

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Pelaksana Program Pendaftaran Tanah Sistimatis Lengkap (PTSL) di Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi

Fetrinawaty¹, Mahendra Romus², Iqbal Miftakhul Mujtahid³

^{1,3}Universitas Terbuka, Indonesia

²Universitas Islam Negeri Sulthan Syarif Kasim, Indonesia

Email : fetrinawaty@gmail.com¹, mahendra.romus@uin-suska.ac.id², iqbalmujtahid@gmail.com³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara langsung maupun tidak langsung antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pelaksana program pendaftaran tanah sistimatis lengkap (PTSL) di Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pelaksana PTSL di Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi yang terlibat dalam program PTSL berjumlah 105 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan alat bantu kuesioner. Data dianalisis secara deskriptif dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kebenaran hipotesis yaitu diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja sesuai hasil t hitung (8,008) > t tabel (1,983), motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan kebenaran hipotesis yaitu diduga disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pelaksana PTSL karena ternyata hasil t hitung (2,605) > t tabel (1,983). Berdasarkan hasil pengujian kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin sebesar 77,10%. Sementara sekitar 22,23% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja.*

Abstract

The purpose of this study was to analyze directly or indirectly between leadership style, motivation and work discipline on the performance of the complete systematic land registration program (PTSL) at the Land Office of Kuantan Singingi Regency. The population of this study were all PTSL implementers at the Kuantan Singingi Regency Land Office who were involved in the PTSL program totaling 105 people. This study uses a quantitative approach with data collection methods using questionnaires. The data were analyzed descriptively and the data analysis technique used was multiple linear regression. The results showed that from the test results it can be concluded that the truth of the hypothesis is that leadership style has a positive effect on performance according to the results of t count (8.008) > t table (1.983), motivation has a positive effect on performance and the truth of the hypothesis is that it is suspected that discipline has a significant effect on performance. Implementing PTSL because it turns out that the results of t count (2,605) > t table (1,983). Based on the results of employee performance testing is influenced by the variables of leadership style, motivation and discipline of 77.10%. While about 22.23% is influenced by other variables.

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, and Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi, sebab keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai.

Berpijak dari peranan manusia dalam suatu penyelenggaraan usaha, ternyata manusia yang ditentukan suatu usaha termasuk usaha peningkatan kegairahan kerja pegawai. Penyelenggaraan kerja yang telah digariskan tidak akan terlaksana dengan sendirinya tanpa digerakan oleh manusia sebagai pelaksananya. Manusia mau bekerja apabila ia terdorong oleh suatu motif yang disebut motivasi, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya suatu tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam suatu organisasi mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan tingkat produksi dan evaluasi. Jadi keberadaan sumber daya manusia jelas memegang peranan sangat penting pada suatu perusahaan. Sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Oleh karena itu organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya sehingga akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang dapat mempengaruhi suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasinya.

Salah satu instansi pemerintahan yang bertugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi merupakan Kantor Kabupaten yang melaksanakan tugas dan fungsi Badan Pertanahan Nasional yang berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 121/P Tahun 2014 tentang Pembentukan Kementerian dan Pengangkatan Menteri Kabinet Kerja Periode Tahun 2014-2019 menjadi Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional. Badan Pertanahan Nasional telah menetapkan program-program strategis, diantaranya adalah, Percepatan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL); Percepatan Inventarisasi Program (IP4T); dan Legalisasi Aset Sertipikat BMN Berupa Tanah dan Jalan Nasional. Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) adalah program percepatan Presiden Joko Widodo dengan tujuan menyisir wilayah terdata secara keseluruhan. Pemerintah sekarang ini melalui Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional yang mempunyai kewenangan pendaftaran tanah telah berupaya untuk percepatan pendaftaran tanah dengan berbagai program/proyek dengan segala keterbatasannya. Program atau proyek yang telah ada sebelumnya yakni Program Nasional Agraria (Prona) padanyatanya belum dapat mencapai target tanah terdaftar di seluruh wilayah Republik Indonesia.

Pendaftaran tanah sistematis lengkap disingkat PTSL merupakan rangkaian kegiatan dalam melakukan pendaftaran tanah untuk pertama kali secara serentak untuk objek pendaftaran tanah di wilayah Republik Indonesia dalam satu wilayah desa/kelurahan atau setingkat dengan itu, meliputi pengumpulan data fisik dan data yuridis mengenai satu atau beberapa objek pendaftaran tanah untuk keperluan pendaftarannya. Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) merupakan kegiatan yang mendasar dalam Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional, sekitar 78,9% kegiatannya berdasar pendaftaran dan pengukuran tanah. Jika Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) berhasil, maka Nawacita Presiden bisa dibilang berhasil, karena legalisasi aset ada dalam Nawacita yang diimplementasikan dengan renstra, yaitu

pendaftaran tanah positif. Jika Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) berhasil, tidak akan ada yang tertinggal dengan harapan Republik Indonesia terbebas pendaftaran tanah di tahun 2025.

Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi turut melaksanakan Program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) yang telah diatur dalam Peraturan Menteri No 12 tahun 2017 tentang PTSL dan Instruksi Presiden No 2 tahun 2018, program PTSL ini sudah dimulai pada tahun 2017 dan direncanakan akan berlangsung sampai tahun 2025. Kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang optimal adalah dambaan manajemen diseluruh organisasi, namun kinerja akan dapat dicapai apabila proses kerja yang dilaksanakan pada organisasi berjalan sesuai tugas pokok dan fungsinya (tupoksi).

Dalam upaya meningkatkan kinerja Pelaksana PTSL pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi merupakan suatu hal yang tidak mudah karena peningkatan kinerja Pelaksana PTSL akan tercapai apabila kepuasan kerja dapat tercipta juga, jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kompensasi, motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua Pelaksana PTSL di dalam suatu organisasi. Berkaitan dengan kinerja Pelaksana PTSL, pimpinan Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi dihadapkan kepada beberapa kondisi yang membutuhkan perhatian khusus agar kinerja Pelaksana PTSL dalam melakukan pekerjaannya dapat lebih ditingkatkan, salah satunya dalam melakukan pendaftaran tanah bagi masyarakat. Untuk melihat hasil kinerja Pelaksana PTSL dalam melakukan pendaftaran tanah di Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Perkembangan Jumlah Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) di Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2017-2020

| Tahun | Target | Pemetaan | Berkas | K1 | K2 | K3.1 | K3.2 | K3.3 | K4 |
|-------|--------|----------|--------|-------|----|-------|------|-------|-----|
| 2017 | 6.000 | 6.158 | 6.001 | 5.997 | - | - | - | - | - |
| 2018 | 11.500 | 10.854 | 10.825 | 5.739 | 1 | 5.085 | - | - | 916 |
| 2019 | 11.000 | 11.000 | 8.000 | 3.669 | - | 4.331 | - | 3.000 | 386 |
| 2020 | 4.400 | 4.400 | 2.700 | 1.510 | - | 1.190 | - | 1.700 | 96 |

Sumber Data: Data Diolah Peneliti, 2021

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan tujuan melakukan eksplanasi terhadap subyek kajian secara obyektif. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan filsafat positivisme yakni pendekatan *factual* atau sesuatu yang berdasar fakta dan kenyataan. Menurut positivisme, pengetahuan kita tidak boleh melebihi fakta-fakta yang ada, sehingga dalam bidang pengetahuan, ilmu pengetahuan empiris menjadi contoh istimewa dalam bidang pengetahuan. Alasan penulis menggunakan pendekatan kuantitatif adalah dengan mempertimbangkan tentang sifat umum penelitian kuantitatif, (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, 2016) antara lain: (a) kejelasan unsur: tujuan, subjek, sumber data sudah mantap, dan rinci sejak awal, (b) dapat menggunakan sampel, (c) kejelasan desain penelitian, dan (d) analisis data dilakukan setelah semua data terkumpul, dan masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi pemilihan jenis pendekatan penelitian yaitu: waktu dan dana yang tersedia, dan minat peneliti.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 105 orang, seluruh populasi dijadikan responden menggunakan teknik sensus, maka responden yang diteliti sebanyak 105 orang responden, responden ini merupakan Pelaksana PTSL yang terdiri dari pegawai Kantor Pertanahan dan Panitia Ajudikasi PTSL.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Keadaan Populasi dan Sampel Penelitian

| No | Jabatan | Populasi | Persentase |
|---------------|--|------------|------------|
| 1 | Kepala Kantor | 1 | - |
| 2 | Kasubag TU | 1 | 100% |
| 3 | Kepala Seksi | 5 | 100% |
| 4 | Penata Pertanahan Pertama | 8 | 100% |
| 5 | Penata Kadastral Pertama | 1 | 100% |
| 6 | Analisis | 7 | 100% |
| 7 | Pengelola Administrasi | 1 | 100% |
| 8 | Pengelola Sistem dan Jaringan | 1 | 100% |
| 9 | Petugas Ukur | 4 | 100% |
| 10 | Staf | 32 | 100% |
| 11 | Asisten S Kadasterurveyor | 10 | 100% |
| 12 | Panitia Ajudikasi PTSL dari Tahun 2021 | 35 | 100% |
| Jumlah | | 105 | - |

Sumber : Data Penelitian, 2021

Instrumen penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner ke seluruh Pelaksana Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi. Selanjutnya data kuisisioner yang diperoleh, dilakukan pengukuran variabel dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan di lembar kuesioner. Skala pengukuran jawaban responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert ini merupakan salah satu skala interval yang akan mengukur skala sikap, pendapat, karakter atau status sosial. Skala Likert ini akan mengukur setiap item pernyataan pada indikator variabel yang diberikan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyanto, 2018).

Penelitian ini akan mengambil obyek penelitian di Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini berlangsung selama 6 bulan dengan cakupan semua langkah-langkah penelitian mulai dari persiapan sampai pelaksanaan penelitian. Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini diperoleh melalui media kuesioner dengan skala likert dan studi pustaka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berubahnya status lembaga negara Badan Pertanahan Republik Indonesia (BPN RI) menjadi Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN (ATR/BPN) berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2015 tentang Kementerian Agraria dan Tata Ruang, Kementerian Agraria dan Tata Ruang (ATR) mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agraria/pertanahan dan tata ruang untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Sedangkan sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2015 tentang Badan Pertanahan Nasional, BPN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan. Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi BPN di daerah, dibentuk Kantor Wilayah BPN di provinsi dan Kantor Pertanahan di Kabupaten/Kota.

Sesuai Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2015 tentang Badan Pertanahan Nasional, Badan Pertanahan Nasional mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku. Profil Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi. Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi adalah Kantor Kabupaten yang melaksanakan tugas dan fungsi Badan Pertanahan Nasional yang berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 121/P Tahun 2014 tentang Pembentukan Kementerian dan Pengangkatan Menteri Kabinet Kerja Periode Tahun 2014-2019 menjadi Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional, Badan Pertanahan Nasional telah menetapkan program-program strategis, antara lain, Percepatan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL), Percepatan Inventarisasi Program (IP4T); dan Legalisasi Aset Sertipikat BMN Berupa Tanah Dan Jalan Nasional.

Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi melaksanakan program strategis Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional yang dijabarkan dalam program-program teknis Kementerian Agraria dan Tata Ruang /BPN lainnya yang dituangkan dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran.

Sebagai wujud pertanggung jawaban atas pelaksanaan program Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional oleh Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi dalam mencapai tujuan dan sasaran tahun 2021 bagi pelaksanaan tugas pemerintahan di bidang pertanahan dan umpan balik peningkatan kinerja tahun 2021, maka disusunlah Laporan Kinerja Tahunan Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021.

Visi dan Misi Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi

Visi Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi 2020-2024 adalah :

“Terwujudnya Penataan Ruang dan Pengelolaan Pertanahan yang Terpercaya dan Berstandar Dunia dalam Melayani Masyarakat untuk Mendukung Tercapainya: Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”.

Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan Peraturan Menteri ATR/BPN Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Dan Kantor Pertanahan (terlampir).

Aktivitas Organisasi

Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi melayani kebijakan di bidang pertanahan khusus wilayah administrative Kabupaten Kuantan Singingi diperlukan identifikasi permasalahan yang menjadi focus untuk ditangani Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi. Permasalahan tersebut ditinjau dari dua segi yaitu pendekatan manajemen dan pendekatan pelaksanaan kegiatan. Deskripsi karakteristik responden dimaksudkan untuk mengetahui komposisi responden atau pihak-pihak yang berpartisipasi dalam penelitian ini khususnya informasi tentang pelaksana PTSL yang berada di Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja secara rinci tersaji sebagaimana gambaran grafik berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini adalah Pelaksana PTSL di Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi yang berjumlah 105 orang, sebagaimana tergambar pada tabel berikut :

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------|------------|------------|
| 1 | Laki-laki | 70 | 66,66 |
| 2 | Perempuan | 35 | 33,34 |
| Jumlah | | 105 | 100 |

Sumber : Olah Data Primer

Pendiskripsian identitas responden berdasarkan jenis kelamin dimaksudkan untuk mengetahui komposisi Pelaksana PTSL yang menjadi responden penelitian di Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi. Berdasarkan penggolongan jenis kelamin yang diketahui lebih dominan adalah Pelaksana PTSL laki-laki, diharapkan dengan jumlah laki-laki yang dominan dapat memberikan hasil kerja lebih optimal, tercapai target, mengedepankan pelayanan serta melaksanakan dengan tupoksi yang telah ada pada Kegiatan PTSL di Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, dapat tergambar pada tabel berikut :

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Jumlah | Persentase |
|---------------|-----------------|------------|------------|
| 1 | 21 – 30 Tahun | 25 | 23,80 |
| 2 | 31 – 40 Tahun | 38 | 36,20 |
| 3 | Diatas 40 Tahun | 42 | 40,00 |
| Jumlah | | 105 | 100 |

Sumber : Olah Data Primer

Pendiskripsian identitas responden berikutnya adalah berdasarkan usia dimaksudkan untuk mengetahui komposisi Pelaksana PTSL yang menjadi responden penelitian di Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi. Berdasarkan penggolongan usia yang diketahui lebih dominan adalah berusia > 40 tahun yang dominan sebanyak 42 orang atau 40,00% menyatakan bahwa Pelaksana PTSL pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi sudah tergolong dewasa tua sehingga pelaksanaan tugasnya sudah cukup berpengalaman sehingga diharapkan pelaksana PTSL dapat meningkatkan kinerja dan dalam pelaksanaannya dapat dilakukan secara maksimal.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Secara umum tingkat pendidikan seseorang dapat memengaruhi sikap, pengambilan keputusan serta kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Dalam hal ini peneliti membatasi hanya pada pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh responden. Tabel 4.3 memberikan gambaran umum tingkat Pendidikan terhadap 105 orang responden yang diteliti.

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|----|-----------------------|--------|------------|
| 1 | SMA atau Setingkatnya | 43 | 40,95 |
| 2 | Sarjana Muda (D3) | 15 | 14,30 |

| | | | |
|---------------|---------------------------|------------|------------|
| 3 | Sarjana (S1) / Diploma IV | 46 | 43,80 |
| 4 | Pascasarjana (S2) | 1 | 0,95 |
| Jumlah | | 105 | 100 |

Sumber : Olah Data Primer

Pendiskripsian identitas responden berikutnya adalah berdasarkan Pendidikan dimaksudkan untuk mengetahui komposisi Pelaksana PTSL yang menjadi responden penelitian di Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi. Berdasarkan tingkat pendidikan, responden dikelompokkan menjadi 4 kelompok, yaitu: SMA, Sarjana Muda (D3), Sarjana (S1), Pascasarjana (S2). Sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan SMA yaitu sebesar 40,95% dan sarjana (S1) yaitu sebesar 43,80% dari 105 responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja, dapat tergambar pada tabel berikut :

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa Kerja | Jumlah | Persentase |
|---------------|-----------------|------------|------------|
| 1 | 1 – 2 Tahun | 8 | 7,60 |
| 2 | 3 – 5 Tahun | 17 | 16,20 |
| 3 | 6 – 15 Tahun | 48 | 45,73 |
| 4 | Diatas 15 Tahun | 32 | 30,47 |
| Jumlah | | 105 | 100 |

Sumber : Olah Data Primer

Pendiskripsian identitas responden berikutnya adalah berdasarkan Masa Kerja dimaksudkan untuk mengetahui komposisi Pelaksana PTSL yang menjadi responden penelitian di Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi. Berdasarkan penggolongan masa kerja yang diketahui lebih dominan adalah responden yang berdasarkan masa kerja 6 - 15 tahun 48responden atau 45,73% yang menjelaskan bahwa Pelaksana PTSL pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi sudah cukup berpengalaman dalam pelaksanaan tugasnya. Untuk mengetahui respon responden terhadap masing-masing item pernyataan yang telah disusun dalam daftar pernyataan responden, maka penulis melakukan deskripsi skor jawaban responden berdasarkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kinerja Pelaksana PTSL menurut masing-masing indikator serta item penelitian. Analisis tanggapan responden dalam penelitian ini digunakan memperoleh gambaran tentang tanggapan responden terhadap variabel yang ada dalam penelitian ini Motivasi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi.

e. Disiplin pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi

Untuk melaksanakan tugas/pekerjaan seorang pegawai sangat tergantung kepada usaha mentaati disiplin sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam suatu instansi/kantor, dengan menerapkan disiplin para pegawai itu akan dapat mengembangkan sikap yang layak dalam pelaksanaan pekerjaan. Disiplin merupakan perasaan patuh dan taat terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga pada diri pegawai tertanam perasaan tanggung jawab dan berusaha untuk menjalankan tanggung jawab tersebut.

f. Kinerja Pelaksana PTSL pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi

Faktor kinerja terdiri dari factor internal dan factor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu factor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik

disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Uji validitas dilakukan terhadap instrumen penelitian, yaitu butir-butir pertanyaan dalam kuisisioner. Semakin tinggi validitas suatu tes, maka semakin akurat penggunaan kuisisioner tersebut. Maka terlebih dahulu akan ditentukan nilai rtabel dengan menggunakan formulasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r_{tabel} &= df ; (n-2) \\ &= 5\% ; 105 - 2 = (0,05) ; 103 \\ &= 0,193 \end{aligned}$$

Dalam pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pelaksana PTSL, penulis mengemukakan hipotesis statistik sebagai berikut :

H_0 = Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pelaksana PTSL

H_1 = Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pelaksana PTSL

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$)

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= \alpha/2, n - 2 \\ &= 0,05/2 ; 105 - 2 \\ &= 0,025 ; 103 \\ &= 1,983 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan SPSS untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pelaksana PTSL dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7 Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

| Variabel | Koefisien (Beta) | Thitung | Sig t (< 0,05) | Keterangan |
|-------------------|------------------|---------|----------------|-------------|
| Gaya kepemimpinan | 0,467 | 8,008 | 0,009 | Berpengaruh |

Sumber : Data Olahan

Variabel X1(gaya kepemimpinan)=8,008> 1,983jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pelaksana PTSL. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa kebenaran hipotesis yaitu diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pelaksana PTSL karena ternyata hasil t hitung (8,008) > t tabel (1,983). Untuk meningkatkan kinerja sesuai gaya kepeimpinanyang tepat maka perlu diperhatikan hal-hal berikut ini memperhatikan cara memimpin dan mengarahkan bawahan dengan baik, serta menjaga agar Pelaksana PTSL mendapat bimbingan kerja dengan sebaik mungkin.

Dalam pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja Pelaksana PTSL, penulis mengemukakan hipotesis statistik sebagai berikut :

H_0 = Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Pelaksana PTSL

H_1 = Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Pelaksana PTSL

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$)

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= \alpha/2, n - 2 \\
 &= 0,05/2; 105 - 2 \\
 &= 0,025 ;103 \\
 &= 1,983
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan SPSS untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja Pelaksana PTSL dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8 Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

| Variabel | Koefisien (Beta) | Thitung | Sig t (< 0,05) | Keterangan |
|----------|------------------|---------|----------------|-------------|
| Motivasi | 0,487 | 4,452 | 0,009 | Berpengaruh |

Sumber : Data Olahan

Variabel X1 (gaya kepemimpinan) = 4,452 > 1,983, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pelaksana PTSL. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa kebenaran hipotesis yaitu diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pelaksana PTSL karena ternyata hasil t hitung (4,452) > t tabel (1,983). Untuk meningkatkan kinerja melalui pemberian motivasi kerja yang tepat maka perlu diperhatikan hal-hal berikut ini : memperhatikan prestasi kerja Pelaksana PTSL dengan baik, kepuasan Pelaksana PTSL dalam bekerja serta menjaga agar Pelaksana PTSL mendapat peluang yang sama dalam mengembangkan karir, selain itu instansi perlu memberikan pengakuan terhadap hasil kerja/ prestasi.

Hasil perhitungan SPSS untuk pengaruh disiplin terhadap kinerja Pelaksana PTSL dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9 Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

| Variabel | Koefisien (Beta) | Thitung | Sig t (< 0,05) | Keterangan |
|----------|------------------|---------|----------------|-------------|
| Disiplin | 0,111 | 2,605 | 0,000 | Berpengaruh |

Sumber : Data Olahan

Variabel X2 (disiplin) = 2,605 > 1,983, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pelaksana PTSL. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa kebenaran hipotesis yaitu diduga disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pelaksana PTSL karena ternyata hasil t hitung (2,605) > t tabel (1,983). Untuk meningkatkan kinerja melalui penerapan disiplin yang tepat maka perlu diperhatikan hal-hal berikut ini: menerapkan disiplin berupa pengawasan berdasarkan jenjang jabatan, dimana setiap Pelaksana PTSL diawasi oleh atasan langsung dan menerapkan disiplin yang lebih tepat karena Pelaksana PTSL belum melakukan pekerjaan dan tugas tepat pada waktunya, serta pengawasan pekerjaan dilaksanakan secara terpusat oleh atasan masing-masing.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel independen lebih dari satu, maka nilai

koefisien determinasi yang digunakan adalah *R Square*. Tingkat koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar $R^2 = 0,777$. Hal ini berarti kinerja Pelaksana PTSL dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin sebesar 77,77%. Sementara sekitar 22,23% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kinerja dipengaruhi gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin. Variabel yang paling dominan adalah motivasi sebesar 0,487 disusul kemudian gaya kepemimpinan sebesar 0,467 dan disiplin sebesar 0,111.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja Pelaksana PTSL. Variabel X_1 (gaya kepemimpinan) = 8,008 > 1,983 disini disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pelaksana PTSL. Ini berarti hipotesis terbukti yaitu "Bila gaya kepemimpinan dilakukan dengan baik, maka Kinerja Pelaksana PTSL akan tinggi" dapat diterima, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pelaksana PTSL pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi dapat dibuktikan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pelaksana PTSL

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Ini membuktikan bahwa motivasi yang baik tentu memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja Pelaksana PTSL di Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi. Variabel X_1 (gaya kepemimpinan) = 4,452 > 1,983, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pelaksana PTSL. Ini berarti hipotesis terbukti yaitu "Bila motivasi kerja dilakukan dengan baik, maka Kinerja Pelaksana PTSL akan tinggi" dapat diterima, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pelaksana PTSL pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi dapat dibuktikan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pelaksana PTSL

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Ini membuktikan bahwa disiplin yang baik tentu memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja Pelaksana PTSL di Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi. Variabel X_2 (disiplin) = 2,605 > 1,983, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pelaksana PTSL. Ini berarti hipotesis terbukti yaitu "Bila disiplin kerja dilakukan dengan baik, maka Kinerja Pelaksana PTSL akan tinggi" dapat diterima, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pelaksana PTSL pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi dapat dibuktikan.

SIMPULAN

Gaya kepemimpinan disimpulkan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Pelaksana Program Pendaftaran Tanah Sismatis Lengkap (PTSL) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi. Gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja dan pemimpin yang baik ialah pemimpin yang mampu membawa organisasi menjadi organisasi yang hebat dan mampu bersaing untuk selalu menjadi yang terdepan dengan tetap memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusianya. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pelaksana PTSL Program Pendaftaran Tanah Sismatis Lengkap (PTSL) di Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi. Pemberian motivasi kerja yang makin baik dapat mendorong Pelaksana PTSL bekerja dengan makin produktif. Selain itu, upaya memupuk motivasi kerja Pelaksana PTSL ke arah produktivitas yang lebih tinggi memungkinkan Pelaksana PTSL berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. Disiplin disimpulkan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Pelaksana PTSL pada Kantor Pertanahan

Kabupaten Kuantan Singingi. Disiplin yang baik tentu memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja Pelaksana PTSL di Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi, Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi organisasi untuk berhasil mencapai target kerja. Dalam menegakkan disiplin setiap pelanggar disiplin akan diberikan sanksi, Disiplin disini bagaimana perilaku serta perbuatan Pelaksana PTSL sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan Kantor Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Y. Z. (2017). *Manajemen Komunikasi: Filosofi, Konsep, dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Achmad, R. (2015). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Adawiyah, S. R. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerjaterhadap turnover intention Karyawan UD. Hasbu Mlarak Ponorogo*. Ponorogo: Jurnal Ekonomi dan Bisnis UIN Ponorogo.
- Angraeni, T. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Rifa Corporation Bandung*. Bandung: Fakultas Teknik, Perencanaan dan Arsitektur UNWIM.
- Anjani, A. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lambang Putra Perkasa Motor Cirebon*. Cirebon: Universitas Swadaya Gunung Jati.
- Intention pada PT. Mentari Cahaya Utama Bandung*. Bandung: Jurnal UIN Bandung.
- Aprilia, F. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat RS*. Pekanbaru: JOM Fekon Vol 4 No. 91.
- Ardhana. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Bandung: Penerbit Alfabetha.
- Ardiyanto, I. (2014). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan*. Karanganyar: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah.
- Aripin, M. Z. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis dan Manajemen.
- Aripin, Z. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional*. Jurnal Bisnis dan Manajemen.
- Arsyenda. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus Bappeda Kota Malang)*. Malang: Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Aryanto, Z. E. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja pada Badan Pengelola dan Pengembangan Taman Mini Indonesia*. Jakarta: Jurnal Universitas Mercu Buana.
- As'ad, M. (2019). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Penerbit Linerti.
- Azwar, H. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang*. Padang: EJournal unp.
- Badeni. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Bahri, M. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi*. Banyuwangi: Jurnal Online.
- Bahri, M. S. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi*. Banyuwangi: Jurnal Administrasi Bisnis.
- Bastian, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bungin. (2015). *Metodologi Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Bungin. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Bungin. (2017). *Metodologi Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Bungin, B. (2017). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Penerbit Rajawali Press.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Prenada Meidia Group.
- Cardoso, F. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Cardoso, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

- Desler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Prehelindo.
- Desler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Prehelindo.
- Dessler, G. (2019). *Human Resources Management*. Jakarta: Englewood Clift Prentice Hall.
- Dhaermawan. (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas PU Bali*. Bali: Jurnal Manajemen Strategi Bisnis (Online) Vol 6 No 2.
- Dhania, D. R. (2012). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan karyawan*. Kabupaten Kudus: Jurna Psikologi Univ Muria Kudus.
- Dharma, C. (2013). *Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan*. Medan: Piliteknik Negeri Medan.
- Didimus, A. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Indonesia Institute di* . Jakarta: Institut Bisni dan Multimedia ASMI.
- Ermawan, E. (2015). *Organizational Culture : Budaya Organisasi Dalam*. Bandung: Penerbit Alfabetha.
- Fathoni, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Firdaus. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bekasi Kota*. Jatiwaringin: Universitas Krisnadwipayana.
- Firdaus, G. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi pada Pekerja Milenial*. Jakarta: Jurnal Cakrawala Bisnis.
- Flippo, E. (2016). *Personel Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Garnasih. (2017). *Motivasi: Expectancy Theory & Produktivitas Penelitian*. Surabaya: Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen.
- Gautama, S. (2017). *Tafsiran Undang-Undang Pokok Agraria*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Untuk Akuntansi Bisnis dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro Press.
- Ghozali, I. (2019). *Desain penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Untuk Akuntansi Bisnis dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Gibson, D. d. (2015). *Organisasi*. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Gibson, J. L. (2018). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gomes, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Halimah, T. N. (2016). *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang)*. Semarang: Journal of Management Vol 2 No 2 Maret 2016.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap. (2019). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Alfabetha.
- Harold, K. (2017). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haryono. (2017). *Statistika Bisnis dan Industri, Handout Mata Kuliah Statistika Bisnis dan Industri*. Surabaya: ITS Surabaya.
- Hasibuan, M. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hidayah. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kodeco Agrojaya Mandiri Kebun I Danau Biru Estate Desa Saring Sungai Bubu Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu*. Fakultas Ekonomi.
- Hidayat, R. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Roda Indonesia*. Jakarta: Universitas Pelita Bangsa.
- Jackson, M. d. (2016). *Human resources Managemen : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Jacob, C. J. (2015). *Impact of Sel fEfficacy on Motivation and Performance of Employee*. London: International Journal Business and Management.
- Jakson, L. M. (2016). *Human resources Managemen : Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.

- Januardi, A. (2014). *Pengaruh Disiplin kerja Terhadap kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung*. Bandung: Jurnal Ilmu Pendidikan.
- Jhamtani, H. (2017). *Lambung Pangan Menata Ulang Kebijakan Pangan*. Yogyakarta: Insist Press.
- Judgo, R. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Grafindo Perkasa.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Perkasa.
- Komaruddin. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Kusbiantari, D. (2013). *Upaya Menurunkan Turnover Melalui peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD*. Semarang: FIB IKIP Semarang.
- Larasati, S. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*. Bekasi: Jurnal Publisier.
- Linda, M. R. (2014). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKD Kabupaten Pesisir*. Padang: Jurnal bisnis dan Manajemen.
- Lutfi, R. i. (2015). *Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)*. Surabaya: Jurnal Unibraw.
- Mangkunegara, A. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, AA. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Mangkunegara, AA. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Manullang. (2013). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Manullang. (2018). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Manullang. (2019). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Manurung, M. T. (2012). *Analisis Pengaruh Stres Kerja tetidan kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang)*. Semarang: Diponegoro Journal Of Management, Volume 1 No. 2 Hal 145-157.
- Marpaung, I. M. (2015). *Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)*. Mojokerto: Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Marshal, Z. d. (2015). *Spiritual Intelligence, The Ultimate Intellegence*. London: Blomsbury Publishing.
- Martoyo, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Martoyo, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabetha.
- Mertokusumo, S. (2018). *Hukum dan Politik Agraria*. Jakarta: Karunika.
- Mertokusumo, S. (2018). *Hukum dan Politik Agraria*. Jakarta: Karunika, Universitas Terbuka.
- Moehertino. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Penerbit Rajawali Press.
- Moekidjat. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Moekidjat. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Moekidjat. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Mandar Maju.
- Mulyadi. (2017). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Nitisemito, A. (2012). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Notoadmodjo, S. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Notoadmodjo, Soekidjo. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Nurmansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru: Universitas Lancang Kuning Press.
- Nurmansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Nurmansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Universitas Lancang Kuning Press.

- Oktavianus, D. (2017). *Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Malayang 1 Manado*. Manado: Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Sam Ratulangi.
- Pranada. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk Arga Makmur Bengkulu Utara*. Bengkulu: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
- Primasari, C. (2021). *Pengendalian Alih Fungsi Lahan Sawah Yang Berkelanjutan di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar*. Tambang: Tesis Unri.
- Putera. (2012). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel*. Semarang: E-Jurnal Manajemen Unud.
- Rahmawati, I. K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Renni. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan PT. Aparal Jaya Temanggung)*. Yogyakarta: Jurnal Ekonomi dan Bisnis UNY.
- Riesminingsih. (2013). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA Yadika 3 Karang Tengah*. Jakarta: Jurnal STIE Bhakti .
- Rivai. (2014). *Gejala-Gejala Stress*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo.
- Robbins, P. S. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rosidah, A. T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Samsudin, Sadili. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Schein, E. (2016). *Organizational Culture and Leadership*. Sanfransisco: Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Refikatama.
- Semiawan, C. (2018). *Sprit Inovasi Dalam Filsafat Ilmu*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Setia, H. d. (2018). *The Effect of Competence and Discipline*. Jakarta: Management nad Economic Journal.
- Setiawan, K. C. (2015). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana divisi operasi PT. Pusri Palembang*. Palembang: Junal Raden Fattah.
- Siagian, S. (2015). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Siagian, S. (2015). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Siagian, S. (2017). *Patologi Birokrasi : Analisis, Identifikasi dan Terapinya*. Jakarta: Ghava Media.
- Siagian, S. (2019). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Sihotang, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Pradnya Paramita.
- Sihotang, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Prenada.
- Sihotang, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Pradnya Paramita.
- Silalahi, U. (2019). *Pemahaman Praktis Azas-Azas Manajemen*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YPKN.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Simanjuntak, P. (2018). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Penerbit Fakltas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinungan, M. (2015). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Siswanto. (2013). *Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Sopiah. (2013). *Teori Motivasi*. Yogyakarta: Penerbit Cakrawala.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Kualitatif, Kuantitatif dan R&d*. Bandung: Penerbit Alfabetha.
- Suhaimi, A. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.