

Pengaruh Motivasi Kerja, Sikap Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

Surya Aswan Ciptady Harahap, Yudhi Andika, Yetti Loren Andriani Silalahi, Ghozali Nasution, Fauza Diandra, Sri Gustina Pane*

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

Jl. Sisingamangaraja Kelurahan Teladan Bar, Kec. Medan Kota, Sumatera Utara, Indonesia

Email: ¹suryaaswan@gmail.com, ^{2,*}sri.gustina@fe.uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: sri.gustina@fe.uisu.ac.id

Abstrak—Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja pegawai. Bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap kinerja kerja pegawai. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja kerja pegawai. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, sikap kerja, insentif dan kepemimpinan terhadap kinerja kerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap kinerja kerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja kerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, sikap kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja kerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai. Motivasi kerja, sikap kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Sikap Kerja; Kepemimpinan, Kinerja

Abstract—This formula research internal issue is how influence job motivation on employees performance. How influence of work attitude on employees performance. How influence of leadership on employees performance. How influence of job motivation, work attitude and leadership on employees performance. This research target is to for know influence and analyze of job motivation on employee performance. For know influence and analyze of work attitude on employees performance. For know influence and analyze leadership on employees performance. For know influence and analyze job motivation, work attitude, insentive and leadership on employees performance Sample in this research amount to 36 employees. Technique analyze data which used in this research is analysis of regresi multiple linear. This research result explain of job motivation effect positive and significant on employees performance. Work attitude effect positive and significant on employees performance. Leadership effect positive and significant on employees performance. Job motivation, work attitude and leadership effect and positive and significant on employees performance.

Keywords: Job Motivation; Work Attitude; Leadership; Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam meningkatkan efisien dan efektifitas pelaksanaan pemerintah daerah maka perlu partisipasi semua pihak termasuk masyarakat, terlebih aparat pemerintah. Penyelenggaraan pemerintah yang efektif adalah kebutuhan yang sangat mendesak khususnya pada masa reformasi sekarang ini. Arah pendekatan yaitu difokuskan dalam memberi pelayanan kepada masyarakat dan sebagai upaya penyampaian kebijakan pemerintah pusat dan sekaligus sebagai pelaksana program pemerintah. Hal ini ditandai dengan munculnya tuntutan dari masyarakat yang akan menunjang terbentuknya aparatur pemerintahan yang berwibawa dan bersih, tertib dan teratur dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tuntutan dari masyarakat itu timbul karena adanya sebab, yaitu adanya perilaku-perilaku yang tidak terpuji yang ditunjukkan oleh aparat pemerintah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan merupakan unsur pengawas pemerintah daerah yang dipimpin oleh Inspektur yang pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab terhadap Bupati melalui Sekretaris Daerah. Inspektorat memiliki peran sebagai aparat pengawas internal pemerintah daerah juga, memiliki peran yang sangat strategis baik itu dilihat dari aspek manajemen maupun dari sisi pencapaian visi dan misi serta program pemerintah.

Landasan hukum yang menjadi acuan pada pelaksanaan pengawasan yaitu berdasar pada undang-undang No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yang diperkuat oleh Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Pengawasan sebagai fungsi manajemen sepenuhnya adalah tanggungjawab setiap tingkat manapun. Hakikat pengawasan yaitu untuk mencegah terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan, kesalahan serta kegagalan dalam rangka proses pencapaian tujuan dan sasaran serta dalam hal pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Sebagai bagian dari kegiatan dan tanggung jawab pimpinan, sasaran pengawasan yaitu untuk mewujudkan dan meningkatkan efisiensi, epektifitas, rasionalitas dan ketertiban dalam mencapai tujuan dan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Hasil dari pengawasan harus dijadikan masukan oleh pimpinan dalam proses pengambilan keputusan, antara lain: a). Menghentikan atau menghilangkan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan dan ketidaktertiban. b). Mencegah terulangnya kembali kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan dan ketidak tertiban tersebut. c). Mencari alternatif yang lebih baik atau mengembangkan yang telah baik dalam mencapai tujuan dan melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Masalah kinerja pegawai dalam hal ini Aparatur Sipil Negara (ASN) di Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan mempunyai fenomena masalah yang hampir sama yang dihadapi oleh instansi pemerintah di Indonesia.

Penulis mengambil gambaran umum tentang fenomena masalah kinerja ASN menurut (Ulfayani et al. 2021), Pemerintah selama ini kesulitan menggenjot kinerja ASN guna menyediakan layanan publik terbaik akibat menghadapi ketidakseimbangan dalam 3 (tiga) masalah utama, pertama adalah ketidakseimbangan keahlian atau kombinasi keahlian (*skill-mix*), yakni tingkat pelatihan dan pengembangan ASN tidak sesuai antar dengan keahlian yang dibutuhkan oleh Negara. Ketidakseimbangan *skill-mix* itu menyebabkan keahlian ASN secara umum rendah sehingga kinerja ASN pun menjadi lemah. Kedua, adalah ketidakseimbangan distribusi (*distribution imbalance*), yaitu tidak seimbang secara geografis dan peran institusi manajemen ASN yang terkait. Dia mengatakan proses rekrutmen ASN mayoritas terpusat di kota-kota provinsi, padahal Indonesia merupakan negara kepulauan yang sangat luas. Distribusi yang tidak seimbang juga ditemukan pada tidak meratanya penyediaan fasilitas rekrutmen, pelatihan dan pengembangan ASN. Ketiga, ketidakseimbangan sarana pendukung yaitu kurangnya tenaga instruktur yang berkualitas, aplikasi teknologi yang rendah, kompetensi aparat terkait, jaringan informasi serta jumlah fasilitas yang terbatas. Praktik kerja atau *on-the-job training* untuk mendapatkan keterampilan sesuai dengan yang dibutuhkan juga masih minim.

Untuk mengatasi persoalan tersebut, menurut Ulfayani diperlukan kebijakan mendasar, seperti alokasi dana anggaran secara lebih adil, untuk tujuan yang terukur dan pembagian kerja yang jelas. Dia menilai harus ada prioritas kepada strategi promosi, manajemen pelatihan, evaluasi kinerja, administrasi finansial dan kontrak kinerja. Salah satu langkah terobosan misalnya dengan pemberian otonomi, wewenang dan insentif kepada pihak swasta dalam pengembangan fasilitas pelatihan dan pengembangan. Selain dari pada itu pemerintah harus berani melakukan reformasi struktur anggaran, untuk skema penghargaan, dan perbaikan remunerasi. Dia mengatakan keterlibatan pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan dan reformasi manajemen ASN sangat penting.

Berbagai macam hambatan pegawai di instansi pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh instansi dan masyarakat yang memerlukan. Salah satu faktor tersebut adalah motivasi kerja. Teori dari (Sondang 2008) menyatakan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk memperlihatkan upaya yang tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian, setiap organisasi perlu mengetahui apa yang menjadi motivasi kerja para pegawainya, sebab faktor tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya motivasi kerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian dari Agus Marimin (2011), Milka et.al (2015), Nisyak et.al (2016), Noviansyah (2011), (Tarigan et al. 2021), kesemuanya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian dalam menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja di tunjukkan pada studi penelitian terdahulu yang dilakukan Anak Agung et.al (2012); dan Raden Yohanes Luhur (2014), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan adalah sikap kerja. Dimana sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap kerja dapat dijadikan indikator dalam sebuah pekerjaan dapat berjalan lancar atau tidak, masalah antar pegawai ataupun atasan dapat mengakibatkan terbaikannya sikap kerja. Hasil penelitian terdahulu dari Chres F.P Laoh et.al (2016), Famella et.al (2015), (Moehariono 2014), dan (Serlin Serang 2018), kesemuanya menarik kesimpulan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara hasil penelitian terdahulu dari (Fauzi 2020), menarik kesimpulan sikap kerja berpengaruh negatif dan tidak terhadap kinerja. Tidak konsistennya dari penelitian terdahulu tersebut sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian lanjutan terhadap pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Selain motivasi kerja dan sikap kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, maka kepemimpinan juga diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi, (Sudarmanto et al. 2020). Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa adanya kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Menurut (Mangkunegara 2011), kepemimpinan merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi.

Kepemimpinan pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Menurut Mamik (2010:88) dalam (Apriyanto and Satrio 2015) indikator kepemimpinan dapat diukur melalui orientasi tugas, orientasi hubungan, dan kekuasaan jabatan. Bukti penelitian terdahulu menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja adalah penelitian dari Apriyanto dan Satrio (2015); (Apoi and Latip 2019); Endah Mujiarsih dan Sutrisno, (2003); Yusuf Musa, Sani Danjuma, Fadele Ayotunde Alaba (2018), dan Munawaroh (2011). Perbedaan hasil penelitian dalam menganalisis pengaruh kepemimpinan

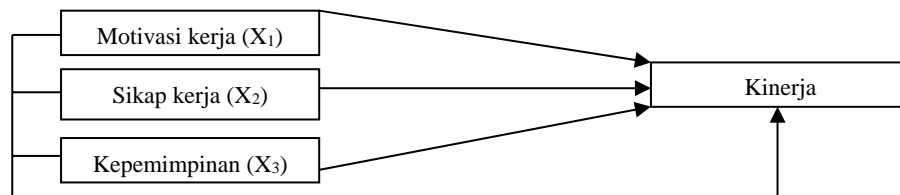
terhadap kinerja di tunjukkan pada studi penelitian terdahulu yang dilakukan Wahyu Budi Priyanto (2016); Weiping Jiang, Xianbo Zhao, Jiangbin Ni (2017), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Permasalahan kepemimpinan di Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan diantaranya pembagian tugas ke bawahan terkadang masih kurang merata, komunikasi antara atasan dengan bawahan masih perlu perhatian, karena masih ada pegawai yang takut untuk menyampaikan permasalahan yang terkait pada pembagian tugas.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Konseptual

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan, dimana kepemimpinan digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi pegawai, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka pikirkan sebelumnya. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Dimana motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sikap kerja. Dimana sikap kerja adalah keyakinan-keyakinan yang mengandung aspek kognitif, behavior, dan afektif yang merupakan kesiapan mental psikologi untuk mereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap suatu objek.

Berdasarkan studi empiris di atas maka disini peneliti membuat model penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.2 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.
- Ada pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.
- Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.
- Ada pengaruh motivasi kerja, sikap kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Dengan alamat kantor di Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Tapanuli Selatan di Sipirok

2.4 Populasi dan Sampel

2.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, Mudjiono, and Rachmawati 2014), populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan yang berjumlah 36 orang ASN, dimana peneliti tidak dijadikan populasi.

2.4.2 Sampel

Menurut (Ul'fah Hernaeny 2021), teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan menggunakan teknik penarikan sampel yaitu total sampling atau metode sensus, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang ASN Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Tabel 1. Kerangka Sampel Pegawai

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	6

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
2	Inspektur Pembantu I	9
3	Inspektur Pembantu II	9
4	Inspektur Pembantu III	8
5	Inspektur Pembantu IV	4
Total		36

2.5 Defenisi Operasional Variabel

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

No	Defenisi	Variabel	Indikator Pengukuran	Skala Pengukuran
1.	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Siagian (2012:67).	Variabel terikat	- Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Kerjasama - Tnggung jawab - Inisiatif Siagian (2012:74)	Skala Ordinal
2.	Kepemimpinan adalah pemimpin yang dapat mengangkat dan mengarahkan pengikutnya ke arah yang benar, ke arah yang menjunjung moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Hasibuan (2013:77)	Variabel bebas	- Rasa hormat dengan atasan - Kepercayaan - Dapat menjadi panutan - Motivator - Penetapan tujuan - Ide kreatif - Problem solver - Pengembangan karir - Menciptakan lingkungan kerja yang baik - Hubungan kerja Hasibuan (2013:79)	Skala Ordinal
3.	Motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Siagian (2012:87)	Variabel bebas	- Kebutuhan berprestasi - Kebutuhan afiliasi - Kebutuhan kekuasaan Siagian (2012:92)	Skala Ordinal
4	Sikap kerja adalah kecenderungan pikiran seseorang dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan ysgn menjadi tanggungjawabnya Robbins (2015:88)		- Ketekunan - Kegigihan - Ketelitian - Kecepatan kerja - Motivasi berprestasi - Sistematis dalam bekerja - Daya tahan - Inisiatif - Kedisiplinan - Responsifitas Robbins (2015:93)	Skala Ordinal

2.6 Teknik Analisis Data

2.6.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Data hasil uji coba instrumen digunakan untuk uji validitas instrumen. Jenis-jenis validitas instrumen dapat dilihat pada uraian berikut :

- a. Validitas isi: kadang-kadang disebut dengan *face validity*, ditentukan berdasarkan landasan teori dan atau pendapat pakar
- b. Validitas kriteria: diukur dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total menggunakan teknik korelasi product moment (metode interkorelasi). Bila koefisien korelasi positif dan $> 0,30$ maka indikator bersangkutan dianggap valid. Perhitungan koefisien korelasi dapat dilakukan dengan software SPSS

2.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Konsistensi disini, berarti koefisien disebut konsisten jika digunakan untuk mengukur konsep dari suatu kondisi ke kondisi yang lain. Pada program SPSS, metode ini dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*, dimana koefisien dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) $> 60\%$ (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel sebaliknya *cronbach's alpha* (α) $< 60\%$ (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel. Instrument (alat ukur) dikatakan valid atau reliabel, jika hasil perhitungan memiliki koefisien kendala (reabilitas) sebesar $= 0,05$ atau lebih. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*.

2.6.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) yaitu tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinearitas, tidak terdapat autokorelasi dan berdistribusi normal. Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya *standar error*. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien.

2.6.4 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh variabel bebas (variabel bebas) terhadap variabel terikat (variabel terikat), dengan menggunakan persamaan matematis yaitu analisis regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \tag{1}$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- X₁ = Motivasi kerja
- X₂ = Sikap kerja
- X₃ = Kepemimpinan
- b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi
- e = Standard error

2641 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji-t dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung terhadap t_{tabel}. Atau untuk mengetahui tingkat signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, maka digunakan uji hipotesis dengan rumus:

$$Uji\ t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \tag{2}$$

Dimana :

- r : Korelasi
- n : Jumlah sampel

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika t_{hitung} \geq t_{tabel} dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0.05$, maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika t_{hitung} $<$ t_{tabel} dan probabilitas (nilai signifikan) $>$ tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0.05$, maka variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2642 Uji Signifikansi Parameter Serempak (Uji-F)

Uji-F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat. Uji-F dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung terhadap F_{tabel}. Atau untuk mengetahui tingkat signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara serempak atau simultan, maka digunakan uji hipotesis dengan rumus:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \tag{3}$$

Dimana :

R = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0.05$, maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) > tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0.05$, maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2.6.43 Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas (bebas) dalam menerangkan variasi variabel terikat (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) e rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan ke dalam model. Untuk variabel bebas lebih dari dua menggunakan sebaiknya menggunakan *Adjusted R²*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Angket Variabel Penelitian

Dari angket yan diberikan kepada 36 orang responden yang berapa di ASN Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan dimana responden menjawab sebanyak 40 pertanyaan dengan 5 pilihan dari 4 variabel dalam penelitian ini, maka peneliti mentabulasi skor angket untuk masing-masing variabel, dengan hasil angket sebagai berikut :

3.1.1 Skor Angket Variabel Kinerja

Tabel 3. Skor Angket Variabel Kinerja

No	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	Total	
											Orang	Persentase
1	8	22,22	7	19,22	17	47,22	3	8,33	1	2,78	36	100
2	5	13,89	8	22,22	15	41,67	7	19,44	1	2,78	36	100
3	5	13,89	8	22,22	17	47,22	5	13,89	1	2,78	36	100
4	2	5,56	7	19,44	16	44,44	8	22,22	3	8,33	36	100
5	3	8,33	9	25	16	44,44	7	19,44	1	2,78	36	100
6	5	13,89	13	36,11	11	30,56	6	16,67	1	2,78	36	100
7	1	2,78	6	16,67	20	55,56	8	22,22	1	2,78	36	100
8	4	11,11	9	25	16	44,44	6	16,67	1	2,78	36	100
9	6	16,67	15	41,67	13	36,11	1	2,78	1	2,78	36	100
10	4	11,11	9	25	17	47,22	5	13,89	1	2,78	36	100

Dari tabel 3 di atas dapat dijelaskan Jawaban responden mengenai pertanyaan nomor 1 pada variabel kinerja yaitu Atasan memberikan pemahaman atas tugas yang saya kerjakan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (22,22%), responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang (19,22%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang (47,22%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (8,33%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,78%)

3.1.2 Skor Angket Kepemimpinan

Tabel 4. Skor Angket Variabel Kepemimpinan

No	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	Total	
											Orang	Persentase
1	6	16,67	9	25	16	44,44	3	8,33	2	5,56	36	100
2	5	13,89	8	22,22	19	52,78	4	11,11	0	0	36	100

No	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	Total	
											Orang	Persentase
3	11	30,56	9	25	14	38,89	2	5,56	0	0	36	100
4	11	30,56	13	36,11	10	27,78	2	5,56	0	0	36	100
5	10	27,78	17	47,22	8	22,22	1	2,78	0	0	36	100
6	10	27,78	13	36,11	13	36,11	0	0	0	0	36	100
7	9	25	14	38,89	10	27,78	3	8,33	0	0	36	100
8	5	13,89	8	22,22	19	52,78	4	11,11	0	0	36	100
9	10	27,78	17	47,22	19	52,78	0	0	0	0	36	100
10	6	16,67	9	25	16	44,44	3	8,33	2	5,56	36	100

Dari tabel 4 di atas dapat dijelaskan Jawaban responden mengenai pertanyaan nomor 1 pada variabel kepemimpinan yaitu Pemimpin menjadi panutan bagi bawahan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (16,67%), responden yang menjawab setuju sebanyak 9 orang (25%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang (44,44%) responden yang menjawab tidak setuju 3 orang (8,33%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2,56%)

3.1.3 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja

Tabel 5. Skor Angket Variabel Motivasi Kerja

No	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	Total	
											Orang	Persentase
1	9	25	11	30,56	13	36,11	3	8,33	0	0	36	100
2	7	19,44	12	33,33	16	44,44	1	2,78	0	0	36	100
3	8	22,22	11	30,56	12	41,67	4	11,11	1	2,78	36	100
4	4	11,11	11	30,56	16	44,44	5	13,89	0	0	36	100
5	13	36,11	14	38,89	9	25	0	0	0	0	36	100
6	13	36,11	12	33,33	8	22,22	3	8,33	0	0	36	100
7	11	30,56	11	30,56	12	33,33	2	5,56	0	0	36	100
8	10	27,78	9	25	14	38,89	3	8,33	0	0	36	100
9	9	25	19	52,78	5	13,89	2	5,56	1	2,78	36	100
10	11	30,56	9	25	10	27,78	5	13,89	1	2,78	36	100

Dari tabel 5 di atas dapat dijelaskan Jawaban responden mengenai pertanyaan nomor 1 pada variabel motivasi kerja yaitu Pegawai berusaha maksimal untuk mencapai prestasi dalam bekerja responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (30,56%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang (36,11%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (8,33%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%)

3.1.3 Skor Angket Variabel Sikap Kerja

Tabel 6. Skor Angket Variabel Sikap Kerja

No	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	Total	
											Orang	Persentase
1	8	22,22	11	30,56	15	41,67	2	5,56	0	0	36	100
2	9	25	11	30,56	12	33,33	4	11,11	0	0	36	100
3	10	27,78	8	22,22	10	27,78	6	16,67	2	5,56	36	100
4	6	16,67	12	33,33	13	36,11	3	8,33	2	5,56	36	100
5	7	19,44	11	30,56	16	44,44	2	5,56	0	0	36	100
6	5	13,89	10	27,78	18	50	3	8,33	0	0	36	100
7	5	13,89	11	30,56	16	44,44	4	11,11	0	0	36	100
8	9	25	10	27,78	14	38,89	3	8,33	0	0	36	100
9	9	25	16	44,44	11	30,56	0	0	0	0	36	100
10	8	22,22	11	30,56	11	30,56	4	11,11	2	5,56	36	100

Dari tabel 6 di atas dapat dijelaskan jawaban responden mengenai pertanyaan nomor 1 pada variabel sikap kerja yaitu Mampu mengerjakan tugas-tugas monoton dalam rentang waktu panjang, dengan kualitas yang baik responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (22,22%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (30,56%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang (41,67%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (5,56%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%).

3.2 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur item pernyataan yang digunakan dalam penelitian. Uji validitas terlebih dahulu dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden penelitian. Taraf signifikan untuk kriteria pengukuran uji validitas sebesar 5% atau sama dengan 0,05 (Ghozali, 2013). Hasil uji validitas untuk kinerja dapat dimuat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Indikator Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Pengukuran	Kategori
1	X1.1	0.880	0,5	Valid
2	X1.2	0.776	0,5	Valid
3	X1.3	0.700	0,5	Valid
4	X1.4	0.733	0,5	Valid
5	X1.5	0.749	0,5	Valid
6	X1.6	0.675	0,5	Valid
7	X1.7	0.670	0,5	Valid
8	X1.8	0.643	0,5	Valid
9	X1.9	0.785	0,5	Valid
10	X1.10	0.812	0,5	Valid

Pengambilan keputusan uji validitas dengan membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dan nilai pengukuran validitas sebesar 0,5. Tabel 5.8 menunjukkan nilai *corrected item total correlation* tertinggi pada indikator item pertanyaan X1.10 sebesar 0,812 dan nilai terendah pada indikator item pertanyaan X1.8 sebesar 0,643 sehingga dapat dinyatakan bahwa pengukuran indikator item pernyataan adalah valid.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Sikap Kerja

No	Indikator Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Pengukuran	Kategori
1	X2.1	0.722	0,5	Valid
2	X2.2	0.796	0,5	Valid
3	X2.3	0.737	0,5	Valid
4	X2.4	0.631	0,5	Valid
5	X2.5	0.629	0,5	Valid
6	X2.6	0.676	0,5	Valid
7	X2.7	0.617	0,5	Valid
8	X2.8	0.796	0,5	Valid
9	X2.9	0.621	0,5	Valid
10	X2.10	0.622	0,5	Valid

Pengambilan keputusan uji validitas dengan membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dan nilai pengukuran validitas sebesar 0,5. Tabel 5.9 menunjukkan nilai *corrected item total correlation* tertinggi pada indikator item pertanyaan X2.2 dan X2.8 sebesar 0,796 dan nilai terendah pada indikator item pertanyaan X2.7 sebesar 0,617 sehingga dapat dinyatakan bahwa pengukuran indikator item pernyataan adalah valid.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

No	Indikator Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Pengukuran	Kategori
1	X3.1	0.786	0,5	Valid
2	X3.2	0.652	0,5	Valid
3	X3.3	0.663	0,5	Valid
4	X3.4	0.664	0,5	Valid
5	X3.5	0.717	0,5	Valid
6	X3.6	0.745	0,5	Valid
7	X3.7	0.703	0,5	Valid
8	X3.8	0.736	0,5	Valid
9	X3.9	0.692	0,5	Valid
10	X3.10	0.842	0,5	Valid

Pengambilan keputusan uji validitas dengan membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dan nilai pengukuran validitas sebesar 0,5. Tabel 5.10 menunjukkan nilai *corrected item total correlation* tertinggi pada indikator item pertanyaan X3.10 sebesar 0,842 dan nilai terendah pada indikator item pertanyaan X3.3 sebesar 0.663 sehingga dapat dinyatakan bahwa pengukuran indikator item pernyataan adalah valid.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Kinerja

No	Indikator Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Pengukuran	Kategori
1	Y.1	0.626	0,5	Valid
2	Y.2	0.706	0,5	Valid
3	Y.3	0.686	0,5	Valid
4	Y.4	0.740	0,5	Valid
5	Y.5	0.692	0,5	Valid
6	Y.6	0.673	0,5	Valid
7	Y.7	0.735	0,5	Valid
8	Y.8	0.768	0,5	Valid
9	Y.9	0.744	0,5	Valid
10	Y.10	0.692	0,5	Valid

Pengambilan keputusan uji validitas dengan membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dan nilai pengukuran validitas sebesar 0,5. Tabel 5.11 menunjukkan nilai *corrected item total correlation* tertinggi pada indikator item pertanyaan Y.8 sebesar 0,768 dan nilai terendah pada indikator item pertanyaan Y.1 sebesar 0,626 sehingga dapat dinyatakan bahwa pengukuran indikator item pernyataan adalah valid.

3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu pengukur menunjukan stabilitas dan konsisten dari suatu instrumen yang mengukur variabel, (Sekaran, 2016). Alat ukur untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila Hasil $\alpha > 0,6$ = reliabel dan hasil $\alpha < 0,6$ = tidak reliabel (Handayati 2016). Hasil uji reliabilitas penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 11 :

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Pengukuran	Kategori
1	Kinerja	0.897	0.6	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0.880	0.6	Reliabel
3	Sikap Kerja	0.896	0.6	Reliabel
4	Kepemimpinan	0.882	0.6	Reliabel

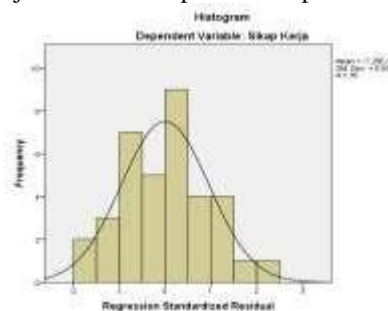
Berdasarkan Tabel 11 Hasil uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha, maka semua variabel penelitian termasuk kategori reliabel, karena Cronbach alpha > dari 0,6. Hasil penelitian dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa pengukuran item variabel dalam penelitian ini memenuhi uji reliabilitas dan dapat dipakai sebagai alat ukur.

3.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik agar memperoleh hasil regresi yang bisa dipertanggung jawabkan dan mempunyai hasil yang tidak biasa. Uji asumsi klasik diantaranya:

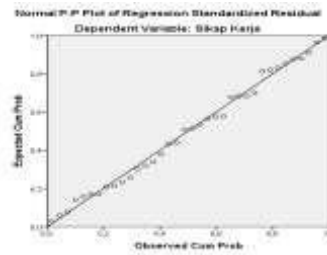
3.4.1 Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi dari variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dimuat pada Gambar 2:



Gambar 2. Grafik Histogram

Gambar 2 Grafik Histogram pada uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi data dari penelitian berbentuk lonceng, tidak condong kekiri ataupun ke kanan, dengan perkataan lain bahwa penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 3. Grafik Normal Plot

Gambar 3 Grafik P-Plot menunjukkan bahwa data model regresi berdistribusi normal, terlihat jelas dari titik-titik residual model regresi yang menyebar mengikuti garis normal, untuk menguatkan hasil dari grafik p-plot, maka dilakukan uji Kolmogrov-Smirnov Test pada Tabel 12 :

Tabel 12. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	N	Motivasi	Sikap.Kerja	Kepemimpinan	Kinerja
Normal Parameters ^{a,b}		36	36	36	36
	Mean	32.6944	37.0278	37.6389	36.1111
	Std. Deviation	6.92746	6.24493	6.82497	6.73913
Most Extreme Differences	Absolute	.158	.098	.102	.108
	Positive	.090	.098	.087	.108
	Negative	-.158	-.074	-.102	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.948	.590	.613	.648
Asymp. Sig. (2-tailed)		.329	.878	.847	.795

Tabel 12 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,795, nilai ini lebih besar dari nilai signifikan (0,05), dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

3.4.2 Hasil Uji multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji model regresi dari korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, (Ghozali, 2018). Hasil Uji Multikolonieritas dapat dimuat pada Tabel 13.

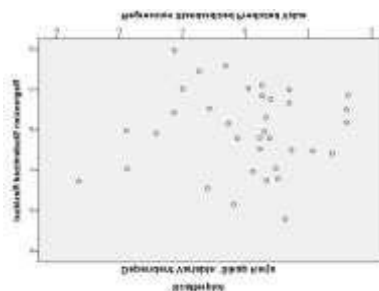
Tabel 13. Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.224	3.704		.061	.952
1 Motivasi kerja	.446	.123	.458	3.618	.001
Sikap kerja	.433	.119	.402	3.641	.001
Kepemimpinan	.140	.123	.342	3.139	.002

Tabel 13 Hasil Uji Multikolonieritas menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 yang artinya tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas.

3.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas, (Ghozali, 2018) Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dimuat pada Gambar 4:



Gambar 4 Grafik Scatter Plot

Hasil Grafik Scatterplot yang ditampilkan membuktikan bahwa data dari penelitian ini tersebar dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan terlihat tidak membentuk pola yang jelas, dengan begitu terlihat jelas bahwa data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

3.5 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis ini akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara simultan maupun secara partial dan untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data, maka digunakan program SPSS versi 22.00.

3.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Tabel 14. Coeficients^a pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.224	3.704		.061	.952
Motivasi kerja	.446	.123	.458	3.618	.001

Berdasarkan Tabel 14 out put SPSS “Coeficients” diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel kompetensi sebesar 3.513. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.618 > 1.6923$) dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel kompetensi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

3.5.2 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Tabel 15. Coeficients^a pengaruh sikap kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.224	3.704		.061	.019
Sikap kerja	.433	.119	.402	3.641	.001

Berdasarkan Tabel 15 out put SPSS “Coeficients” diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 2.512. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.641 > 1.6923045$) dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel sikap kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

3.5.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Tabel 16. Coeficients^a pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.224	3.704		.061	.952
Kepemimpinan	.140	.123	.342	3.139	.002

Berdasarkan Tabel 16 out put SPSS “Coeficients” diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel disiplin sebesar 2.759. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.139 > 1.6923$) dan nilai signifikansi $0.022 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel kepemimpinan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

3.5.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Sikap Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

Tabel 17. Anova^b pengaruh motivasi kerja, sikap kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1227.754	3	409.251	36.197	.008 ^a
	Residual	361.802	32	11.306		
	Total	1589.556	35			

Berdasarkan Tabel 17 out put SPSS “Anova” diatas diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36.197 > 2.672$) dan nilai signifikansi $0.008 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel motivasi kerja, sikap kerja dan kepemimpinan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Dengan demikian model regresi ini adalah fit/cocok menjadi alat prediksi yang baik.

3.6 Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel motivasi kerja, sikap kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan dengan secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka R_{Square} dibawah ini :

Tabel 18 Model summary^b pengaruh motivasi kerja, sikap kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate 1
	.879 ^a	.772	.751	3.36248

Berdasarkan Tabel 18 out put SPSS “Model summary” diatas, diperoleh nilai R_{Square} (r^2) adalah 0.772. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel motivasi kerja, sikap kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebesar 77.20%, sedangkan sisanya sebesar 32.80% (100% - 77.20%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain kemampuan variabel motivasi kerja, sikap kerja dan kepemimpinan dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan sebesar 32.80%, selebihnya variabel kinerja pegawai ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti (*error term*) sebesar 64,90%.

3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengestimasi pengaruh motivasi kerja, sikap kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 19. Coefficients^a pengaruh motivasi kerja, sikap kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.224	3.704		.061	.952
Kompetensi	.446	.123	.458	3.618	.001
Lingkungan kerja	.433	.119	.402	3.641	.001
Disiplin kerja	.140	.123	.342	3.139	.002

Berdasarkan Tabel 19, out put SPSS “Coefficients” diatas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.224 + 0.446X_1 + 0.443X_2 + 0.140X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas :

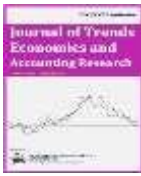
- Nilai konstanta dari persamaan regresi dari penelitian ini sebesar 0.224, hal ini menyatakan bahwa ketika nilai variabel motivasi kerja, sikap kerja dan kepemimpinan adalah nol, maka nilai kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan sebesar 0.224.
- Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0.446, hal ini menjelaskan bahwa ketika nilai variabel motivasi kerja ditingkatkan 100% (1kali), maka nilai kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan meningkat sebesar 4.46 satuan.
- Koefisien regresi untuk variabel sikap kerja sebesar 0.443, hal ini menjelaskan bahwa ketika nilai variabel sikap kerja ditingkatkan 100% (1kali), maka nilai kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan meningkat sebesar 4.43 satuan.
- Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan sebesar 0.140, hal ini menjelaskan bahwa ketika nilai variabel kepemimpinan ditingkatkan 100% (1kali), maka nilai kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan meningkat sebesar 1.40 satuan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis perhitungan di atas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan, Variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan, Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan dan Variabel motivasi kerja, sikap kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

REFERENCES

- Apoi, Albert, and Hamrila Binti Abdul Latip. 2019. “The Impact of Transformational Leadership on Employee Reactions towards Individual Work Performance: A Conceptual Paper.” *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 9(8):47–60.



- Apriyanto, Wawan, and R. Budhi Satrio. 2015. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)* 4(11).
- Fauzi, Akhmad. 2020. *Manajemen Kinerja*. Airlangga university press.
- Handayati, Ratna. 2016. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Konsumen Di Pong-Pong Cafe Lamongan.” *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.”
- Moehariono, P. 2014. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi.” *Jakarta: PT Rajagrafindo Persada*.
- Serlin Serang, Alias. 2018. “Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.” *Jurnal Ilmu Ekonomi* 1.
- Sondang, Siagian P. 2008. “Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi.” *Gunung Agung Jakarta*.
- Sudarmanto, Eko, Erika Revida, Nur Zaman, Marulam M. T. Simarmata, Sukarman Purba, Syafrizal Syafrizal, Erniati Bachtiar, Annisa Ilmi Faried, Nasrullah Nasrullah, and Ismail Marzuki. 2020. *Konsep Dasar Pengabdian Kepada Masyarakat: Pembangunan Dan Pemberdayaan*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, Bachtiar Rachmad, Gatot Mudjiono, and Rina Rachmawati. 2014. “Studi Kelimpahan Populasi Thrips Sp. Pada Perlakuan Pengelolaan Hama Terpadu Dan Konvensional Pada Tanaman Cabai (*Capsicum Annuum* L.) Di Desa Bayem Kecamatan Kasembon Kabupaten Malang.” *Jurnal HPT (Hama Penyakit Tumbuhan)* 2(2):67–78.
- Tarigan, Sahrul, Oryza Kuspranataga, T. Muhammad Iqbal, and Puti Andam Sari. 2021. “Pengaruh Sikap Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.” *Manajemen Dan Bisnis* 3(2):225–36.
- Ul’fah Hernaeny, M. Pd. 2021. “Populasi Dan Sampel.” *Pengantar Statistika* 1:33.
- Ulfayani, Lia, Yance Irawan Nasution, Yemki Satria, and Herinov Helfi. 2021. “PENGARUH MOTIVASI KERJA, SIKAP KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN.” *Manajemen Dan Bisnis* 3(2):153–64.