



PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, PELATIHAN, KEPUASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL PROVINSI KEPULAUAN RIAU

THE EFFECT OF MOTIVATION, DISCIPLINE, TRAINING, SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REPRESENTATIVE OF THE NATIONAL POPULATION AND FAMILY PLANNING AGENCY OF RIAU ISLANDS PROVINCE

Desri Mulyono¹, Sri Langgeng Ratnasari², Herni Widiyah Nasrul³, Gandhi Sutjahjo⁴, Ilfi Nur Diana⁵, Titis Ayu Anggraini⁶, Sindy Apriyulianti⁷, Madu Novia Putri⁸, Seow Tawee⁹, Saifuddin Amin¹⁰

^{1-3,6-8}Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁴Universitas Batam, Indonesia

⁵Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

⁹University Tun Hussein Onn, Malaysia

¹⁰Muhammadiyah Islamic College, Singapore

*Co Author: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin, pelatihan, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Kepulauan Riau. Populasi penelitian ini adalah pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Kepulauan Riau. Teknik analisis kuantitatif deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 113 responden. Berdasarkan analisis data maka hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Kepulauan Riau, disiplin (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Kepulauan Riau, pelatihan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Kepulauan Riau, kepuasan (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Kepulauan Riau, lingkungan kerja (X_5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Kepulauan Riau, motivasi, disiplin, pelatihan, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Kepulauan Riau.

Kata Kunci: Motivasi; Disiplin; Pelatihan; Kepuasan; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of motivation, discipline, training, satisfaction and work environment on employee performance at Representative of BKKBN Riau Islands Province. The population of this study were employees at Representative of BKKBN Riau Islands Province. Descriptive quantitative analysis technique. The sample used in this research was 113 respondents. Based on data analysis, the research results show that motivation (X_1) has a positive and significant effect on employee performance at Representative of BKKBN Riau Islands Province, discipline (X_2) has a positive and significant effect on employee performance at Representative of BKKBN Riau Islands Province, training (X_3) has a positive and significant effect on performance employees at at Representative of BKKBN Riau Islands Province, satisfaction (X_4) has a positive and significant effect on employee performance at Representative of BKKBN Riau Islands Province, work environment (X_5) has a positive and significant effect on employee performance at Representative of BKKBN Riau Islands Province, motivation, discipline, training, satisfaction and work environment on performance employees (Y) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at Representative of BKKBN Riau Islands Province.

Keywords: Motivation; Discipline; Training; Satisfaction; Work Environment; Employee Performance



PENDAHULUAN

Pencapaian kinerja seorang pegawai secara optimal tidak ada terwujud begitu saja, selain adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang terarah dan terkoordinasi dengan baik, serta harus didukung juga Motivasi, Disiplin, Pelatihan, Kepuasan, Serta Faktor Lingkungan Kerja.

Kinerja Pegawai

Menurut Fahmi (2017), kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu organisasi baik organisasi bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini Sidiyanti (2015), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumberdaya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di dalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut. Ratnasari (2019) kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai berupa kuantitas maupun kualitas per periode waktu tertentu.

Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2017), motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Menurut Robbins (2018), motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi *energy*, diarahkan dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen yaitu *energy*, arah dan ketekunan. Elemen *energi* adalah ukuran dari intensitas atau dorongan. Seseorang termotivasi menunjukkan usaha dan bekerja keras. Namun, kualitas usaha itu juga harus dipertimbangkan. Usaha tingkat tinggi tidak selalu mengarah pada kinerja pekerjaan yang menguntungkan kecuali usaha tersebut disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Usaha yang disarankan dan konsisten dengan tujuan organisasi adalah jenis usaha yang kita inginkan dari para karyawan. Akhirnya, motivasi mencakup dimensi ketekunan. Kami menginginkan karyawan untuk tekun dalam usahanya untuk mencapai untuk tujuan tersebut. Dari pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus- menerus dan adanya tujuan.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2019), menjelaskan bahwa disiplin berasal dari kata Inggris yakni "*discipline*" yang berarti: tertib, taat atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri, kendali diri, latihan membentuk, meluruskan, atau menyempurnakan sesuatu, sebagai kemampuan mental atau karakter moral, hukum yang diberikan untuk melatih atau memperbaiki kumpulan atau sistem peraturan-peraturan bagi tingkah laku

Menurut Mangkunegara (2018), disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi. Pendapat lain menurut Siswanto (2020), disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila



melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, dan dapat diartikan disiplin dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu.

Pelatihan Kerja

Menurut Syukur (2018), Pelatihan adalah untuk penambahan pengetahuan, keterampilan dan perbaikan sikap dari peserta pelatihan. Dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh pegawai, diharapkan pegawai akan lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan kepribadiannya, penampilan kerja individu, mengembangkan karir, perilakunya menjadi efektif dan pegawai akan menjadi lebih berkompeten. Pelatihan juga memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap efektivitas sebuah institusi

Kepuasan Kerja

Salah satu teori yang menjelaskan mengenai kepuasan kerja adalah teori yang dikembangkan oleh Herzberg (2018) sebenarnya berujung pada kepuasan kerja. Pada intinya, justru kurang sependapat dengan pemberian balas jasa tinggi seperti strategi golden handcuff, karena balas jasa tinggi hanya mampu menghilangkan ketidakpuasan kerja dan tidak mampu mendatangkan kepuasan kerja

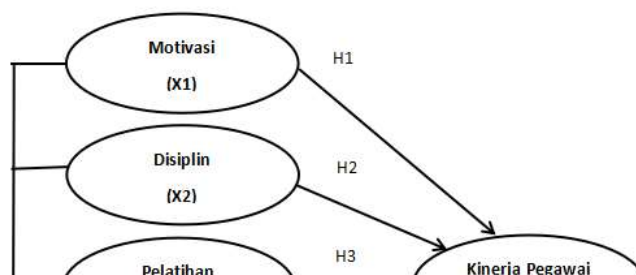
Lingkungan Kerja

Agustini (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja dari suatu organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para Pegawai dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku para pegawai terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut, Mardiana (2020), menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana seorang pekerja melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini, yaitu: 1) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Kepulauan Riau. 2) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja pegawai Di Perwakilan BKKBN Provinsi Kepulauan Riau. 3) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Kepulauan Riau. 4) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Kepulauan Riau. 5) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Kepulauan Riau. 6) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Motivasi, Disiplin, Pelatihan, Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Kepulauan Riau.

Kerangka Berpikir

Kerangka Berpikir pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel independen bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel dalam suatu penelitian. Motivasi, Disiplin, Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja pada penelitian ini adalah variabel bebas, sedangkan kinerja sebagai variabel terikat, kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:





Gambar 1. Model Penelitian

METODOLOGI

Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mengambil populasi di Perwakilan BKKBN Provinsi Kepulauan Riau. Jumlah Pegawai Negeri Sipil 113 orang, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu sampel yang diambil sejumlah populasi yaitu 113 orang Pegawai Negeri Sipil Perwakilan BKKBN Provinsi Kepulauan Riau. Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiono (2015) mengatakan bahwa “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015) Dalam penelitian kuantitatif, terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas *instrument* penelitian, dan kualitas penumpukan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan skala likert.

Teknik Analisis Data

Proses analisis data merupakan kegiatan setelah seluruh data terkumpul dari koresponden meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2015). Hal-hal yang perlu dikemukakan dalam teknik analisis data: jenis analisis data, teknik statistik, rumus, kriteria pengujian hipotesis, dan kemukakan pula apabila menggunakan program komputer untuk mengelola data. Pada penelitian ini penulis mengambil teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji T, dan uji F. Teknik analisis data ini dilakukan setelah data-data yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini terkumpul, analisis data ini juga dimaksud untuk memperoleh gambaran atau tafsiran jawaban atas variabel-variabel yang diteliti



berdasarkan data yang telah dikumpulkan terkait dengan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan alat uji statisti SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan dari data yang ditabulasikan dan kemudian diolah dengan alat uji statistik maka dapat diketahui hasilnya pada penjelasan selanjutnya. Dari hasil olahan data untuk uji validitas setiap variabel didapatkan hasil nilai rhitung > rtabel 0.294 sehingga dinyatakan valid. Pada uji reabilitas setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 sehingga dinyatakan Realibel.

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		<i>Unstandardized Residual</i>
		113
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.27904083
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.061
	<i>Positive</i>	.033
	<i>Negative</i>	-.061
<i>Test Statistic</i>		.061
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Berdasarkan output SPSS pada tabel 20. *Tests of Normality* diatas, nilai *p-value* statistic kinerja pegawai uji *Kolmogorov-smirnov* adalah 0,200 (>0,05) dan *p-value* statistic uji *Shapiro-Wilk* 0,5 (>0,05), sehingga hipotesis nol diterima. Hal tersebut berarti bahwa data kinerja pegawai mengikuti fungsi distribusi normal

Tabel 2 . Hasil Uji Multikolinearitas.

Model	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
		Tolerance	VIF
(Constant)	.016		
1			
Motivasi	.022	.312	3.207
Disiplin	.031	.230	4.356
Pelatihan	.103	.868	1.152
Kepuasan	.009	.377	2.655
Lingkungan Kerja	.010	.517	1.935

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (VIF=1). Nilai *cutoff* yang umum digunakan adalah: *tolerance* 0,10 atau sama dengan VIF > 10. Jika *tolerance*>0,1 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas. Namun jika *tolerance*< 0,1 dan VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

**Tabel 3. Uji F**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2181.742	5	436.348	29.003	.000 ^b
	Residual	1609.798	107	15.045		
	Total	3791.540	112			

Hasil Uji F menunjukkan hasil sig. 0,000 yaitu $< 0,05$ dan nilai F hitung $29.003 > 2.30$ dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan terjadinya signifikansi pada uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Tabel 4 Uji T

Coefficients ^a Multikolinieritas.			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	2.447	.016
	Motivasi Kerja	2.333	.022
	Disiplin Kerja	2.187	.031
	Pelatihan Kerja	1.643	.103
	Kepuasan Kerja	2.645	.009
	Lingkungan Kerja	4.747	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dasar pengambil keputusan untuk uji t adalah:

- Jika nilai sig $< 0,05$, atau t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y
- Jika nilai sig $> 0,05$, atau t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.

T tabel = $t(\alpha/2 : n-k-1) = t(0,025;107) = 1,982$.

Berdasarkan tabel 29. Hasil uji olahan data SPSS Regresi linier Berganda dapat dibuat penjelasan keterangan pengujian hipotesis:

1. Hipotesis 1

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,000 $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

2. Hipotesis 2

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

3. Hipotesis 3

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar 0,002 $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X3 terhadap Y.

4. Hipotesis 4

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh X4 terhadap Y adalah sebesar 0,000 $< 0,05$, sehingga dapat



disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X4 terhadap Y.

5. Hipotesis 5

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh X5 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X3 terhadap Y.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai

Uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien positif sebesar 3.816 dan nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05. Adanya angka positif dan signifikan tersebut dapat diidentifikasi jika semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki para pegawai maka akan berpengaruh semakin meningkatnya kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja Pegawai

Uji hipotesis membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 4.336 dan nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05. Adanya angka positif dan signifikan tersebut dapat diidentifikasi jika semakin tinggi disiplin maka akan semakin berpengaruh terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Uji hipotesis membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien positif sebesar 3.124 dan nilai sig. sebesar 0,002 yang berarti di bawah 0,05. Adanya angka positif dan signifikan tersebut dapat diidentifikasi jika semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki para pegawai maka akan berpengaruh semakin meningkatnya kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai

Uji hipotesis membuktikan bahwa Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien positif sebesar 4.430 dan nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti di bawah 0,05. Adanya angka positif dan signifikan tersebut dapat diidentifikasi jika semakin tinggi pelatihan yang dimiliki para pegawai maka akan berpengaruh semakin meningkatnya kinerja pegawai.

5. Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai

Uji hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien positif sebesar 5.649 dan nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05. Adanya angka positif dan signifikan tersebut dapat diidentifikasi jika semakin baik lingkungan kerja yang disediakan untuk para pegawai maka akan berpengaruh semakin meningkatnya kinerja pegawai.

6. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Pelatihan, kepuasan dan Lingkungan Kerja secara bersama sama terhadap kinerja pegawai

Persamaan regresi ini memiliki arti bahwa apabila motivasi, disiplin, pelatihan, kepuasan dan lingkungan kerja, secara bersama-sama ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat secara signifikan. Selanjutnya dari hasil analisis korelasi terhadap pasangan data dari kelima variabel tersebut menghasilkan korelasi nilai F Hitung sebesar $F = 29,003$ dan *Adjusted R Square* koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,556. Hal ini berarti bahwa motivasi, disiplin, pelatihan, kepuasan dan lingkungan kerja secara bersama- sama dan simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 55,6 %.

Motivasi, disiplin, pelatihan, kepuasan dan lingkungan secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai cukup besar. Dimana, kelima variabel tersebut memberikan



kontribusi sebesar 55,6% terhadap kinerja pegawai sedangkan 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Kepulauan Riau.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Kepulauan Riau.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Kepulauan Riau.
4. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seorang pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Kepulauan Riau.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Kepulauan Riau.
6. Secara simultan motivasi, disiplin, pelatihan, kepuasan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Kepulauan Riau.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian yang telah diuraikan diatas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor luar saja, tetapi yang lebih penting adalah yang berasal dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik), yaitu upaya meningkatkan kinerja dan profesinya.
2. Agar menumbuhkan sikap disiplin dalam bekerja maka dibutuhkan kesadaran diri sendiri terhadap tanggung jawab dan tugasnya sebagai seorang pegawai, selain dari faktor tempat bekerja.
3. Dengan adanya pelatihan yang cukup agar menjadikan penyemangat untuk pegawai memberikan inovasi sesuai dengan perkembangan teknologi dalam sistem bekerja.
4. Kepuasan pegawai dalam implementasi penyelesaian tugas menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai. Komitmen pegawai untuk dapat memotivasi bagi terlaksananya proses bekerja penuh semangat dan kepedualian terhadap institusi.
5. Melakukan peningkatan kualitas lingkungan kerja, agar lingkungan kerja para pegawai menjadi nyaman dan kondusif sehingga dapat memberikan pengaruh baik terhadap kinerja para pegawai, seperti menyediakan ruang privasi untuk para pegawai didalam ruangan.
6. Demi terwujudnya visi misi institusi yang optimal maka kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan suatu institusi. Oleh karena itu, perlu ditingkatkan lagi dalam hal motivasi, disiplin, pelatihan, kepuasan dan lingkungan kerja.
7. Dalam penelitian ini tentunya masih banyak kekurangan dan keterbatasan, dengan keterbatasan pada penelitian ini maka disarankan pada penelitian selanjutnya untuk lebih mendalam lagi dalam menggali permasalahan dan analisis data.

REFERENSI

Amaliyyah, 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Swadipa Natar TP. 2015/2016. [Tesis].* Lampung: Universitas Lampung.



- Danang Sunyoto. 2017. *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat Ringkasan dan Kasus*. Yogyakarta: Amara Books.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasim, Djamil. 2019 “*Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Iklim Kerja*” Pasuruan: Qiara Medika
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta Bumi Aksara.
- Hyland, ken and Fiona hyland. 2017. *Feedback: Context and Issue*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hansen, Jette G and Jun Liu. 2015. *Guiding Principles for Effective Peer Response*. England: Oxford University Press. *ELT Journal*. Print
- Hamzah B. 2017. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hernowo, 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap pegawai*. Wonogiri. Manegio
- Irmaya Ade, 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Batam. Bening Unrika. Volume 4 No.2 Tahun 2017
- Jasmani Asf & Syaiful Mustofa. 2015. *Supervisi Pendidikan Pegawai dalam Peningkatan Kinerja Pengawas*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media.
- Kepi Kusumawanti, 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*. Batam. Bening Unrika, Volume 7 No. 2 Tahun 2020.
- Kompri, 2015. *Motivasi Pembelajaran Perspektif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Kurniasih, Imas dkk. 2014. *Implementasi Konsep dan Penerapan*. Surabaya: Kata Pena
- Nabawi R, 2019 *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Medan. Meneggio (*Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*)
- Nugroho Marno, 2020. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia*. Semarang. JRMSI (*Jurnal Riset Manajemen*)
- Marno & M. Idris. 2018. *Strategi & Metode Menciptakan Keterampilan yang Efektif dan Edukatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. Cet. I.
- Mulyasa, 2016. *Manajemen dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Rosda Karya.
- Musdalifah. 2014. Hubungan Kecerdasan Emosional dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Kota Makasar. (*Tesis*) Makassar: PPs UNM
- M. Subana & Sudrajat. 2015. *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pusvariauwaty, P., Ratnasari, S. L., Siahaan, A., Rahman, A. J., Hairunnisah, A. I., Rasal, A., ... & Kusmawan, E. (2024). MOTIVASI MANAJEMEN EKSTERNAL STAKEHOLDERS SEKOLAH UNTUK MENINGKATKAN KEDISIPLINAN ANAK DIDIK DAN KINERJA GURU. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 602-611.



- Rahmawati, R., Oktora, K., Ratnasari, S.L., Ramadania, R., Darma, D.C. (2021). Is it true that lombok deserves to be a halal tourist destination in the world? A perception of domestic tourists *Geojournal of Tourism and Geosites*, 2021, 34(1), pp. 94–101.
- Rahmawati, R., Ratnasari, S.L., Hidayati, T., Ramadania, R., Tjahjono, H.K. (2022). What makes Gen Y and Z feel stressed, anxious and interested in doing social tourism when pandemic? *Cogent Business and Management*, 2022, 9(1), 2084973.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher’s Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees’ Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Ratnasari, S. L., Susanti, E.N., Ismanto, W., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2020). An Experience of tourism development: How is the strategy? *Journal of Environmental Management and Tourism*, 2020, 11(7), pp. 1877-1886.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S.L., Mahadi, N., Nordin, N.A., Darma, D.C. (2022). Ethical Work Climate, Social Trust, and Decision-Making in Malaysian Public Administration: The Case of MECD Malaysia. *Croatian and Comparative Public Administration*, 2022, 22(2), pp. 289–312.
- Ratnasari, S. L., Badawi, S., Susanti, E. N., Susanto, A., Sari, H., Natta, U., ... & Hayati, M. (2024). THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, COMPETENCE AND WORK ENVIRONMENT ON POLICE PERSONNEL PERFORMANCE. In *PROCEEDING OF INTERNATIONAL CONFERENCE ON MULTIDISCIPLINARY STUDY* (Vol. 2, No. 1, pp. 18-29).
- Riska Dina A, 2020. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Batam. Jurnal Dimensi Unrika. Volume 9 No. 1 Tahun 2020.
- Sari, H., Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Ismanto, W., Sutjahjo, G., Pasaribu, R. S., ... & Salman, N. F. B. (2023). PENGARUH KOMPETENSI, KETRAMPILAN, KONSEP DIRI, DAN KARAKTERISTIK PRIBADI TERHADAP KINERJA GURU. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 3(4), 260-269.



- Setyaningrum, R.P., Ratnasari, S.L., Soelistya, D., ...Desembrianita, E., Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business and Management*. 2024, 11(1), 2348718.
- Supomo Dan Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: YramaWidya
- _____. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Cet ke-1. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Suprayitno, 2017, “pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol 2(1).
- Surwondo, D.I dan Eddy M.S., 2017, “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*”, Vol 17(2).
- Susanto, A., Pohan, A. E., Ratnasari, S. L., & Fadhillah, S. (2024). English Language Learning among Indonesian Engineers: a Bourdieu’s theory Analysis. In *Forum for University Scholars in Interdisciplinary Opportunities and Networking* (Vol. 1, No. 1, pp. 638-648).
- Sutrisno, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. 2015. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumarsono, 2015. *Pengukuran kinerja Dalam Perspektif Manajemen Perubahan*. Jakarta: Alfabeta.
- Suwardi dan Joko Utomo. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja, *Jurnal Analisis Manajemen* Vol. 5(1).
- Usman, M.U. 2018. *Menjadi Pegawai Profesional*, Bandung: Rosdakarya
- Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wilcox dan Halim. 2015. *Psikologi Kepribadian ‘Analisis seluk Beluk Kepribadian Manusia*. Yogyakarta: IRCISoD.
- Yudianto, P., Ratnasari, S. L., Hasibuan, S. S., Hamidi, H., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Nuryanto, N. (2024). ANALISIS STRUKTUR ORGANISASI MATRIKS TERHADAP KEUNTUNGAN BISNIS. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 625-633.
- Zamroni. 2016. *Pendidikan Demokrasi pada Masyarakat Multikultural*. Yogyakarta: Gavin Kalam Utama.