

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU

M. Wahyu Ananda^{1*}, Rahayu Setianingsih², Wan Laura Hardilawati³

Management Study Program of the University Muhammadiyah Riau

*e-mail: nanda27.mwa@gmail.com

Article history

Received: 7/2/2023

Revised: 10/3/2023

Accepted: 17/3/2023

Published: 19/3/2023

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompetensi kinerja pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Riau. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Sampel yang digunakan menggunakan rumus Slovin, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebagai sampel yaitu 64 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square sebesar 0,835. Dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Kompetensi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 83,5% sedangkan 16,5% dipengaruhi variabel lain dan tidak terdapat pada penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kompetensi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Manajemen SDM adalah sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013). Dalam organisasi pemerintah, pengembangan SDM adalah sebuah hal yang vital untuk dikelola dengan arif dan bijaksana, seiring dengan meningkatnya harapan dan tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan publik. Meningkatnya mutu dan kualitas pelayanan publik tidak lepas dari peran dan tanggung jawab SDM Aparatur. Salah satu organisasi pemerintah yang ada di Pekanbaru yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan Instansi Pemerintah yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah (Perbup No. 112 Tahun 2016).

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sebagai unsur otonomi daerah dibidang tenaga kerja dan transmigrasi yang dibentuk dengan Peraturan Daerah Provinsi Riau No. 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan 7 Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau. Untuk melaksanakan tugasnya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja dan transmigrasi penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang tenaga kerja dan transmigrasi lingkup Provinsi, pembinaan dan pelaksanaan tugas di lingkup Provinsi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan transmigrasi lingkup Provinsi, pelaksanaan tugas kesekretariatan Dinas, pelaksanaan tugas lain di bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang diserahkan oleh Gubernur sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Oleh karena itu, aparaturnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar tugas yang dibebankannya dapat terlaksanakan dengan baik (Perda Provinsi Riau No.7 Tahun 2001).

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama waktu tertentu (Edison *et al.*, 2016). Dalam konteks manajemen, kinerja merupakan ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi organisasi dengan cara mempergunakan orang yang adadi organisasi tersebut secara maksimal.

Penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Di dalam peraturan tersebut dijelaskan mengenai unsur penilaian prestasi kerja PNS yaitu SKP dan perilaku kerja. SKP ditetapkan tiap tahun pada bulan Januari. Penilaian perilaku kerja meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Bobot penilaian masing-masing unsur SKP sebesar 60% dan perilaku kerja 40%, dengan 5 kategori penilaian yaitu 91 ke atas Sangat Baik (A), 76.00 - 90.00 Baik (B), 61.00 - 75.00 Cukup (C), 51.00 - 60.00 Kurang (D), 50.00 ke bawah Buruk (E).

Berikut adalah tabel Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau pada tahun 2020-2021. Jumlah data yang digunakan sebanyak 180 orang.

Tabel 1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2020-2021

TAHUN	UNSUR YANG DINILAI		JUMLAH
2020	a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	82,63 x 60%	49,57
	1. Orientasi Pelayanan	82,60	Baik
	b. Perilaku Kerja		
	2. Integritas	80,11	Baik
	3. Komitmen	80,89	Baik
	4. Disiplin	75,23	Cukup
	5. Kerjasama	78,16	Baik
	6. Kepemimpinan	81,03	Baik
	Jumlah	478,02	
	Nilai Rata-Rata	79,67	Baik
Nilai Perilaku Kerja	79,67 x 40%		31,86
NILAI PRESTASI KERJA			81,43
			BAIK
2021	a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	81,55 x 60%	48,93
	1. Orientasi Pelayanan	83,26	Baik
	b. Perilaku Kerja		
	2. Integritas	81,49	Baik
	3. Komitmen	79,22	Baik
	4. Disiplin	76,05	Baik
5. Kerjasama	79,90	Baik	

6.	Kepemimpinan	80,11	Baik	
	Jumlah	480,03		
	Nilai Rata-Rata	80,05	Baik	
	Nilai Perilaku Kerja	80.05 x 40%		32.02
NILAI PRESTASI KERJA				80.95
				BAIK

Sumber: Data Sub Bagian Kepegawaian & Umum (Diolah 2022)

Tabel 1. Rincian Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2020-2021

No	Tahun	Uraian
1	2020	Sasaran Kerja Pegawai / nilai prestasi akademik : $82.63 \times 60\% = 49.57$ sedangkan penilaian perilaku kerja pegawai : $79.67 \times 40\% = 31,86$. Jadi, nilai prestasi kerja $49,57 + 31,86 = 81,43$ (Baik)
2	2021	Sasaran Kerja Pegawai / nilai prestasi akademik : $81,55 \times 60\% = 48,93$ sedangkan penilaian perilaku kerja pegawai : $80,05 \times 40\% = 32,02$. Jadi, nilai prestasi kerja $48,57 + 32,02 = 80.95$ (Baik)

Sumber: Data Sub Bagian Kepegawaian & Umum (Diolah 2022)

Dapat dilihat berdasarkan tabel 2 nilai prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dari tahun 2020 ke tahun 2021 menurun beberapa persen yaitu $81,43\% - 80,95\% = 0,48\%$, sedangkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau menargetkan bobot penilaian sebesar 91 dalam kategori Sangat Baik (A). Peningkatan dan penurunan pada penilaian prestasi kerja ini dapat terjadi karena belum optimalnya kinerja yang dilakukan oleh setiap pegawai. Untuk mewujudkan prestasi kinerja pegawai yang tinggi maka pegawai harus mempunyai prestasi kerja yang lebih baik dari tahun yang sebelumnya. Dengan kinerja yang baik akan memudahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela *et al.*, 2018).

Berikut adalah tabel Laporan Kehadiran Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Tahun 2020-2021. Jumlah Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sebanyak 180 orang.

Tabel 2. Laporan Kehadiran Pegawai Dinas Tenaga Kerjadan Transmigrasi Provinsi Riau Tahun 2020-2021

No	Nama Bidang	2020				2021			
		Sakit	Izin	Alfa	Cuti	Sakit	Izin	Alfa	Cuti
1	Sekretariat	7	10	3	8	12	13	5	4
2	Pengawasan Ketenagakerjaan	12	10	5	10	10	11	3	8
3	Penempatan dan Pelatihan	7	14	4	12	6	15	4	7
4	Hubungan Industrial/Mediator	13	14	2	12	14	11	5	10
5	Transmigrasi	10	12	1	8	7	10	3	12
6	UPT Latihan Kerja	4	4	3	10	13	15	3	4
Jumlah pegawai		53	64	18	60	62	75	23	45

Sumber: Data Sub Bagian Kepegawaian & Umum (Diolah 2022)

Dapat dilihat dari Tabel 3 tentang laporan kehadiran pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau bahwa ada peningkatan ketidakhadiran pegawai dari tahun 2020-2021 dengan keterangan sakit, izin, dan alfa pada 2020-2021 mengalami peningkatan, dari jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sebanyak 180 orang yang berketerangan Sakit dari 2020-2021 sebanyak 53 menjadi 62 orang, sedangkan berketerangan Izin dari 64 menjadi 75 orang, kemudian dengan keterangan Alfa dari 18 menjadi 23 orang, namun untuk keterangan Cuti tidak mengalami kenaikan yaitu sebanyak 60 orang. Tentu saja ketidakdisiplinan ini menjadi salah satu masalah yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai.

Dari wawancara yang telah dilakukan pada awal bulan Oktober kepada beberapa kepala bagian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yakni kepala bagian Pengawasan, Umum, dan Kepegawaian, peneliti menemukan beberapa masalah yang mengindikasikan adanya masalah kedisiplinan pegawai antara lain: (1) pegawai kurang semangat dalam menyelesaikan tugasnya yang berkaitan dengan perangkat pekerjaan, hal ini dapat dilihat ketika adanya beberapa oknum pegawai yang ketika diberikan tugas harian cenderung menunda pekerjaannya, (2) masih ada pegawai yang datang terlambat, tidak pada waktu yang telah ditentukan, (3) masih ada pegawai yang pulang lebih awal dari jam yang sudah ditentukan.

Untuk mewujudkan prestasi kinerja pegawai yang tinggi maka pegawai harus mempunyai kedisiplinan kerja yang lebih baik dari tahun yang sebelumnya. Dengan kinerja yang baik akan memudahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Julita (2020), Pawirosuanto et al. (2017), Mangkunegara & Waris (2015), Kasim et al. (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Megawati (2021) mengatakan bahwa disiplin mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan bahwa disiplin tidak secara langsung mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat menentukan kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia agar dapat bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa enggan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain. Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Sutrisno, 2017).

Dari wawancara yang telah dilakukan pada awal bulan Oktober kepada beberapa kepala bagian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yakni kepala bagian Pengawasan, Umum, dan Kepegawaian, peneliti menemukan beberapa masalah yang mengindikasikan adanya masalah pada motivasi yang dimiliki pegawai seperti: (1) kurangnya fasilitas seperti komputer, *WiFi*, mesin fotokopi yang memadai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau menyebabkan pegawai terkendala dan tidak efisien dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan, (2) kurangnya pengakuan dan tidak adanya *reward* dari atasan kepada pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya sangat baik atau sesuai arahan dan tepat waktu.

Dalam penelitian yang dilakukan Apriyani (2021), Fadhil & Mayowan (2018) mengatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Megawati (2021) mengatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan bahwa motivasi tidak secara langsung mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Selain disiplin kerja dan motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai, faktor lainnya yang dapat menentukan kinerja pegawai yaitu kompetensi. Kompetensi merupakan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja (Moehariono, 2014). Dari observasi yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa masalah yang mengindikasikan adanya masalah pada kompetensi yang dimiliki pegawai antara lain: (1) masih ada pegawai yang tidak terlalu memahami dan kompeten dalam mengoperasikan perangkat komputer, seperti halnya kurang menguasai *software* dan aplikasi yang menunjang pekerjaan, (2) masih ada pegawai yang tidak menguasai peralatan kantor seperti *printer*. Hal tersebut terlihat dalam kesehariannya, banyak pegawai yang masih tergantung pada satu dua orang saja.

Kompetensi pegawai merupakan bagian yang sangat penting karena suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh- sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik, tanpa kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan mencapai tujuan sulit tercapai. Menurut Lestary & Chaniago (2017) membuktikan kinerja pegawai tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan pegawai itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya serta adanya kemauan dan keterbukaan pegawai dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas pegawai yang juga berujung pada kinerja.

Dalam penelitian yang dilakukan Paluta (2018) mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Supiyanto (2015) mengatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan bahwa motivasi tidak secara langsung mendorong peningkatan kinerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Waris, (2015). kinerja atau prestasi kerja merupakan terjemahan dari kata *performance* dalam bahasa Inggris yang berarti kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang bisa dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kesimpulannya bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan selama periode tertentu dan fokusnya adalah pada pekerjaan karyawan dalam periode tertentu. Kinerja tersebut berasal dari kata kinerja kerja atau kinerja aktual yang berarti bahwa seseorang telah melakukan kinerja kerja atau kinerja aktual.

Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Darmawan et al., 2018). Kesimpulannya yakni disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi.

Motivasi Kerja (X2)

Menurut Hasibuan, (2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan.

Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri pegawai akan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi (X3)

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya (Sutrisno, 2017).

Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Tabel 4. Operasional Variabel

No	Variabel IPenelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Disiplin Kerja(X1)	Disiplin kerja merupakan bagian/ variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Ferawati, 2017).	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis (Hasibuan, 2018)	Likert
2	Motivasi(X2)	Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Wijaya et al., 2020)	1. Balas Jasa 2. Kondisi Kerja 3. Fasilitas Kerja 4. Prestasi Kerja 5. Pengakuan dari Atasan 6. Pekerjaan itu sendiri (Afandi, 2018)	Likert
3	Kompetensi (X3)	Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam Pekerjaannya atau karakteristik sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan (Moehariono, 2014).	1. Keterampilan 2. Pengetahuan 3. Peran Sosial 4. Citra Diri 5. Sikap Wibowo (2017)	Likert

4	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi (Hastari et al., 2022)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian Robbins & McAlearney (2016)	Likert
---	---------------------	---	--	--------

METODE

Jenis penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif yang menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti terkait dengan disiplin kerja, motivasi, kompetensi dan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau di Jl Pepaya No.57- 59, Jadirejo, Kec.Sukajadi Kota Pekanbaru, Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah 180 pegawai dan sampelnya sebanyak 64 pegawai yang dihitung menggunakan metode Slovin. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan terhitung dari penyusunan proposal dimulai dari bulan Oktober 2022 sampai penelitian selesai dilakukan. Analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda aplikasi SPSS v26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen:

Uji Validitas

Menurut Maulida et al., (2021) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka item pertanyaan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total artinya item angket dinyatakan valid (Maulida et al., 2021) Jika nilai r hitung $< r$ tabel maka item pertanyaan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total artinya, item angket dinyatakan tidak valid. Diperoleh nilai r tabel pada alpha 5% (2 Sisi) dengan $df n-2 = 64-2 = 62$ dan dilihat dari r tabel diperoleh 0,246.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach Alpha* $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ (Maulida et al., 2021).

Tabel 5 Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,950	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,934	0,60	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,926	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,929	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel berada $> 0,60$. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak diuji.

Uji Asumsi Klasik:

Uji Normalitas

Menurut Mutamimah (2019) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Kriteria dalam pengujian normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov (K-S)* adalah apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dikatakan normal dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka data dikatakan tidak normal.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,01620120
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,058
	Negative	-,109
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,058 ^c

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 6 di atas hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi $> \alpha$ ($0,058 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Hidayat (2017), uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel independen. Jika nilai *tolerance* $\geq 0,1$ atau sama dengan $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Dalam Penelitian ini, teknik yang digunakan adalah melihat nilai dari *variance inflation factor (VIF)* dan nilai *tolerance*.

Tabel 7 Rekapitulasi Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,550	2,129		2,607	,012		
Disiplin Kerja	,365	,049	,328	4,849	,000	,601	1,663
Motivasi	,480	,037	,971	5,989	,000	,601	1,663
Kompetensi	,256	,042	,286	3,603	,000	,601	1,663

a. Dependent Variable: Kinerja

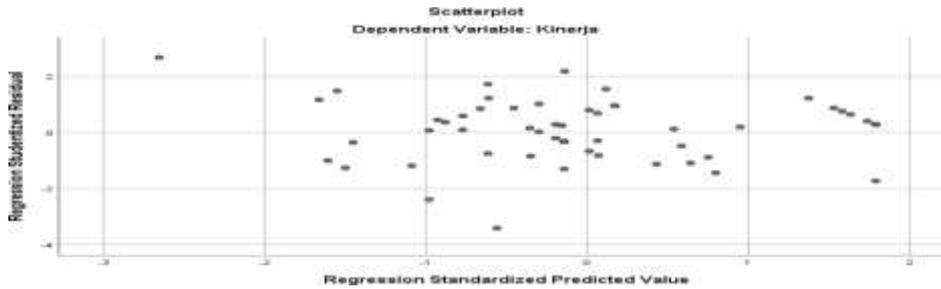
Sumber : Data Olahan SPSS 26

Dari tabel 7 di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan kompetensi tidak terdapat multikolinieritas. Hal ini dikarenakan hasil uji Multikolinieritas telah memenuhi asumsi tolerance dan VIF, dimana nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 5 .

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Maulida et al., (2021), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati *scatterplot*.

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan gambar 1 bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Maulida et al., (2021) analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui ketergantungan antara satu variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas/penjelas).

Tabel 8 Nilai Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,550	2,129		2,607	,012
	Disiplin Kerja	,365	,049	,328	4,849	,000
	Motivasi	,480	,037	,971	5,989	,000
	Kompetensi	,256	,042	,286	3,603	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan tabel 8 hasil regresi linear berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

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

$$Y = 5,550 + 0,365X_1 + 0,480X_2 + 0,256X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 5,550. Artinya adalah apabila disiplin kerja, motivasi dan kompetensi diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja tetap sebesar 5,550.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,365 menyatakan bahwa jika disiplin kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,365 dengan asumsi variabel lain adalah tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,480 menyatakan bahwa jika motivasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,480 dengan asumsi variabel lain adalah tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,256 menyatakan bahwa jika kompetensi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,256 dengan asumsi variabel lain adalah tetap.
5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Hipotesis:

Uji t (Uji Secara Parsial)

Menurut Maulida et al., (2021), uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel independen dan dependen, apakah variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5% adalah:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak, H_a diterima)
 2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima, H_a ditolak).
- Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5,550	2,129		2,607	,012
	Disiplin Kerja	,365	,049	,328	4,849	,000
	Motivasi	,480	,037	,971	5,989	,000
	Kompetensi	,256	,042	,286	3,603	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data Olahan SPSS 26

Dari tabel 9 dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikan 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$T_{tabel} = n - k : \alpha / 2$$

$$= 64 - 3 : 0,05/2$$

$$= 61 : 0,025$$

$$= 1,999$$

Keterangan: n : Jumlah sampel
k : Jumlah Variabel bebas

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut

1. Disiplin kerja. Diketahui t hitung (4,849) $>$ t tabel (1,999) dan Sig. (0,000) $<$ 0,05. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.
2. Motivasi. Diketahui t hitung (5,989) $>$ t tabel (1,999) dan Sig. (0,000) $<$ 0,05. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.
3. Kompetensi. Diketahui t hitung (3,603) $>$ t tabel (1,999) dan Sig. (0,000) $<$ 0,05. Artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Maulida et al., (2021), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian simultan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika F hitung $>$ F tabel atau nilai sig. $<$ 0,05 maka H_0 diterima.
- 2) Jika F hitung $<$ F tabel atau nilai sig. $>$ 0,05 maka H_0 diterima.

Dalam pengujian ini digunakan taraf signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan (d.f) = (n-k-1;k), dapat diketahui dari hasil perhitungan computer program SPSS. Kesimpulan yang diambil adalah:

$$F_{tabel} = n - k - 1 ; k$$

Keterangan :

$$= 64 - 3 - 1 ; 3$$

n : jumlah sampel

= 60 ; 3
 = 2,76

k : jumlah variabel bebas
 1 : konstan

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1300,010	3	433,337	101,524	,000 ^b
	Residual	256,099	60	4,268		
	Total	1556,109	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Data Olahan SPSS 26

Dari tabel 10 di atas diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 101,524 dengan signifikan 0,000 dan jumlah F_{tabel} statistik sebesar 2,76. Dengan demikian diketahui F_{hitung} sebesar (101,524) > F_{tabel} (2,76) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya secara simultan atau bersamaan disiplin kerja, motivasi dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Untuk menentukan nilai R^2 , dengan melihat hasil *output* SPSS. Nilai R^2 yang semakin besar (mendekati satu) menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka dikatakan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah kecil. Karena itu letak R^2 berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq R^2 \leq 1$ (Ghozali,2018). Hasil nilai R^2 terlihat pada tabel 4.20 sebagai berikut :

Tabel 11 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,914 ^a	,835	,827	2,066

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,835. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan kompetensi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 83,5% terhadap variabel kinerja, Sedangkan sisanya sebesar 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan:

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji parsial disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan t hitung (4,849) > t tabel (1,999) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Semakin patuh dan disiplin pegawai pada aturan yang berlaku maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tantya et al., 2022) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Guho, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga penelitian yang

dilakukan oleh (Wau, Samalua Waoma, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji parsial motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan t hitung (5,989) > t tabel (1,999) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Semakin termotivasi pegawai dalam bekerja, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmi & Helmayunita, 2019) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rezky Aprilia (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Ekhsan, 2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji parsial kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan t hitung (3,603) > t tabel (1,999) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Semakin berkompeten pegawai dalam melaksanakan tugasnya maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Samsul Arifin et al., 2019) dengan yang menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soetrisno dan (Samsul Arifin et al., 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Samsul Arifin et al., 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji simultan diketahui F_{tabel} statistik sebesar 2,76. Dengan demikian diketahui F_{hitung} sebesar (101,524) > F_{tabel} (2,76) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya secara simultan atau bersamaan disiplin kerja, motivasi dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,835. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan kompetensi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 83,5% terhadap variabel kinerja, Sedangkan sisanya sebesar 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adipura & Puspitasari, 2022) yang menyatakan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pide & Makassar, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Tahir & Suci, 2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

(1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Semakin patuh dan disiplin pegawai pada aturan yang berlaku maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Provinsi Riau.

(2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Semakin termotivasi pegawai dalam bekerja, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

(3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Semakin berkompeten pegawai dalam melaksanakan tugasnya maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

(4) Secara simultan atau bersamaan disiplin kerja, motivasi dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Kemudian penulis memberikan saran:

(1) Untuk variabel disiplin kerja, karena disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Maka kepala dinas harus tegas memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

(2) Indikator kehadiran mendapatkan nilai rata-rata terendah dari indikator lain, hal ini menunjukkan bahwa kehadiran di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi masih kurang memuaskan, maka sebaiknya Kepala dinas harus bisa menekankan dan meningkatkan angka kehadiran pegawainya.

(3) Untuk variabel motivasi, karena motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Maka kepala dinas sebaiknya harus sering memberikan motivasi-motivasi kepada para pegawai, agar kinerja pegawai juga meningkat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Indikator prestasi kerja mendapatkan nilai rata-rata terendah dari indikator lain, hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja yang didapatkan di Dinas Tenaga Kerja masih kurang karena nya kepala dinas harus bisa meningkatkan motivasi pegawai agar lebih giat lagi dalam bekerja agar menjadi pegawai berprestasi nantinya.

(4) Mengingat kompetensi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Maka kepala dinas sebaiknya harus selalu memberikan pelatihan-pelatihan kerja yang dapat meningkatkan kompetensi pegawai.

(5) Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang berkelanjutan, hal ini agar dapat melihat dan menilai setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu dan diharapkan adanya tambahan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adipura, & Puspitasari, K. A. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, Vol 1(3), 1-25.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Apriyani, R. (2021). *Pengaruh Penerapan Akuntansi Keperilakuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mega Fashion Palembang*. Universitas Tridianti Palembang.
- Bupati Pekanbaru. (2016). *Peraturan Bupati No.112 Tahun 2016*. Bupati Pekanbaru.
- Darmawan, D., Hariani, M., & Sinambela, E. (2018). *Dasar Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Metromedia.
- Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau. (2001). *Peraturan Daerah Provinsi Riau No 7 2001*. Disnaker Riau.
- DPRD Riau. (2016). *Peraturan Daerah Provinsi Riau No. 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan 7 Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau*. DPRD Riau.

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabet.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 13(1), 1-13.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AKB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40-47.
- 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 Risalah*, 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 Influence Convergence 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/ijeep.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>.

- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1), 1-8.
- Guho, F. (2019). PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM SKRIPSI OLEH : FERISMAN GULO FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN SKRIPSI Gelar Sarjana Di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area
OLEH : FERISMAN GULO. *Administrasi Publik*, 19.
- Hasibuan, S. R. (2018). Manajemen Pendidikan Karakter Siswa Madrasah Aliyah Pesantren Al-Imron Martujuan Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Hasibuan, S. R. (2019). Manajemen pendidikan karakter siswa Madrasah Aliyah Pesantren Al-Imron Martujuan Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara.
[http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/10035%0Ahttp://repository.uinsu.ac.id/10035/1/TESIS.MANAJEMEN PEND KARAKTER SISWA MADRASAH ALIYAH PONPES AL-IMRON MARTUJUAN.pdf](http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/10035%0Ahttp://repository.uinsu.ac.id/10035/1/TESIS.MANAJEMEN%20PENDIDIKAN%20KARAKTER%20SISWA%20MADRASAH%20ALIIYAH%20PONPES%20AL-IMRON%20MARTUJUAN.pdf)
- Hastari, S., Oktafiah, Y., & Amal, M. I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan. *Jurnal EMA*, 7(2), 144-153.
- Hidayat, A. (2017). Budaya Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai PT. Trijaya Medika Farma: Motivasi Sebagai Moderator. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 10-19.
- Julita. (2020). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *UIN AR-RANIRY*.
- Kasim, D., Rantetampang, A. L., & Lumbantobing, H. (2016). Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua 2015. *Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 26(1), 154-164.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Maulida, D., Samudra Mahardika, A., & Putra Bangsa, S. (2021). Analisis Perbedaan Harga Saham, Volume Perdagangan Saham, dan Return Saham Sebelum dan Sesudah Stock Split. *Jurnal Akuntansi*, 1(1), 1-7.
<https://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jak/article/view/2754>
- Megawati, H. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin kerja pada PT Sinar Sosro Malang. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Moehariono, M. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi). PT Raja Grafindo Persada.
- Mutamimah, A. (2019). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Struktural Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Paluta, S. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cahaya Citra Alumindo. *Agora*, 6(1), 1-8.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its Implication Towards Employee Performance In Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 56(6), 1337-1358.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. (n.d.).
- Pide, A., & Makassar, U. M. (2022). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literature Riview). November.

- Rahmi, N. A., & Helmayunita, N. (2019). PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KESESUAIAN KOMPENSASI, DAN MORALITAS INDIVIDU TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1, 942-958. <https://doi.org/10.31937/akuntansi.v6i1.144>
- Robbins, J., & McAlearney, A. S. (2016). Encouraging Employees to Speak Up To Prevent Infections: Opportunities to Leverage Quality Improvement and Care Management Processes. *American Journal of Infection Control*, 44(11), 1224-1230.
- Samsul Arifin, Arif Rachman Putra, & Cahya Fajar Budi Hartanto. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22-29. <http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/ekuitas/article/view/10>
- Sinambela, E. A., Darmawan, D., & Hariani, M. (2018). *Dasar Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Metromedia.

- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja. *Jurnal Economia*, 11(2), 118-131.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetak Ke Enam*. Pranada Media Group.
- Tahir, E., & Suci, R. P. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Ilmu Manajemen*, 4(1), 40-53.
- Tantya, A., Widayanti, R., & Damayanti, R. (2022). PENGEMBANGAN KARIR, KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG SURAKARTA. 1-11. <https://ci.nii.ac.jp/naid/110003378770/>
- Waris, A. P. M. dan A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240-1251. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- Wau, Samalua Waoma, F. T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203-212.
- Wijaya, R. A., Candana, D. M., & Putra, R. B. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47-60.