

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PERTANAHAN DAN TATA RUANG DINAS PEKERJAAN UMUM PROVINSI RIAU PEKANBARU

Tiya Eka Safitri, Alum Kusuma, Rahayu Setianingsih, Yuslim
Universitas Muhammadiyah Riau

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan tiga variabel independen yaitu motivasi, disiplin, dan pelatihan. Sampel penelitian sebanyak 32 orang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Motivasi, Disiplin, Pelatihan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Negara adalah organisasi yang berfungsi untuk menjalankan kepentingan umum di wilayah hukum dalam batasan yang telah ditetapkan melalui undang-undang, dan telah disepakati bersama. Untuk mencapai hal itu, negara membutuhkan aparatur atau pegawai pemerintah guna melaksanakan fungsi negara tersebut. Fungsi pemerintah beserta aparaturnya yaitu untuk melayani dan mengatur masyarakat sehingga masyarakat menjadi sejahtera. Kedudukan dan peran pegawai negeri sangat penting dan menentukan karena pegawai negeri adalah aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional, yaitu untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur serta berkesinambungan antara materil dan spiritual (Ansory dan Indrasari, 2018) .

Dalam pelaksanaan tugasnya aparatur negara dituntut untuk melakukan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat dengan baik. Dengan demikian aparatur negara harus menciptakan *image* yang bersih dan berwibawa. Ada permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia yang berkaitan dengan sumber daya manusia (pegawai). Permasalahan yang dimaksud ialah besarnya jumlah pegawai dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karir yang akan ditempuh (Rosalina, 2017).

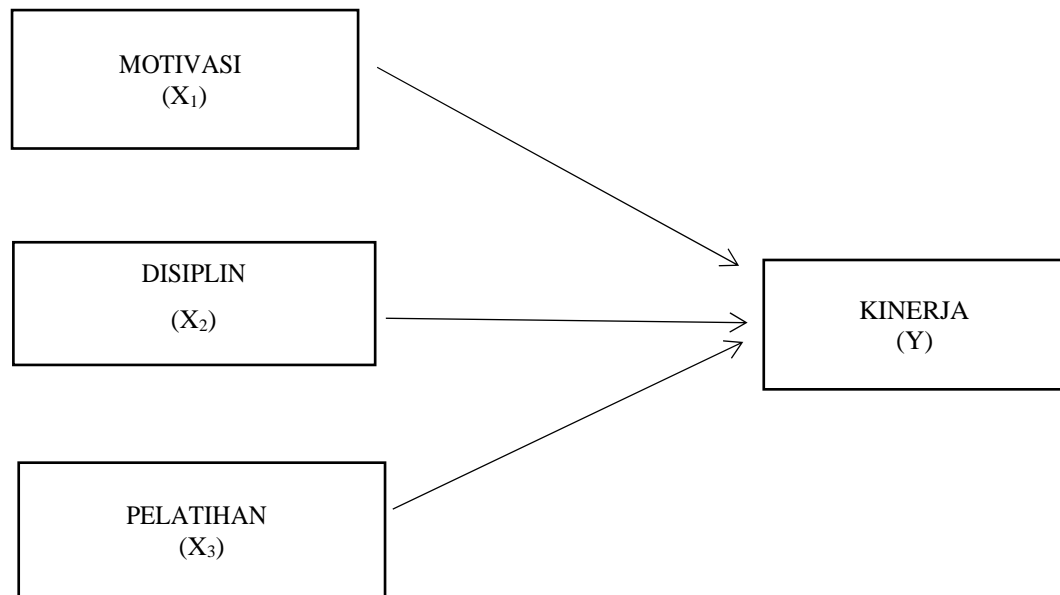
Menurut Masirun (2019) pertumbuhan perekonomian masyarakat kota pekanbaru yang sangat pesat, mendorong banyaknya permohonan pelayanan dibidang pertanahan dan tata ruang antara lain peralihan hak atas tanah dan permohonan pemasangan hak tanggungan serta permohonan penghapusan hak tanggungan. Kedudukan, tugas dan fungsi kantor bagian pertanahan dan tata ruang kota pekanbaru yang berdasarkan peraturan Presiden Republik Indonesia adalah sebagai berikut 1, kantor pertanahan adalah instansi vertikal badan pertanahan nasional di kota yang berada di bawah dan tanggung jawab kepada kepala badan pertanahan nasional republik Indonesia melalui kantor wilayah badan pertanahan dan tata ruang nasional. 2, kantor pertanahan dipimpin oleh seorang kepala.

Dalam melaksanakan tugas, dinas PUPR kota pekanbaru melaksanakan fungsi sebagai berikut 1) penyusunan rencana, program, dan penganggaran tugas pertanahan dan tata ruang 2) pelayanan ,perizinan dan rekomendasi dibidang pertanahan 3) pelaksanaan survei, pengukuran dan pemetaan dasar, pengukuran dan pemetaan di bidang koordinasi kebijakan, dan perencanaan dan program dibidang pertanahan perbatasan dan wilayah tertentu. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut peran pegawai di tuntut untuk bekerja dengan orientasi yang maksimal.

Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor utama agar instansi Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas PUPR Pekanbaru dapat bertahan saat ini. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya (Jufrizen, 2018). Menurut Mangkunegara (2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau instansi sesuatu kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu. Artinya, bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk.

Namun demikian dalam upaya menciptakan kinerja pegawai pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas PUPR Pekanbaru terdapat masih ada beberapa banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan Instansi tersebut. Dari wawancara beberapa pegawai dimana masih ada kendala lain diantaranya pegawai yang tidak bisa berkomunikasi dengan baik antar individu maupun kelompok, pegawai yang datang kerja terlambat, dan tidak masuk kerja tanpa izin. Sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun dan pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan target yang telah direncanakan.

Pada Dinas PUPR pada bagian Pertanahan dan Tata Ruang Provinsi Riau terdapat beberapa sasaran kerja pegawai yang menjadi faktor penilaian kinerja pegawai. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, berikut adalah data hasil penilaian kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau Pekanbaru pada tahun 2021-2022.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Diolah (2023)

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya (Jufrizen, 2018). Siahaan (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan atau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam kurung waktu tertentu, artinya bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja yang baik dan sebaliknya berarti kinerja buruk.

Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan (want) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Seniwoliba & Nchorbono (2013) motivasi adalah kompleks pasukan memulai dan menjaga seseorang di tempat kerja dalam sebuah organisasi.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Rofi (2017) disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Menurut Siswandi (2017) disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Pelatihan adalah suatu proses dimana seseorang atau karyawan melakukan pendidikan jangka pendek dimana menggunakan sebuah prosedur sistematis dan terorganisir berdasarkan pelatihan yang telah dilakukan, untuk menimbulkan atau mentransfer pengetahuan dan keterampilan dari seorang untuk dapat melakukan kepada orang yang tidak tahu atau tidak menguasai suatu bidang tertentu dan tidak dapat melakukan suatu pekerjaan (Sulaiman, 2020). Berikut beberapa pengertian menurut beberapa ahli.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini menggunakan proses datanya berupa angka yang digunakan sebagai menyelidiki, menjelaskan serta menginterpretasikan gambaran dari pengaruh sosial yang tidak dapat diukur atau digambarkan melalui pendekatan kualitatif (Sugiyono, 2017).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan Di Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru yang beralamat di Jl.SM Amin No 9 a. Tempat ini dipilih karena sesuai dengan pembahasan penelitian. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Mei 2023 – Februari 2024.

Populasi

Sugiyono (2017) populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti. Dimana dalam penelitian ini populasinya adalah semua pegawai bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru yaitu sebanyak 32 orang responden.

Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2017) mengemukakan definisi dari operasionalisasi variabel adalah suatu atribut seseorang atau objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian. Maka terdapat tiga variabel yang akan diukur. Variabel pada penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Penelitian ini terdiri dari 4 variabel, tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini motivasi, disiplin, dan pelatihan sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Lebih jelasnya sebagai berikut:

- Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Variabel penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent variable*), dan variabel bebas (*independent variable*). Variabel-variabel yang digunakan adalah:

a. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi (X1), disiplin (X2) dan pelatihan (X3). Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Terdiri 5 poin dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Skala pengukurannya adalah skala likert. Terdiri 5 poin dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

Tabel 1 Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Motivasi (X1)	Motivasi berasal dari kata latin " <i>Movere</i> " yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan (<i>want</i>) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai Sumber: (Adamy, 2016)	1. Kebutuhan fisiologi 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan diri Sumber: (Siagian, 2018)
2	Disiplin (X2)	Rofi (2017) disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan	1. Kehadiran ditempat kerja 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Bekerja Etis Sumber: Robbins dan Judge (2017)
3	Pelatihan (X3)	Wibowo (2016) pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan sebuah kinerja karyawan. Pelatihan berlangsung dalam jangka pendek antara dua sampai tiga hari hingga dua sampai tiga bulan. Pelatihan dilaksanakan secara sistematis, menurut prosedur yang terbukti berhasil dengan metode yang sudah baku dan sesuai,	1. Materi yang dibutuhkan 2. Metode yang digunakan 3. Peserta pelatihan Sumber Widodo (2015)
4	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja

karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sumber: (Jufrizen, 2018)	3. Tanggung Jawab 4. Kerja Sama Sumber: Mangkunegara (2018)
---	---

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul selanjutnya diuji dan dianalisis dengan SPSS (Statistical package for social sciences) 22 untuk windows. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji kualitas data, analisis kuantitatif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, untuk mendapatkan data penelitian, maka peneliti memberikan kuesioner kepada pegawai bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. Pada kenyataannya semua kuesioner yang dibagikan kembali atau terisi dengan lengkap sehingga peneliti dapat menganalisis data yang diperoleh. Analisis deskriptif merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Ghozali, 2017).

Statistik Deskriptif

Ghozali (2017) mengemukakan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, maximum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi). Statistik deskriptif mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami.

Analisis Tanggapan Responden

Deskripsi hasil penelitian merupakan tanggapan responden yang telah mengisi kuesioner mengenai "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru" dan akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Analisis deskriptif tersebut dijabarkan ke dalam rentang skala sebagai berikut :

$$RS = (m-n)/b$$

Keterangan :

RS : Rentang skala

m : Jumlah skor tertinggi pada skala

n : Jumlah skor terendah pada skala

b : Jumlah kelas atau kategori yang dibuat

Perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

$$RS = (5-1)/5 = 0,8$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

1,00 – 1,80: Sangat rendah

- 1,81 – 2,60 : Rendah
2,61 – 3,40 : Sedang
3,41 – 4,20 : Baik
4,21 – 5,00 : Sangat baik

Dalam penelitian ini pemberian skor berdasarkan skala likert untuk jawaban dari responden dapat diurutkan. Skor yang diberikan untuk pernyataan variabel X dan Y adalah :

STS atau “Sangat Tidak Setuju”	diberi skor = 1
TS atau “Tidak Setuju”	diberi skor = 2
N atau “Netral”	diberi skor = 3
S atau “Setuju”	diberi skor = 4
SS atau “Sangat Setuju”	diberi skor = 5

Uji Kualitas Data

Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer ini, maka peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Ghozali (2017) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dimana :

i. r hitung $\geq r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

ii. r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Selanjutnya, setelah tahap menguji validitas dalam instrumen penelitian, maka tahap selanjutnya adalah menguji reliabilitas data dari instrumen penelitian. Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan *Cronbach's Alpha* nya memiliki nilai lebih besar 0,60 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Uji reliabilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi (Ghozali, 2017).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2017) mengemukakan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *one sample kolmogorov smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05

maka data distribusi normal. Sedangkan jika hasil *one sample kolmogorov smirnov* menunjukkan nilai signifikan bahwa 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2017) menyatakan pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabelindependen. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji,t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2017) menyatakan uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel berbeda, disebut terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan uji glejser. Jika nilai Sig > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Metode Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu metode analisis yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut (Sugiyono, 2017)

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- A = Konstanta
- X₁ = Motivasi kerja
- X₂ = Disiplin Kerja
- X₃ = Pelatihan kerja
- ε = *Error Term*

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel-variabel independen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2017).

Dengan menggunakan nilai adjusted R^2 dapat mengevaluasi model regresi mana yang terbaik. Tidak seperti nilai R^2 nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Dalam kenyataan, nilai adjusted R^2 dapat bernilai negatif walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Menurut Ghozali (2017) jika dalam uji empiris didapatkan nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted dianggap bernilai nol.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Jika nilai Sig. uji t < 0,05 maka variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial (Ghozali, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasi masing-masing butir pernyataan dengan pedoman jika hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan (kuesioner) tersebut valid atau sah. Nilai r_{hitung} bisa dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* sedangkan nilai r_{tabel} pada tingkatan signifikan alpha 5% yaitu sebesar $df = df - 2$, $df = 32 - 2$, $df = 30$ dan $\alpha = 0,05$ didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,349. Berikut adalah tabel pengujian validitas.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Motivasi (X₁)				
No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,749	0,349	Valid
2	X1.2	0,786	0,349	Valid
3	X1.3	0,719	0,349	Valid
4	X1.4	0,844	0,349	Valid
5	X1.5	0,720	0,349	Valid
6	X1.6	0,798	0,349	Valid
7	X1.7	0,654	0,349	Valid
8	X1.8	0,844	0,349	Valid
9	X1.9	0,841	0,349	Valid
10	X1.10	0,795	0,349	Valid
11	X1.11	0,800	0,349	Valid
12	X1.12	0,762	0,349	Valid
Disiplin Kerja (X₂)				
No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,748	0,349	Valid
2	X2.2	0,722	0,349	Valid
3	X2.3	0,598	0,349	Valid
4	X2.4	0,802	0,349	Valid
5	X2.5	0,810	0,349	Valid
6	X2.6	0,829	0,349	Valid

7	X2.7	0,803	0,349	Valid
8	X2.8	0,787	0,349	Valid
9	X2.9	0,764	0,349	Valid
Pelatihan (X₃)				
No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X3.1	0,691	0,349	Valid
2	X3.2	0,545	0,349	Valid
3	X3.3	0,555	0,349	Valid
4	X3.4	0,717	0,349	Valid
5	X3.5	0,595	0,349	Valid
6	X3.6	0,800	0,349	Valid
7	X3.7	0,818	0,349	Valid
8	X3.8	0,704	0,349	Valid
9	X3.9	0,565	0,349	Valid
Kinerja Pegawai (Y)				
No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0,357	0,349	Valid
2	Y.2	0,510	0,349	Valid
3	Y.3	0,559	0,349	Valid
4	Y.4	0,404	0,349	Valid
5	Y.5	0,483	0,349	Valid
6	Y.6	0,376	0,349	Valid
7	Y.7	0,703	0,349	Valid
8	Y.8	0,398	0,349	Valid
9	Y.9	0,577	0,349	Valid
10	Y.10	0,638	0,349	Valid
11	Y.11	0,634	0,349	Valid
12	Y.12	0,712	0,349	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS 2024

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan valid, hal ini dapat diidentifikasi dari nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka data tersebut valid. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan bisa digunakan.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai kendala atau dapat dipercaya. *Instrumen* yang reliabel berarti instrument tersebut jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas dapat dihitung dengan rumus *alpha cronbach* yaitu suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *alpha cronbach* di atas 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,953	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,934	0,60	Reliabel
Pelatihan (X ₃)	0,898	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,855	0,60	Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS 2024

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai > 0,60. Maka semua pernyataan variabel sudah valid dan reliabel dan seluruh butir pernyataan pada semua variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Hasil Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.14 di bawah ini.

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96053389
	Most Extreme Differences	Absolute .104 Positive .104 Negative -.073
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olahan Data SPSS 2024

Berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* di atas diketahui nilai *P value (Asymp.Sig)* sebesar $0,200 > 0,05$. Artinya adalah model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi (X1)	.121	8.234
	Disiplin Kerja (X2)	.107	9.324
	Pelatihan (X3)	.307	3.254

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olahan Data SPSS 2024

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *VIF* < 10 untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai *tolerance* $> 0,10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adapun uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *glejser*. Hasil uji dapat dilihat di bawah ini.

**Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

Model		Sig.
1	(Constant)	.022
	Motivasi (X1)	.534
	Disiplin Kerja (X2)	.691
	Pelatihan (X3)	.388

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Olahan Data SPSS 2024

Tabel 6 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu dengan melihat nilai signifikansi. Terlihat bahwa nilai signifikansi tidak ada yang lebih kecil dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas antara variabel independen dalam model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yakni motivasi, disiplin kerja dan pelatihan terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai. Model regresi yang dikembangkan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$. Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS for Windows versi 24.0 diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan Regresi Linear Berganda sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.305	2.027		4.591	.000
	Motivasi (X1)	.275	.112	.392	2.450	.021
	Disiplin Kerja (X2)	.344	.164	.357	2.094	.045
	Pelatihan (X3)	.308	.124	.251	2.494	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olahan Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = 9,305 + 0,275 X_1 + 0,344 X_2 + 0,308 X_3$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

Nilai a = 9,305 menunjukkan bahwa apabila nilai motivasi (X₁), disiplin kerja (X₂) dan pelatihan (X₃) konstan atau tetap maka kinerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 9,305.

1 Nilai b₁ = 0,275 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompetensi (X₁) naik 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,275 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

2 Nilai $b_2 = 0,344$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja (X_2) naik 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,344 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

3 Nilai $b_3 = 0,308$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel pelatihan (X_3) naik 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,308 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.913	.903	2.063

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olahan Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,903, artinya hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pelatihan (X_3) secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 90,3%, dan sisanya (9,7%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

:

Tabel 9 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.305	2.027		4.591	.000
	Motivasi (X1)	.275	.112	.392	2.450	.021
	Disiplin Kerja (X2)	.344	.164	.357	2.094	.045
	Pelatihan (X3)	.308	.124	.251	2.494	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olahan Data SPSS 2024

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= n - k - 1; \alpha/2 \\
 &= 32 - 3 - 1; 0,05/2 \\
 &= 28; 0,025 \\
 &= 2,048
 \end{aligned}$$

Keterangan n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini :

1. Variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada nilai thitung (2,450) > ttabel

(2,048) atau signifikansi $(0,021) < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada nilai thitung (2,094) > ttabel (2,048) atau signifikansi $(0,045) < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Variabel pelatihan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada nilai thitung (2,494) > ttabel (2,048) atau signifikansi $(0,019) < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau dipengaruhi oleh motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan komunikasi (X_3). Adapun pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Apabila motivasi yang diberikan diambil dan diterapkan dengan baik akan menimbulkan gairah untuk terus maju bersama dan bekerja dengan baik. Namun, jika motivasi yang diberikan kepada pegawai tidak cukup, maka kinerja yang diberikan juga tidak baik. Dengan motivasi, pegawai juga akan tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja, sehingga memungkinkan instansi untuk mencapai tujuan instansi juga. Tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai rasa tujuan bersama dengan memastikan sejauh mungkin bahwa kebutuhan dan keinginan organisasi selaras dengan para anggotanya (Hasibuan, 2017).

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Kedisiplinan merupakan salah satu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dimana dengan disiplin kerja yang baik maka akan tumbuhnya kesadaran dalam diri karyawan untuk mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Ada beberapa indikator disiplin yaitu, ketepatan waktu datang ketempat kerja, ketepatan jam pulang kerumah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas dan melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya. Peraturan kerja yang harus ditaati oleh semua karyawan mulai dari ketepatan masuk jam kerja, mengisi daftar hadir, ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, dan menciptakan suasana kerja yang tertib dan nyaman.

Tindakan tidak disiplin (Indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Peraturan perusahaan dibuat tentu bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik dari ketaatan karyawan dalam menepati waktu bekerja, ketaatan dalam mematuhi semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan karyawan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan

lainnya. Jadi disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Mangkunegara, 2018).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afifah (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sinambela et al (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Berdasarkan pengalaman praktek, pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan moral, dan potensi-potensi organisasi. Jika orang-orang terbaik dikelola dan dipekerjakan, pelatihan mungkin tidak diperlukan. Tetapi perlu disadari bahwa lingkungan dan global selalu berubah sehingga kebutuhan organisasi pun berubah. Perubahan itu menuntut kebutuhan SDM dengan kemampuan dan keahlian yang mungkin berbeda dari kemampuan dan keahlian yang telah dimiliki oleh karyawan saat ini sehingga pelatihan mutlak diperlukan (Siagian, 2018).

Berbagai usaha untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan karyawan para pemimpin perusahaan telah menyadari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tergantung pada unsur karyawannya. Oleh karena itu dalam usaha untuk memperoleh dan meningkatkan prestasi kerja yang baik tidak hanya dilakukan melalui cara penarikan tenaga kerja yang kompeten tetapi juga didukung usaha yang lain, salah satunya melalui pelatihan tenaga kerja. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pelatihan dari pada teori". Sehingga untuk mendapatkan hasil yang baik maka para tenaga kerja tersebut harus diberi pengetahuan dan keterampilan yang cukup (Hasibuan, 2017).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutholib (2019) Menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan yang dilakukan oleh Astuti (2022) menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Artinya semakin tinggi motivasi pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah motivasi pegawai maka akan semakin rendah kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Artinya semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja pegawai maka akan semakin rendah kinerja pegawai.

3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Artinya semakin tinggi pelatihan maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah pelatihan maka akan semakin rendah kinerja pegawai.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan terdapat beberapa keterbatasan penelitian yaitu :

1. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini hanya berdasarkan kuesioner atau angket sehingga dimungkinkan adanya ketidaksesuaian jawaban yang diberikan pegawai pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau dengan kondisi sebenarnya.
2. Terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan terdapat beberapa saran yang bisa peneliti berikan yaitu :

1. Bagi peneliti selanjutnya:
 - a. Menambah teknik pengumpulan data seperti melakukan wawancara langsung terhadap responden. Seperti mewawancarai Kepala Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja.
2. Bagi tempat penelitian:
 - a. Pada variabel kinerja, disarankan kepada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau untuk mengevaluasi presentasi target kerja yang diberikan ke pegawai sehingga dari hasil evaluasi tersebut dapat dilihat apakah target kerja yang ditetapkan sudah sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pegawai. Instansi dapat juga melakukan denda bagi pegawai yang tidak mampu mencapai target kerja yang ditetapkan.
 - b. Pada variabel motivasi disarankan kepada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau untuk meningkatkan rasa kepedulian dan keterbukaan kepala dinas dalam hal berdiskusi dengan pegawai terkait permasalahan-permasalahan yang dihadapi pegawai saat bekerja.
 - c. Pada variabel disiplin, disarankan kepada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau untuk memberikan sanksi kepada pegawai yang telat datang ke kantor dan juga para pegawai yang melanggar aturan kantor.
 - d. Pada variabel pelatihan, disarankan kepada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau untuk mengadakan kegiatan pelatihan sehingga dapat meningkatkan skill dan keterampilan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Bangun, W. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Cahyani, N., Rumapea, P., & Liando, D. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Ilmu Politik*, 1–20.
- Dessler, G. (2018). *Manajemen Personalialia*. Erlangga.
- Fadjar, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T., & Waluyo, H. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (studi kasus karyawan divisi sales dan marketing Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 87–101.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Prasetyo, I. A. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Inovasi*, 14(1), 1–7.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Siagian, P. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siahaan, E. (2014). *Anteseden Kinerja Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Berdasarkan Perspektif Jender Pada Sektor Jasa Perbankan di Wilayah DKI Jakarta*. Universitas Brawijaya Program Pascasarjana, Malang.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sinambela, S., Naibaho, P., & Simanjuntak, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JMSAB (Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis)*, 4(1), 217–240.
- Sodiq, A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjks Bmt Logam Mulia

- Grobogan. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 6(1), 118.
<https://doi.org/10.21043/bisnis.v6i1.3700>
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Wijaya, H. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Teologi*. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray Makassar.
- Wisuda Putri, R., & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–15.
<https://doi.org/10.12928/fokus.v12i1.5713>
- Ahyaruddin, M. and Akbar, R. (2016) 'the Relationship Between the Use of a Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, and the Performance of Public Sector Organizations', *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31(1), pp. 1–21. Available at: <https://doi.org/10.22146/jieb.10317>.
- Azmi, Z. and Aprayuda, R. (2021) 'Apakah Kompensasi Eksekutif Bank dapat Mempengaruhi Manajemen Laba?', *Jurnal Kajian Akuntansi*, 5(2), pp. 193–211. Available at: <https://doi.org/10.33603/jka.v5i2.4871>.
- Darwin, R., Sari, D.W. and Heriqbaldi, U. (2022) 'Dynamic Linkages between Energy Consumption, Foreign Direct Investment, and Economic Growth: A New Insight from Developing Countries in Asia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(6), pp. 30–36. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13552>.
- Fikri, K. et al. (2021) 'Mediation and moderation models on the effect of empowering leadership and professionalism toward lecturer performance', *Quality - Access to Success*, 22(184), pp. 192–202. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.25>.
- Fikri, K. et al. (2023) 'The Influence Of Empowering Leadership And Professionalism On Lecturer Performance With Motivation As A Moderating Variables', *Quality - Access to Success*, 24(196), pp. 175–182. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.23>.
- Hadi, M.F. et al. (2021) 'The role of electricity and energy consumption influences industrial development between regions in Indonesia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 11(3), pp. 403–408.
- Hardilawati, W.L., Farhanidhya, N. and Hinggo, H.T. (2023) 'The Effect of Market Orientation, E-Commerce, and Product Innovation on Marketing Performance in MSMEs Culinary Sector', *Jurnal Manajemen Teknologi*, 22(2), pp. 168–181.
- Haris, A. and Amalia, A. (2018) 'MAKNA DAN SIMBOL DALAM PROSES INTERAKSI SOSIAL (Sebuah Tinjauan Komunikasi)', *Jurnal Dakwah Risaalah*, 29(1), pp. 16–19. Available at: <https://doi.org/10.24014/jdr.v29i1.5777>.
- Hidayat, M. et al. (2022) 'Does Investment and Energy Infrastructure InfluencConvergence in Sumatra Island, Indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(4), pp. 274–281. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13214>.
- Hidayat, M. et al. (2023) 'The Influence of Investment, Energy Infrastructure, and Human Capital Towards Convergence of Regional Disparities in Sumatra Island, Indonesia; Using Oil and Gas Data and Without Oil and Gas', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 13(4), pp. 139–149.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2018) 'Inequality of Interregional Development in Riau Indonesia; Panel Data Regression Approach', *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(5), pp. 184–189.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2020) 'Does energy infrastructure reduce

- inequality inter-regional in riau province, indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(1), pp. 160–164. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeeep.8658>.
- Marlina, E., Tjahjadi, B. and Ningsih, S. (2021) 'Factors Affecting Student Performance in E-Learning: A Case Study of Higher Educational Institutions in Indonesia', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), pp. 993–1001. Available at: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0993>.
- Rangkuty, D.M. and Hidayat, M. (2021) 'Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?', *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), p. 85.
- Samsiah, S., Marlina, E. and Ardi, H.A. (2018) 'The Influence of Knowledge Management and Information Technology on Competitive Advantage and University Performance', *Jurnal Manajemen*, 22(2), pp. 154–167.
- Siregar, D.I. and Binangkit, I.D. (2021) 'Business Value-Added Within the Circular Business Model: a Multiple Case Analysis', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(1), pp. 231–239. Available at: <https://doi.org/10.17358/jabm.7.1.231>.
- Siregar, D.I., Binangkit, I.D. and Wibowo, A.P. (2021) 'Exploring the internationalisation strategy of higher education: A case of Muhammadiyah Higher Institution', *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), pp. 55–63. Available at: <https://doi.org/10.11591/edulearn.v15i1.17436>.
- Widiarsih, D., Darwin, R. and Murdy, K. (2021) 'Efektivitas Fiskal - Moneter: Strategi Pemulihan Ekonomi Provinsi Riau Dalam Menghadapi Era New Normal', *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (JIPE)*, 11(1), p. 67. Available at: <https://doi.org/10.24036/011122490>.
- Yulisman et al. (2022) 'Implementation of lot-Based Hydroponics for Slb Pembina Pekanbaru Students', *Journal of Applied Engineering and Technological Science*, 4(1), pp. 312–317. Available at: <https://doi.org/10.37385/jaets.v4i1.1074>.