjadi mampu dikerjakan. Oleh karena itu, pelatihan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari segi motivasi kerja, hal ini merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam penelitian ini berdasarkan hasil dari uji parameter individual, dilihat bahwa variabel motivasi sangat berpengaruh dibandingkan dengan kepemimpinan dan pelatihan. Pada dasarnya, munculnya motivasi didasarkan pada perilaku dari seorang pemimpin dan adanya pelatihan yang dilakukan dalam hal menambah keterampilan bagi para pegawai, walaupun motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari yang diteliti seperti, pemberian imbalan, bonus, dan lain-lain diluar dari variabel yang diteliti. Namun, peran pemimpin dalam pemberian motivasi sangat erat kaitanya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya.

Seorang pemimpin harus mengetahui kemauan dari setiap individu agar mempermudah dalam hal pemberian motivasi. Dalam upaya pencapaian sasaran dan tujuan strategis organisasi, dibutuhkan individu atau sumber daya manusia yang kompeten, handal, dan visioner. Namun, semua itu tidak akan terlaksana tanpa adanya dorongan motivasi yang diberikan terutama oleh pimpinan maupun dari lingkungan sekitarnya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan, disimpulkang: 1) Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan; 2) Pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan; 3) Motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan; 4) Diantara ketiga faktor kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja, ditemukan bahwa faktor motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan.

Sehubungan dengan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka disarankan: 1) Para pimpinan harus senantiasa lebih memperhatikan lagi pegawainya,

mengikutsertakan dalam kegiatan, mengikutsertakan dalam hal pengambilan keputusan oleh pimpinan, dan lain-lain; 2) Dalam hal peningkatan *skill* dan keterampilan guna menciptakan pegawai yang mampu bersaing terhadap kondisi global dan saat ini, pimpinan harus senantiasa memberikan fasilitas pelatihan bagi para pegawainya; 3) Para pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan harus senantiasa berusaha untuk meningkatkan kinerja atau prestasi kerja pada lingkungan kerja masing-masing. Hal ini dapat dilakukan dengan membiasakan budaya belajar dan berlatih yang relevan dengan tugasnya, menyesuaikan diri dengan tugasnya, menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi, serta aktif dalam berbagai aktivitas organisasi baik internal maupun eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Konsep Dan Indikator*. Riau: Sanava Publishing.

Badeni, (2014). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi.* Bandung: Alfabeta.

Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: CV Pustaka.

Danang, Setya, Ramadhani. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).* Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Jurusan Pendidikan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Fajar, A, S & Heru, T. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Mangkunegara, A, P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Manullang. (2015). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Moenir, A, S. (2014). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian.* Jakarta: Sinar Grafika.

Mubarok, S, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor: In Media

Nawawi, Hadari. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif.* Cetakan Ke-4. Yogyakarta: Gajah Mada Univercity Press.

Purwanto, Ngalim. (2012). *Komunikasi Interpersonal dalam Keluarga. Laporan Lembaga Pengabdian Masyarakat.* Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.

Robbins, Stephen, P dan Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*. Edition 15. New Jersey: Pearson Education.

Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-25. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, Sondang, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-26. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sudarmanto. (2015). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM.* Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Umar, Husein. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis.* Jakarta: Rajawali.

Uno., Hamzah, B. (2016). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. (Edisi Ke 8). Jakarta: Rajawali Pers.

Yulk, Gary. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisas*. Jakarta: PT Indeks.