

# PENGARUH KOMPETENSI KERJA, KEPEMIMPINAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH PEMERINTAH KABUPATEN SIJUNJUNG

Hepsi Abdillah<sup>1</sup>, Habibatul Hidayati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”. Padang, Indonesia

Corresponding Author: [hepsiabdillah@gmail.com](mailto:hepsiabdillah@gmail.com)<sup>1</sup>, [habibatulhidayati@akbpstie.ac.id](mailto:habibatulhidayati@akbpstie.ac.id)<sup>2</sup>

## Article History

Received : 24-11-2023

Revised : 30-11-2023

Accepted : 03-12-2023

**Kata Kunci: Kepemimpinan Kerja; Kinerja Pegawai; Kompetensi Kerja; Motivasi Kerja**

**Keywords: Employee Performance; Work Competence; Work Leadership; Work Motivation**

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel kompetensi kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung. untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung. untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung. Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada 74 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, dengan menggunakan teknik pengolahan data yaitu uji instrument, uji asumsi klasik, pengujian regresi linear berganda dan uji t dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung. kepemimpinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung.

## ABSTRACT

*The aim of this research is to examine the influence of work competency variables on employee performance at the Regional Financial and Asset Agency of the Sijunjung Regency Government. to test the influence of work leadership variables on employee performance at the Regional Financial and Asset Agency of the Sijunjung Regency Government. to test the influence of work motivation variables on employee performance at the Regional Financial and Asset Agency of the Sijunjung Regency Government. The research method used by researchers is a quantitative method. Data were collected through distributing questionnaires to 74 respondents using saturated sampling techniques, where all members of the*

*population were sampled, using data processing techniques, namely instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests and t tests with the help of the SPSS application. The results of the research show that work competency has a positive and significant effect on the performance of employees at the Regional Financial and Asset Agency of the Sijunjung Regency Government. work leadership has a positive and significant effect on the performance of employees at the Regional Financial and Asset Agency of the Sijunjung Regency Government, and work motivation has a positive and significant effect on the performance of employees at the Regional Financial and Asset Agency of the Sijunjung Regency Government.*

## PENDAHULUAN

Organisasi diorganisir untuk mencapai tujuan tertentu yang hanya dapat dicapai melalui kerjasama. Organisasi sangat penting bagi orang-orang dalam kehidupan kerja. Baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarganya, sehingga mereka memiliki potensi kompetensi, kecerdasan. Keberhasilan organisasi sangat mempengaruhi aktivitas individu pegawainya. Setiap organisasi atau perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja kpegawainya agar tujuan perusahaan dapat terwujud. Kinerja pegawai merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Seorang karyawan yang berkualifikasi tinggi dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Menurut Dandi (2014) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses yang berkaitan dengan jangka waktu tertentu dan diukur berdasarkan syarat-syarat kontrak yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawab yang relevan, atau bagaimana orang tersebut diharapkan untuk melakukan dan berperilaku sesuai dengan tugas yang ditugaskan kepadanya. kuantitas, kualitas, dan waktu yang dihabiskan untuk tugas. Mangkunegara, (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi, kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung merupakan bagian dari Lembaga Teknis Daerah yang bergerak dibidang unsur pelaksana pemerintah daerah dibidang pajak daerah, pengelolaan keuangan, dan aset yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Wali kota melalui

Sekretaris Daerah, Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung beralamat di Muaro, Kecamatan Sijunjung, Kabupaten Sijunjung, Sumatera Barat.

Fenomena yang seringkali terjadi dalam suatu organisasi yaitu mengenai kinerja karyawan yang disebabkan karena berbagai kondisi, serta adanya tuntutan pekerjaan yang menjadikan karyawan untuk bisa mencapai suatu target. Fenomena yang terjadi pada penelitian ini adalah terkait dengan masalah kinerja karyawan yang belum tercapai dan belum optimal yang dapat dilihat dari data penilaian hasil kerja dan data rata-rata kinerja karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung sebagai berikut:

**Tabel 1**

**Data Penilaian Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung Tahun 2022**

No	Indikator	Tahun 2022	Yang belum terealisasi	Target
1	Orientasi Pelayanan	85%	15 %	100 %
2	Integritas	88 %	12 %	100 %
3	Komitmen	89 %	11 %	100 %
4	Disiplin	86 %	14 %	100 %
5	Kerjasama	87 %	13 %	100 %
6	Kepemimpinan	80%	20 %	100 %
	<b>Jumlah</b>	<b>515</b>		100 %

*Sumber: Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung*

Dari Tabel 1 di atas terlihat bahwa dimana kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung tersebut menunjukkan penilaian kinerja pada tahun 2022 masih belum tercapai 100 %, terlihat dari indikator Orientasi Pelayanan hanya tercapai 85%, dan pada indicator Integritas tercapai 88%, dan pada Indikator Komitmen tercapai 89%, dan pada indicator Disiplin hanya tercapai 86%, kemudian pada indicator Kerja Sama tercapai 87%, kemudian pada indicator Kepemimpinan 80%. Hal ini dapat diartikan bahwa hasil kerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung belum sesuai dengan ketentuan pemerintahan.

Dari data yang diperoleh ini menunjukkan motivasi kerja pegawai masih juga rendah, masih banyak pegawai yang belum memahami pekerjaannya karena tidak memiliki kompetensi yaitu keahlian dan keterampilan yang belum memadai, belum memahami tugas pokok dan fungsinya, seperti masih ada yang belum memahami kerjanya, belum menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sering menunda-nunda pekerjaan dan lalai, kualitas kerja masih belum memenuhi standar, hal ini disebabkan kompetensi yang rendah dan kurang motivasi pegawai dalam mendukung pelaksanaan pekerjaannya. Selain itu kurangnya

kepiawaian pegawai dalam menjalankan tugasnya, kurang semangat, hal ini juga disebabkan rendahnya motivasi kerja pegawai, dan juga ditemukan, keharmonisan hubungan antara sesama pegawai baik atasan maupun bawahan masih belum dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan secara baik, kurangnya perhatian atasan terhadap bawahan akan kebutuhan terhadap dukungan pekerjaan, komunikasi yang jarang antara staf-staf dengan pimpinan, staf masih banyak yang belum nyaman dengan ruangan fasilitas yang ada, hal ini disebabkan lemahnya kepemimpinan dalam memberikan motivasi dalam penyelenggaraan suatu organisasi. Dari fenomena diatas, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung masih belum dapat mendukung tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Dandi, (2014) yang menyatakan bahwa penurunan kinerja disebabkan kurangnya motivasi dalam mengembangkan kompetensi setiap pegawai dan juga pimpinan pada perusahaan kurang memberikan arahan atau motivasi dalam mengerjakan tugas dari perusahaan. Apabila motivasi ditingkatkan dalam mengembangkan kompetensi karyawan maka kinerja juga akan meningkat perusahaan tersebut. dan juga sejalan dengan penelitian Prayudi, A. (2020) yang mengemukakan penurunan kinerja juga bisa di sebabkan oleh kurangnya kompetensi karyawan dan kepemimpinan pada perusahaan tersebut. apabila dalam sebuah perusahaan kompetensi karyawan tersebut tidak ada maka hasil kinerjanya akan menurun dan juga apabila motivasi kepemimpinan terhadap bawahan menurun maka hasil kinerja juga menurun.

Permasalahan diatas sangat penting untuk diperhatikan lebih lanjut, guna untuk meningkatkan pencapaian tujuan yang sesuai dengan target perusahaan. Perusahaan perlu memotivasi serta memberikan penghargaan kepada pegawainya agar lebih bersemangat dan terdorong dalam bekerja, sehingga pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan kompetensi kerja, kepemimpinan kerja dan motivasi kerja dalam sumber daya manusia sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Untuk mencapai hasil terbaik bagi pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi, perusahaan harus fokus pada kompetensi pegawainya. Kompetensi diharapkan mampu memotivasi etos kerja pegawai sehingga dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Menurut Agustine Pariesti et al(2022) mendefenisikan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu tugas berdasarkan pertanyaan yang berkaitan dengan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*) dan sikap (*attitude*) dengan manfaat dan manfaat yang sebesar-besarnya. Faktor kompetensi pegawai, yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan keterampilan untuk melakukan tugas, mempengaruhi kinerja pegawai, seperti promosi dan prestasi. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dengan bidang pekerjaannya maka semakin tinggi indikator pegawainya. Sedangkan motivasi kerja yang diwujudkan sebagai sikap positif terhadap penampilan seseorang mempengaruhi kinerja pegawai dalam bidang pekerjaannya.

Menurut Herlambang et al (2022) Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif atau unggul dalam pekerjaan atau keadaan. Dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik kompetensi setiap karyawan maka akan meningkatkan kinerja pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ingsih(2013) diketahui bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi pada diri karyawan pasti akan meningkatkan kinerja karyawan. Herlambang et al (2022) mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompetensi, akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Menurut Yuliana (2017) mengemukakan kompetensi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Jadi, hubungan antar variabel kompetensi dengan kinerja karyawan adalah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Haluan Star Logistic. Wondal (2019) mengemukakan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Artha Graha Internasional cabang Sam Ratulangi Manado tbk.

Janosik (2005) mengemukakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompetensi, akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada CV Inaura Anugerah Jakarta. Pandaleke (2010) mengemukakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi karyawan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>1</sub> = diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung.**

Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan untuk mencapai hasil yang diharapkan perusahaan adalah pengelolaan tenaga kerja di perusahaan. Manajemen tenaga kerja merupakan keterampilan yang merupakan hasil dari proses perubahan karakter seseorang. Menurut Sutrisno (2016) mengemukakan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kegiatan rahasia yang menuntut kepribadian seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi dan menantang bawahan untuk terlibat dalam kegiatan untuk mencapai tujuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Harahap et al(2020) tentang pengaruh kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik kepemimpinan pada perusahaan maka akan semakin baik juga hasil kerja yang dihasilkan

oleh pegawai untuk perusahaan kepemimpinan pada perusahaan sangat berpengaruh pada hasil kerja untuk perusahaan.

Hasil ini didukung oleh Khotijah & Helmy, (2021) dengan hasil penelitian menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. yang dapat diartikan kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja semakin baik kepemimpinan dalam suatu perusahaan, maka juga akan semakin baik juga hasil kinerja pada perusahaan tersebut.

Penelitian (Arthawan & Mujiati, 2017) simpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan tingginya pemimpinnya memotivasi bawahannya untuk bekerja maka semakin tinggi kinerja pegawainya. Menurut Sugiono and Rachmawati, (2019) mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **H<sub>2</sub> = Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung**

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja yang lebih baik. Motivasi menurut Moehariono (2017) adalah kekuatan potensial yang ada dalam diri individu, yang dapat dikembangkan secara mandiri atau oleh berbagai kekuatan eksternal, yang dapat berpengaruh positif atau negatif terhadap hasil kerja. Definisi lain dari motivasi adalah tindakan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan motivasi mereka. Hasil yang relevan dapat berupa produktivitas, kehadiran, atau perilaku kerja kreatif lainnya. Setiap organisasi ingin mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran peserta sangat penting. Agar orang-orang bergerak sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi, motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi harus dipahami. Menurut Mangkunegara, (2016) Mengemukakan bahwa “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Dalam penelitian Agustine Pariesti et al (2022) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya motivasi itu sendiri ialah pemberian daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Murgianto (2019) diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi yang diberikan oleh atasan pada bawahan maka akan mendorong pegawai untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Menurut (Qasanah, 2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja pegawai terhadap Kinerja pegawai. Disimpulkan bahwa hubungan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sangatlah berkaitan erat, apabila motivasi kerja seorang karyawan dalam bekerja sangat tinggi, maka dorongan dalam melakukan pekerjaan dengan baik juga sangat tinggi, sehingga nantinya akan berpengaruh terhadap tingkat kesuksesan pencapaian kerja yang dihasilkannya. Apabila motivasi karyawan rendah, akan berpengaruh juga terhadap kinerjanya sehingga hasil kerja yang didapatkan kurang optimal dan akan berpengaruh terhadap tujuan serta kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut (Yanuarti, 2017) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>3</sub> = Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung**

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono(2017) metode kuantitatif disebut metode tradisional karena telah digunakan sejak lama, sehingga menjadi tradisional sebagai metode penelitian dan menggunakan angka-angka dalam penelitian. Pendekatan ini menggunakan data yang sudah tersedia, sehingga pengolahan dan transformasi data mentah menjadi informasi yang berguna merupakan inti dari analisis kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2017) obyek penelitian adalah tujuan ilmiah untuk memperoleh sekumpulan data guna menjamin kegunaan tertentu dari sesuatu yang objektif dan dapat diandalkan. Oleh karena itu, objek penelitian yaitu Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung.

Populasi dikatakan suatu wilayah generalisasi yang mencakup atas objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti supaya dapat di pelajari lebih lanjut sehingga dapat ditarik apa kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu, Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah

Pemerintah Kabupaten Sijunjung sebanyak 73 orang, dimana disini akan menguji tentang pengaruh kompetensi kerja, kepemimpinan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2017) Sampel adalah bagian dari banyak karakteristik yang dimiliki oleh wilayah populasi tersebut. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling* dimana seluruh jumlah populasi dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 73 orang yang merupakan seluruh pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung.

Jenis data yang digunakan penulis berupa data kualitatif dan kuantitatif.

Menurut Sugiyono, (2017) data primer merupakan sumber data yang memberikan data langsung kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan dalam bentuk data sumber tunggal dengan menyebarkan kuesioner kepada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung.

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari suatu sumber atau melalui perantara Sugiyono, o(2017). Data sekunder juga dapat diperoleh dari buku dan data berupa profil organisasi.

Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana responden ditanyai serangkaian pertanyaan atau pernyataan untuk memperoleh tanggapan Sugiyono(2017). Adapun yang menjadi responden yaitu seluruh pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis kuantitatif, yang dilakukan dengan menguji reliabilitas dan validitas kuesioner dibandingkan dengan poin-poin data yang dikumpulkan dari tanggapan responden. Apabila data survei dinyatakan reliabel dan valid dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung.

Uji validitas adalah pengukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur merupakan variabel yang benar-benar akan diteliti, uji validitas ini terdiri atas kumpulan pernyataan maupun pertanyaan(Sugiyono, 2017). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya penelitian ini adalah *Corrected Item Total Correction (CITC)* dengan standar pengukuran 0,300. Diambil simpulan apabila CITC diatas 0,300 maka pernyataan yang diajukan dapat dikatakan valid, jika CITC lebih rendah dari 0,300 dapat dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas adalah suatu instrumen yang digunakan dalam penelitian guna memperoleh informasi yang dapat dipercaya sebagai alat untuk memperoleh data dilapangan, uji reliabilitas terdiri atas jawaban-jawaban dari responden(Sugiyono, 2017). Indikator yang digunakan untuk mengukur reliabilitas ialah dengan *Cronbach Alpha (CA)* standard



pengukuran 0,600. Diambil kesimpulan apabila CA melebihi 0,600 dapat dikatakan reliable, jika sebaliknya apabila CA kecil dari 0,600 maka dikatakan tidak reliable.

Analisis ini bermaksud untuk mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel penelitian, kemudian hasil pengolahan data dideskripsikan dalam analisis deskriptif dengan menggunakan korelasi jawaban responden terhadap variabel penelitian. Menurut Arikunto (2002), efisiensi responden secara keseluruhan merupakan ukuran perhitungan masing-masing kategori respon variabel deskriptif, yang dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$TCR = \frac{R_s}{n} \times 100$$

Keterangan:

TCR = Tingkat Capaian Responden

R<sub>s</sub> = Rata-rata skor jawaban responden (rerata)

n = Nilai skor jawaban

Untuk menginterpretasikan jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan, sebagai acuannya tabel kriteria pengklasifikasian rata-rata jawaban responden sebagai berikut:

- a. 81 - 100 % = Sangat Baik
- b. 61 - 80 % = Baik
- c. 41 - 60 % = Cukup Baik
- d. 21 - 40 % = Tidak Baik
- e. < 20% = Sangat Tidak Baik

Uji normalitas berfungsi untuk menilai apakah sampel yang digunakan apakah itu normal atau tidak. Indikator yang digunakan untuk mengukur uji normalitas adalah *Kolmogorof Seminov Test* standar pengukuran 0,050 (5%). Diambil simpulan apabila sign tinggi dari 5% pengujian tersebut dapat dikatakan normal, namun jika sign kecil dari 5% maka pengujian dikatakan tidak normal. Uji Multikolinearitas

Uji ini menguji apakah terdapat gejala multikolinearitas atau tidak terdapat gejala multikolinearitas. Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korelasi variabel-variabel bebasnya (Sugiyono, 2017). Indikator yang digunakan adalah *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Tolerance, tingkat standar VIF < 10 dan Tolerance > 0,100. Dan dapat disimpulkan apabila VIF lebih kecil dari 10 dan Tolerance besar dari 0,100 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas. Apabila VIF besar dari 10 dan Tolerance kecil dari 0,100 maka pengujian tersebut terdapat gejala multikolinearitas.

Pengujian ini merupakan model regresi yang mengamati ketidaksamaan varian, apabila salah satu terjadi perbedaan maka terdapat gejala heteroskedastisitas (Sugiyono, 2017). Adapun indikator pengujian ini adalah Glejser dengan standar 0,050. Dapat diambil simpulan

apabila sign lebih tinggi dari 0,050 pengujian ini bebas gejala heteroskedastisitas, jika sign rendah dari 0,050 pengujian tidak bebas dari gangguan heteroskedastisitas.

Merupakan model regresi atau prediksi yang melibatkan beberapa variabel X dan hanya satu variabel Y. Regresi berganda jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel tergantung lebih dari satu Sugiyono(2017). Maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_i = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

$Y_i$ : Kinerja Pegawai

$a$ : Nilai Konstanta, yaitu nilai Y, jika  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3 = 0$

$\beta_1$ : Koefisien regresi untuk kompetensi

$\beta_2$ : Koefisien regresi untuk kepemimpinan

$\beta_3$ : Koefisien regresi untuk motivasi kerja

$X_1$ : Kompetensi

$X_2$ : Kepemimpinan

$X_3$ : Motivasi Kerja

Uji T digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial yang gunannya untuk menunjukkan pengaruh dari tiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2017) Indikator t-stat signifikan dan t-tabel alpha 5% kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika t-stat > t-tabel atau signifikan < dari 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak
2. Jika t-stat < t-tabel atau signifikan > dari 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas adalah pengukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur merupakan variabel yang benar-benar akan diteliti, uji validitas ini terdiri atas kumpulan pernyataan maupun pertanyaan (Sugiyono, 2017). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya penelitian ini adalah *Corrected Item Total Correction (CITC)* dengan standar pengukuran 0,300. Diambil simpulan apabila CITC diatas 0,300 maka pernyataan yang diajukan dapat dikatakan valid, jika CITC lebih rendah dari 0,300 dapat dinyatakan tidak valid.

**Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan uji Validitas dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation (CITC)* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2**  
**Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b><i>Corrected Item-total Correlation</i></b>	<b><i>Rule of Thumb</i></b>	<b>Kesimpulan</b>
Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik.	0.439	0.3	Valid
Saya berusaha mengasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.	0.572	0.3	Valid
Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu.	0.572	0.3	Valid
Selama bekerja, saya berusaha lebih baik dari rekan kerja saya.	0.709	0.3	Valid
Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan.	0.441	0.3	Valid
Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya.	0.613	0.3	Valid
Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditemukan.	0.441	0.3	Valid
Saya ciptakan suasana kerja yang mendukung.	0.574	0.3	Valid
Saya merasa sanggup bekerja secara mandiri tapi tidak menutup kemungkinanu ntuk bekerja sama dengan orang lain.	0.341	0.3	Valid
Saya selalu berinisiatif dalam mengerjakan tugas dengan benar dan tanpa harus diberi tau.	0.426	0.3	Valid
Apabila terdapat kesulitan dalam proses kerja maka setiap pegawai melakukan kerja sama untuk membantu pekerjaan	0.366	0.3	Valid
Setiap pegawai melakukan proses interaksi komunikasi dalam bekerja	0.323	0.3	Valid

*Sumber: Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)*

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel Y (Kinerja Pegawai) terhadap 73 responden, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,300, sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

### Kompetensi Kerja (X1)

Berdasarkan uji Validitas dengan menggunakan *Corrected Item-Total Corelation (CITC)* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3**  
**Uji Validitas Kompetensi Kerja (X1)**

Pernyataan	<i>Corrected Item-total Correlation</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Kesimpulan
Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0.466	0.3	Valid
Saya termotivasi bekerja karena adanya kesesuaian pekerjaan dengan pengetahuan yang saya miliki.	0.566	0.3	Valid
Saya memahami tugas yang harus saya lakukan.	0.484	0.3	Valid
Saya termotivasi bekerja karena saya memahami pekerjaan yang harus saya kerjakan.	0.673	0.3	Valid
Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang kecil.	0.470	0.3	Valid
Saya selalu mencari yang cepat untuk dapat menyelesaikan pekerjaan.	0.677	0.3	Valid
Saya menyenangi pekerjaan yang saat ini.	0.495	0.3	Valid
Saya selalu menjaga hubungan yang baik dengan sesame rekan kerja.	0.568	0.3	Valid
Saya berusaha untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.	0.319	0.3	Valid

*Sumber: Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)*

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel X1 (Kompetensi Kerja) terhadap 73 responden, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,300, sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

### Kepemimpinan Kerja (X2)

Berdasarkan uji Validitas dengan menggunakan *Corrected Item-Total Corelation*

(CITC) untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4**  
**Uji Validitas Kepemimpinan Kerja (X2)**

Pernyataan	<i>Corrected Item-total Correlation</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Kesimpulan
Apakah pimpinan anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas	0.466	0.3	Valid
Apakah pimpinan anda selalu menciptakan semangat tim dalam bekerja sama agar tercapainya pekerjaan.	0.443	0.3	Valid
Apakah pemimpin anda dapat melakukan koordinasi bawahannya dengan baik	0.574	0.3	Valid
Apakah pimpinan anda dapat mengkoordinasikan para bawahannya agar dapat mencapai tujuannya.	0.529	0.3	Valid
Apakah pimpinan anda selalu memberikan informasi baru pada karyawan	0.411	0.3	Valid
Apakah pimpinan anda selalu dapat menjelaskan tugas dan rencana dengan baik	0.383	0.3	Valid
Apakah pimpinan anda mendorong ana terlibat aktif dalam pengambilan keputusan	0.364	0.3	Valid
Apakah pimpinan anda melakukan pengambilan keputusan sesuai dengan keinginan karyawannya.	0.373	0.3	Valid

*Sumber: Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)*

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel X2 (Kepemimpinan Kerja) terhadap 73 responden, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,300, sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

### **Motivasi Kerja (X3)**

Berdasarkan uji Validitas dengan menggunakan *Corrected Item-Total Corelation (CITC)* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5**  
**Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)**

<b>Pernyataan</b>	<b><i>Corrected Item-total Correlation</i></b>	<b><i>Rule of Thumb</i></b>	<b>Kesimpulan</b>
Disini menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.	0.569	0.3	Valid
Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup.	0.661	0.3	Valid
Sering kali pegawai merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini.	0.725	0.3	Valid
Perusahaan cukup bukti untuk memberikan sanksi bila pegawai melakukan kesalahan dalam melakukan tugas.	0.792	0.3	Valid
Pegawai merasa mempunyai banyak sahabat di tempat kerja ini.	0.616	0.3	Valid
Pegawai dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi masalah.	0.756	0.3	Valid

*Sumber: Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)*

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel X3 (Motivasi Kerja) terhadap 73 responden, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,300, sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji Reliabilitas dengan menggunakan Cronbach Alpha untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 6**  
**Uji Reliabilitas**

<b>No</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b><i>Rollr of Thum</i></b>	<b>Kesimpulan</b>
1	Kompetensi Kerja( X1)	0.819	0.60	Reliabel
2	Kepemimpinan kerja (X2)	0.747	0.60	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	0.875	0.60	Reliabel
4	Kinerja Pegawai(Y)	0.824	0.60	Reliabel

*Sumber: Data SPSS 20 (Data diolah 2023)*

Dari hasil uji reliabilitas, dihasilkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel penelitian kompetensi kerja (X1), kepemimpinan kerja (X2), motivasi Kerja (X3), dan Kinerja pegawai (Y) lebih besar dari 0,600 yang memberikan hasil bahwa variabel yang diteliti dapat dikatakan reliabilitas.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda dapat di gunakan atau di fungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji dari regresi berganda yang telah dilakukan pada tabel 7 di bawah ini:

**Tabel 7**

#### Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Keterangan	Coefficient
<i>Constand</i>	26,205
Kompetensi Kerja	0,160
Kepemimpinan kerja	0,393
Motivasi Kerja	0,249

*Sumber: Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)*

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 26,205 + 0,160(X_1) + 0,393(X_2) + 0,249(X_3)$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut:

- Dari model persamaan regresi diatas, dapat di interpretasikan konstanta bernilai 26,205 satuan. Menjelaskan jika diasumsikan apabila variabel kompetensi kerja (X<sub>1</sub>) kepemimpinan kerja (X<sub>2</sub>) dan motivasi kerja dengan nol maka kinerja pegawai bernilai konstans sebesar 26,205 satuan.
- Koefisien regresi kompetensi kerja sebesar 0,160 satuan artinya setiap peningkatan variabel kompetensi kerja sebesar 1 satuan berarti akan menaikkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,160 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- Koefisien regresi kepemimpinan kerja sebesar 0,393 satuan artinya setiap peningkatan variabel kepemimpinan kerja sebesar 1 satuan berarti akan menaikkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,393 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,249 satuan artinya setiap peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan berarti akan menaikkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,249 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

## Uji Hipotesis

### Uji T

Uji T merupakan uji koefisien regresi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance* 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), dimana penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria, jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan) dan jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan).

**Tabel 8**  
**Hasil Uji T**

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	Alpha	Sign	Kesimpulan
1	Kompetensi Kerja	2,092	1,666	0,05	0,040	H1 diterima
2	Kepemimpinan kerja	2,872	1,666	0,05	0,005	H2 diterima
	Motivasi Kerja	2,132	1,666	0,05	0,037	H3 diterima

*Sumber: Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)*

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut:

a. Pengaruh variabel Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H1)

Variabel kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,092 > 1,666$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,040 < 0,05$ ) maka, hipotesis kesatu (H1) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

b. Pengaruh variabel Kepemimpinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H2).

Variabel kepemimpinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,872 > 1,666$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,005 < 0,05$ ) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

c. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H3).

Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,232 > 1,666$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,037 < 0,05$ ) maka, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

## Pembahasan

### Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel kompetensi kerja



berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,092 < 1,666$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,040 > 0,05$ ) maka hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini di diterima.

Hal ini berarti kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya tinggi, dimana semakin tingginya kompetensi pegawai dalam bekerja akan meningkatkan hasil kinerja pada instansi, dimana kompetensi merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh setiap pegawai disebuah instansi atau organisasi dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Penelitian ini sejalan dengan Yuliana (2017) mengemukakan kompetensi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Jadi, hubungan antar variabel kompetensi dengan kinerja karyawan adalah kompetensi berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Haluan Star Logistic. Wondal (2019) mengemukakan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Artha Graha Internasional cabang Sam Ratulangi Manado tbk. Janosik (2005) mengemukakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompetensi, akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada CV Inaura Anugerah Jakarta. Pandaleke (2010) mengemukakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi karyawan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan variabel kepemimpinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,872 < 1,666$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,005 > 0,05$ ) maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini di diterima.

Hal ini menunjukkan kualitas pemimpin tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya hasil yang dicapainya, tetapi ditentukan oleh kemampuan pemimpin mencapai hasil tersebut dengan perantara orang lain, yaitu melalui bawahan-bawahannya, serta pengaruh yang dipancarkan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan yang baik antara pemimpin dan pegawai, pimpinan harus dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam instansi, dan juga bersikap adil terhadap pegawai dengan begitu kinerja di dalam instansi akan meningkat.

Hasil ini didukung oleh Khotijah & Helmy, (2021) dengan hasil penelitian menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. yang dapat diartikan kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja

semakin baik kepemimpinan dalam suatu perusahaan, maka juga akan semakin baik juga hasil kinerja pada perusahaan tersebut.

Penelitian (Arthawan & Mujiati, 2017) simpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan tingginya pemimpinnya memotivasi bawahannya untuk bekerja maka semakin tinggi kinerja pegawainya. Menurut Sugiono and Rachmawati, (2019) mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan perusahaan tersebut.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, ditemukan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,132 < 1,666$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,037 > 0,05$ ) maka hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini di diterima.

Hal ini berarti dengan adanya motivasi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung, pasti ada rasa keinginan atau kemauan pegawai untuk melakukan pekerjaan pada instansi tersebut, karena motivasi dari instansi dapat mempengaruhi kinerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung, apabila pegawai memiliki motivasi yang baik dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi pemberian motivasi terhadap pegawai akan meningkat kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Penelitian ini didukung penelitian Agustine Pariesti et al(2022) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.yang artinya motivasi itu sendiri ialah pemberian daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Murgianto(2019)diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.semakin baik motivasi yang diberikan oleh atasan pada bawahan maka akan mendorong pegawai untuk mencapai hasil kkerja yang maksimal. Dan Qasanah, (2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja pegawai terhadap Kinerja pegawai. Disimpulkan bahwa hubungan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sangatlah berkaitan erat, apabila motivasi kerja seorang karyawan dalam bekerja sangat tinggi, maka dorongan dalam melakukan pekerjaan dengan baik juga sangat tinggi, sehingga nantinya akan berpengaruh terhadap tingkat kesuksesan pencapaian kerja yang dihasilkannya. Apabila motivasi karyawan rendah, akan berpengaruh juga terhadap kinerjanya sehingga hasil kerja yang didapatkan kurang optimal dan akan berpengaruh terhadap tujuan serta kelangsungan hidup perusahaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepemimpinan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai maka ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kompetensi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung, artinya semakin baik kompetensi pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung, artinya bahwa kepemimpinan yang diberikan perusahaan cukup bagus dan sangat dirasakan oleh kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung dan sesuai dengan harapan pegawainya tersebut. Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung, artinya bahwa semakin baiknya motivasi yang diberikan oleh pimpinan instansi akan mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung.

### Saran

Berdasarkan permasalahan dan kesimpulan dari penelitian ini, maka dari itu penulis mencoba untuk memberikan saran sebagai berikut: Instansi disarankan untuk lebih meningkatkan kompetensi pada kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung instansi harus memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan pemahaman dan pengetahuan setiap pegawai agar pegawai dapat memahami atau mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan oleh instansi. Instansi disarankan untuk lebih meningkatkan kepemimpinan pada kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung, dimana pemimpin harus dapat melakukan koordinasi kepada setiap pegawainya. Instansi disarankan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja pada kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung seperti memberikan tugas harus bekerja sama dengan pegawai lain dengan hal ini pegawai tersebut merasa mempunyai banyak teman dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh instansi. Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang terdapat pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Sijunjung khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja pegawai.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan selesainya penulisan artikel ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis. Kepada kedua orang tua dan keluarga, bapak Febriandhie Ananda, SE, M.Si dan ibu Lidya Martha, SE, MM selaku ketua dan wakil ketua

STIE “KBP” Padang, ibu Febsri Susanti, SEI, MM selaku ketua program studi manajemen. Serta Ibu Habibatul Hidayati, SM, M.SM selaku dosen pembimbing penulis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I. G. A. (2021). *Peran Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Perilaku Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening I*. 6(1996), 6.
- Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.37304/Jem.V3i1.4284>
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Pt. Rineka Cipta.
- Arthawan, K., & Mujiati, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Kesiman di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 252991.
- Basori, M. A. N. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 149–157.
- Cahyaningrat, M. B., Erviantono, T., & Wismayanti, K. W. (2002). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip Dan Dokumentasi Kota Denpasar. *Jurnal Sosial Politik*, 1–6.
- Dandi, R. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pabrik PT. Jember Indonesia). *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 1–5.
- Harahap, Arjuna Pipian, Siregar, F., Aligami, A., & Nurhaini. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Padang Lawas Utara. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (Jrmb)*, 5(2), 175–184.
- Herlambang, S. P., Sinaga, S., & Sihombing, N. S. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pln (Persero) Uip Sumbagut. *Jurnal Program Pasca Sarjana Uda*, 6(1), 182–202.
- Ingsih, S. I. R. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (Snvt) Kementerian Pekerjaan Umum Di Semarang. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 1(1), 14–25.

- Janosik, S. M. (2005). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Inaura Anugerah Jakarta. *Naspa Journal*, 42(4), 1. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Kharis, I. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang. Indra. *Journal of The American Health Information Management Association*, 77(1), 1–9.
- Khotijah, S., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 3(3), 442–460. <https://doi.org/10.32639/Jimmba.V3i3.853>
- Kurniawan, A. R., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Situbondo. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 102–110. <https://doi.org/10.32528/Jmbi.V6i1.3540>
- Madina, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27.
- Moeheriono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Pt Rajagrafindo Persada.
- Murgianto. (2019). Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia. *Jurnal Global*, 04(01), 16–29.
- Novita, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Business And Economics (Jbe) Upi Yptk*, 7(2), 156–161. <https://doi.org/10.35134/Jbeupiyptk.V7i2.164>
- Nurhayati, E. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 79–91. <https://doi.org/10.33633/Jpeb.V2i2.2274>
- Pandaleke, D. (2010). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan/Pegawai. *Jurnal Emba*, 4(2), 199–210.
- Patel. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Siska*. 9–25.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Ahmad Prayudi*, 6(2), 64–72.

- Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 127. <https://doi.org/10.30872/Psikoborneo.V8i1.4867>
- Ratna Wijayanti, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ppkm Iii*, 3(3), 185–192.
- Sugiono, E., & Rachmawati, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang, Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57–69. <https://doi.org/10.47313/Oikonomia.V15i1.644>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian* (Bandung).
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (2nd Ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis* (3rd Ed.). Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sutrisno, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Bumi Aksara.
- Suyadi, P. (2010). *Kebijakan Kinerja Karyawan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bpfe, Yogyakarta.
- Wondal, R. R. (2019). Pregina R, W. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Artha Graha Internatonal Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5157–5166. <https://doi.org/10.35794/Emba.V7i4.26024>
- Yanuarti, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Nasional.
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada Pt. Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 135–150.