

***ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE BASED ON BUDGET  
EFFICIENCY, TRAINING PROGRAMS, WORK DISCIPLINE, AND WORK  
MOTIVATION IN THE NORTH SUMATRA PROVINCIAL CIVIL SERVICE  
AGENCY***

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI DIDASARKAN PADA EFISIENSI  
ANGGARAN, PROGRAM PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI  
KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA  
UTARA**

**Silvia Yolanda Oktavia<sup>1</sup>, Mila Yulia Herosian,<sup>2</sup> Yonas Pernando Haloho<sup>3</sup>, Dwita  
Sakuntala<sup>4</sup>**

Program Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia<sup>1,2,3</sup>  
Universitas Pembangunan Panca Budi<sup>1</sup>

[silvyaoctavia17@gmail.com](mailto:silvyaoctavia17@gmail.com)<sup>1</sup>, [milayuliaherosian@unprimdnac.id](mailto:milayuliaherosian@unprimdnac.id)<sup>2</sup>, [ysfrnd11@gmail.com](mailto:ysfrnd11@gmail.com)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*The quality of public services is largely dependent on employee performance, particularly in government organizations like. This study was carried out at the North Sumatra Province Regional Civil Service Agency with the goal of determining and evaluating the degree to which employee performance is impacted by training initiatives, work discipline, work motivation, and budget management effectiveness. Multiple linear regression analysis was employed in this study's quantitative methodology to examine the relationship between the variables under investigation. Data were collected from 89 respondents through proportional random sampling from a total of 114 employees. The findings of this study reveal that all four variables simultaneously have a significant influence on employee performance. However, when analysed individually, only work discipline and work motivation show a significant influence on improving employee performance. Among the two, work discipline emerges as the most dominant factor. Meanwhile, budget efficiency and training programmes do not show a statistically significant influence. These findings emphasise the importance of internal aspects, such as discipline and motivation, in driving performance, compared to external factors such as budget efficiency and training programmes. Therefore, the organisation needs to play an active role in shaping a work culture that instils discipline and develops a system that continuously encourages work motivation. However, the effectiveness of training and budget strategies also needs to be evaluated to ensure they are more targeted. The findings of this study will serve as a reference for developing pertinent human resource development policies that are aimed at quantifiable outcomes in the public sector.*

**Keywords:** Budget Efficiency, Training Programs, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

**ABSTRAK**

Kualitas layanan publik sangat bergantung pada kinerja pegawai, terutama di organisasi pemerintah seperti. Studi ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan tujuan untuk menentukan dan mengevaluasi sejauh mana kinerja pegawai dipengaruhi oleh inisiatif pelatihan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan efektivitas pengelolaan anggaran. Analisis regresi linier berganda digunakan dalam metodologi kuantitatif studi ini untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Data telah dikumpulkan dari 89 responden melalui cara sampling acak proporsional dari total 114 pegawai. Temuan studi ini mengindikasikan bahwa keempat variabel secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, ketika dianalisis secara individual, hanya dua variabel yang menunjukkan pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Di antara keduanya, disiplin kerja muncul sebagai faktor yang paling dominan. Sementara itu, efisiensi anggaran dan program pelatihan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik. Temuan ini menekankan pentingnya aspek internal, seperti disiplin dan motivasi, dalam mendorong kinerja, dibandingkan dengan faktor eksternal seperti efisiensi anggaran dan program pelatihan. Oleh karena itu, organisasi perlu berperan aktif dalam membentuk budaya kerja yang menanamkan disiplin dan mengembangkan sistem yang secara terus-menerus mendorong motivasi kerja. Namun, efektivitas strategi pelatihan dan anggaran juga perlu dievaluasi untuk memastikan mereka lebih terarah. Temuan studi ini akan menjadi acuan dalam

mengembangkan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan pada hasil yang dapat diukur di sektor publik.

**Kata Kunci:** Efisiensi Anggaran, Program Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai negeri sipil (ASN) sangat penting untuk menjaga birokrasi yang efektif dan efisien serta mengoptimalkan kualitas layanan publik. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sebagai lembaga yang mengelola sumber daya manusia pemerintah daerah, memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan para pegawai menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal. Namun, dalam praktiknya masih banyak tantangan yang dihadapi, seperti terbatasnya anggaran, kurangnya program pelatihan yang mendalam, Tingkat kedisiplinan yang belum merata, serta motivasi kerja yang menurun (Samad et al., 2022)).

Kondisi tersebut mencerminkan bahwa pencapaian kinerja maksimal belum sepenuhnya terealisasi. Beberapa faktor yang diduga memengaruhi hal ini di antaranya adalah bagaimana anggaran dikelola secara efisien, kualitas pelatihan yang diberikan, kepatuhan terhadap aturan kerja, serta dorongan motivasi dalam menjalankan tugas (Lie et al., 2022). Efisiensi anggaran mengacu pada bagaimana suatu instansi mampu mengelola keuangannya untuk mendukung operasional dan peningkatan kemampuan pegawai (Yunina, 2019). Pelatihan berperan penting sebagai sarana peningkatan keterampilan agar pegawai dapat menghadapi tantangan pekerjaan yang terus berkembang. Disiplin kerja menunjukkan sejauh mana pegawai menaati aturan dan prosedur, sementara motivasi kerja berkaitan dengan semangat dan kesediaan individu dalam menjalankan tanggung jawabnya (Adinda et al., 2023; Alborn, 2021)

Anggaran dalam hal ini juga berfungsi sebagai alat manajerial yang berperan dalam pengendalian kegiatan,

menyelaraskan kerja antarunit, menyampaikan informasi, menilai kinerja, sekaligus menjadi pemicu motivasi. (Tendean, 2023; Zen & Murtanto, 2023). Suasana kerja yang terorganisir dan profesional dihasilkan melalui penerapan disiplin yang konsisten dan sistematis, hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kinerja (Hartomo & Luturlean, 2020; Wachidah & Luturlean, 2019). Sebaliknya, faktor motivasi kerja menjadi kekuatan pendorong utama yang mampu menggerakkan pegawai untuk bekerja dengan semangat dan loyalitas tinggi (Sudrajat, 2021; Sutrischastini & Riyanto, 2017)

Terbukti bahwa insentif efektif dalam meningkatkan semangat kerja. Namun demikian, kualitas sumber daya manusia sama pentingnya. (Marlena et al., 2022) menyatakan bahwa Tingkat kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja (Sazly & Winna, 2019). Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh yang ditimbulkan oleh efisiensi anggaran, program pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terarah serta mampu mendorong peningkatan produktivitas pegawai secara berkelanjutan (Rizal et al., 2022)) (Wachidah & Luturlean, 2019)

## Rumusan Masalah

Penelitian ini berfokus pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) di Provinsi

Sumatera Utara, sebagaimana telah diuraikan dalam bagian latar belakang sebelumnya :

1. Apakah efisiensi anggaran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah program pelatihan pegawai berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah Tingkat disiplin kerja pegawai secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara?

### **Kajian Teori**

#### **Kinerja Pegawai**

Penilaian kinerja pegawai mengukur seberapa baik seseorang memenuhi tugas dan kewajiban yang ditetapkan oleh instansi. Kinerja menjadi salah satu indikator penting untuk menilai sejauh mana tujuan organisasi tercapai. Menurut (Dhea Karina Fitri, 2022), kinerja dapat dievaluasi melalui indikator kualitas dan kuantitas output pekerjaan serta tingkat pelaksanaan tanggung jawab dilaksanakan secara optimal. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja secara efisiensi dan memenuhi target yang ditetapkan.

Menurut (Ardilla Koto et al., 2024) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai unsur seperti kemampuan individu, tingkat motivasi, lingkungan kerja yang mendukung, serta sistem penghargaan yang diimplementasikan oleh organisasi. Dengan demikian, optimalisasi kinerja menuntut

pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya sistematis, tetapi juga dilakukan secara berkesinambungan.

#### **2. Efisiensi Anggaran**

Efisiensi anggaran menunjukkan kemampuan sebuah organisasi dalam mengelola sumber daya keuangan secara bijak untuk mencapai hasil yang optimal dengan pengeluaran minimal. Dalam konteks instansi pemerintah, efisiensi ini menjadi ukuran penting untuk memastikan bahwa anggaran digunakan secara tepat sasaran dan memberikan dampak nyata (Bharata & Priyono, 2019) menyatakan bahwa efisiensi berarti memaksimalkan hasil dengan dana seminim mungkin. (Sari et al., 2018) menegaskan bahwa efisiensi hanya dapat dicapai melalui perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan anggaran yang transparan dan akuntabel. Penggunaan teknologi informasi juga turut berperan dalam mendorong efisiensi dengan mempercepat proses dan meminimalisasi potensi kesalahan.

#### **Program Pelatihan**

Program pelatihan kerja menjadi strategi penting dalam upaya untuk mengembangkan mutu serta kemampuan sumber daya manusia. Melalui pelatihan yang dirancang secara sistematis, pegawai diberikan kesempatan untuk memperdalam pengetahuan, menyesuaikan sikap kerja, dan mengasah keterampilan yang relevan, (Ummah, 2019) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses yang dirancang untuk membantu individu berkembang dalam kapasitas kerjanya melalui pembelajaran yang terarah dan berkelanjutan.

#### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merepresentasikan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, kebijakan, serta norma etika

yang berlaku dalam organisasi. Disiplin tidak semata-mata berkaitan dengan ketepatan waktu, tetapi juga mencakup konsistensi individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diamanahkan. Menurut (Sazly & Winna, 2019) disiplin kerja menunjukkan kesadaran dan

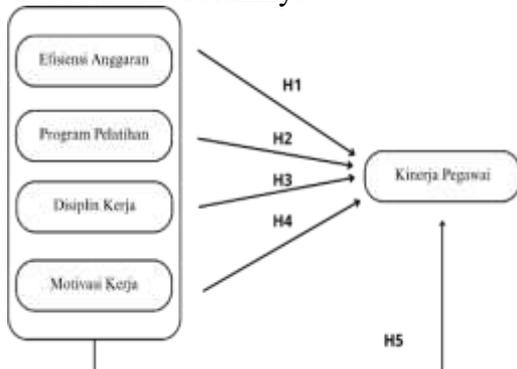
kesiapan seseorang untuk menaati aturan organisasi, termasuk dalam menyelesaikan tugas secara bertanggung jawab.

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk berperilaku secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi yang mempengaruhi bagaimana pegawai bersikap, bekerja, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. (Suyanto et al., 2024) motivasi adalah keinginan yang mendorong seseorang untuk memberikan Upaya terbaiknya demi mencapai tujuan organisasi. Dalam kondisi anggaran yang terbatas, bentuk motivasi non-finansial seperti penghargaan, rasa tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang menjadi aspek penting dalam mempertahankan semangat kerja pegawai.

### Kerangka Konseptual

Peneliti mengembangkan kerangka konseptual berikut berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan sebelumnya :



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### Hipotesis

**H<sub>1</sub>** : Efisiensi anggaran memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara ?

**H<sub>2</sub>** : Program pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara ?

**H<sub>3</sub>** : Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara ?

**H<sub>4</sub>** : Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara ?

**H<sub>5</sub>** : Efisiensi anggaran, program pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara.

### METODE I PENELITIAN

#### Metodologi Penelitian

Studi ini menggunakan metodologi kuantitatif, yaitu metode yang berbasis pada data numerik sebagai dasar analisis untuk mengelola dan menginterpretasikan data yang diperoleh (Nabil & Dwiridotjahjono, 2024) tujuan utama adalah untuk memperoleh Gambaran yang terukur dan dapat diuji secara ilmiah terkait pengaruh variabel-variabel yang diteliti terhadap kinerja pegawai.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2025 di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara, yang berlokasi di Jl. Teuku Daud No.05, Medan.

## Populasi dan Sampel

### Populasi

Penelitian ini melibatkan 114 pegawai dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara. Populasi tersebut terdiri dari pegawai yang berasal dari berbagai unit kerja dengan beragam tugas serta tanggung jawab. Peneliti menggunakan rumus Slovin dengan margin kesalahan yang telah ditentukan sebesar 5% (0,05) untuk menentukan ukuran sampel yang berarti. Metode ini umum digunakan Ketika jumlah populasi diketahui dan diperlukan efisiensi dalam penentuan sampel.

Menurut (Sugiyono, 2022) rumus Slovin dapat digunakan ketika jumlah populasi diketahui secara pasti, dan peneliti ingin menentukan jumlah sampel yang tepat secara efisien, terutama dalam penelitian survei. Berikut merupakan bentuk rumus yang digunakan:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

- n = jumlah sampel
- N = jumlah populasi (114 orang)
- e = tingkat kesalahan yang ditoleransi (0,05)

$$n = \frac{114}{1 + 114(0,05)^2} = \frac{114}{1 + 0,285} = \frac{114}{1,285} \approx 89$$

Menurut perhitungan, jumlah total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 89 responden.

### Sampel

Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini diterapkan melalui pendekatan proportional random sampling. Melalui metode ini, jumlah responden dibagi secara proporsional sesuai jumlah pegawai dari masing-masing unit kerja. Pendekatan ini

memastikan representasi yang seimbang dari seluruh bagian organisasi dan meminimalkan bias pemilihan sampel (Arikunto Suharsimi, 2020).

### Jenis dan sumber data

Menurut (Siregar, 2020) tipe data beserta sumber pengambilannya yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer menurut (Sugiyono, 2022) merupakan data yang secara langsung memberikan informasi kepada peneliti melalui interaksi atau instrument pengumpulan data seperti kusioner.
2. Data Sekunder Menurut (Anggraeni et al., 2020) merupakan data yang didapat dan berasal dari sumber kedua, data ini juga dapat melengkapi data primer.

### Teknik Pengambilan Data

Pendistribusian kusioner sebagai alat utama untuk memperoleh informasi, metode pengumpulan informasi dapat dilakukan dengan melibatkan responden sebagai sumber informasi utama dalam penelitian ini.

### Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan hipotesis, berikut ini adalah identifikasi variabel dalam penelitian ini:

1. Variabel bebas (X) adalah variabel yang memengaruhi, menyebabkan, atau mengakibatkan terbentuknya variabel terikat. Contoh: X<sub>1</sub> = Efisiensi Anggaran, X<sub>2</sub> = Program Pelatihan, X<sub>3</sub> = Disiplin Kerja, X<sub>4</sub> = Motivasi Kerja.
2. Variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh atau merupakan hasil dari variabel independent.

---

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
----------	----------	-----------	-------

---

(X <sub>1</sub> ) Efisiensi Anggaran	Efisiensi anggaran merujuk pada perbandingan antara input (dana) dan output (hasil), di mana efisiensi tercapai ketika output maksimal dapat dicapai dengan penggunaan input yang minimal (Mahmudi, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realisasi anggaran sesuai rencana</li> <li>• Rasio antara output dan input keuangan</li> <li>• Ketepatan waktu dalam pelaksanaan kegiatan</li> <li>• Efektivitas program yang didanai anggaran (Mahmudi, 2019)</li> </ul>	Skala Likert
(X <sub>2</sub> ) Program Pelatihan	Pelatihan kerja merupakan proses sistematis yang bertujuan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai untuk menunjang kinerja dalam pelaksanaan tugas. (Zulkifli Rusby, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intensitas pelatihan</li> <li>• Relevansi materi pelatihan dengan tugas pokok</li> <li>• Peningkatan keterampilan dan pengetahuan pasca pelatihan</li> <li>• Kepuasan terhadap pelatihan (Zulkifli Rusby, 2023)</li> </ul>	Skala Likert
(X <sub>3</sub> ) Disiplin Kerja	Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan komitmen pegawai dalam menaati peraturan yang berlaku. (Drs. H. Melayu S.P. Hasibuan, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan waktu kehadiran dan pulang kerja</li> <li>• Kepatuhan terhadap aturan dan tata tertib</li> <li>• Konsistensi dalam menyelesaikan tugas</li> <li>• Tanggung jawab terhadap pekerjaan (Drs. H. Melayu S.P. Hasibuan, 2019)</li> </ul>	Skala Likert
(X <sub>4</sub> ) Motivasi Kerja	Motivasi kerja mencerminkan kekuatan internal yang mengarahkan seseorang untuk menjalankan tugas secara optimal (Dr. H. Muh. Hizbul Muflihah, 2024)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semangat dalam menyelesaikan tugas</li> <li>• Inisiatif dalam pekerjaan</li> <li>• Kepuasan kerja</li> <li>• Komitmen terhadap organisasi (Dr. H. Muh. Hizbul Muflihah, 2024)</li> </ul>	Skala Likert
(Y) Kinerja Pegawai	Pencapaian kinerja mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. (Dimas Bagus Susanto, S.E., 2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas hasil kerja</li> <li>• Ketepatan waktu penyelesaian tugas</li> <li>• Efektivitas dalam bekerja sama</li> <li>• Inovasi dan inisiatif dalam tugas (Dimas Bagus Susanto, S.E., 2023)</li> </ul>	Skala Likert

## Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas

Seperti yang dinyatakan oleh (Taherdoost, 2018) Uji validitas mengevaluasi sejauh mana alat penelitian mampu menangkap variabel yang menjadi objek studi, termasuk kinerja pegawai, efisiensi anggaran, program pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja

### Uji Reliabilitas

Menurut (Hermayanti & Sabu, 2023) Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan konsistensi instrument mengukur variabel yang diteliti.

## Model Penelitian Analisis Regresi

### Linear Berganda

Metode analisis statistik yang disebut regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis bagaimana dua atau lebih variabel independent memengaruhi satu variabel dependen. Tujuan pendekatan ini adalah untuk menentukan sejauh mana variabel ( $X_1, X_2, X_3$  dan  $X_4$ ) memengaruhi variabel dependen ( $Y$ ).

Berikut adalah salah satu cara untuk menyatakan persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \varepsilon$$

$Y$  = Kinerja Pegawai  
 $a$  = Konstanta (intersep)  
 $\varepsilon$  = (error)

$b_1, b_2, b_3, b_4$  = Koefisien regresi dari masing-masing variabel independen

$X_1$  = Efisiensi Anggaran

$X_2$  = Program Pelatihan

$X_3$  = Disiplin Kerja

$X_4$  = Motivasi Kerja

### Uji Asumsi Klasik

Untuk menilai keakuratan model, perlu dilakukan pengujian terhadap beberapa asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

### Uji Normalitas

Menurut (Barekeng, Mardiatmoko, 2021) uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data pada variabel independent dan dependen terdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinearitas

Menurut (Hermayanti & Sabu, 2023) Untuk menemukan korelasi antara variabel dalam model regresi, dilakukan uji multikolinearitas. Ketidakhadiran korelasi linier antara variabel independent merupakan ciri khas dari model regresi yang baik.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Bharata & Priyono, 2019) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidakkonsisten varians residual dalam model regresi, yaitu ketika nilai kesalahan berbeda antara pengamatan.

### Uji Autokorelasi

Menurut (Tinungki, 2016) Autokorelasi adalah situasi di mana kesalahan (error) dalam satu observasi memiliki hubungan dengan kesalahan di observasi lainnya. Dalam model regresi yang ideal, kesalahan antar observasi seharusnya bersifat independen atau tidak saling memengaruhi.

### Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Chusminah & Haryati, 2020) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) Digunakan untuk menunjukkan seberapa baik setiap variabel independent dapat menjelaskn variasi dalam variabel dependen.

### Uji Hipotesis penelitian (Persial dan Simultan)

### Uji t (Uji Parsial)

Menurut (Hartomo & Luturlean, 2020) pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen diukur dengan uji t (uji parsial), yang digunakan dengan asumsi bahwa variabel independent lainnya dalam model dianggap konstan (tetap) Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (p-value) > 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi (p-value) < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa variabel independent memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Rida Ayu Pratiwi & Syaiful Syaiful, 2024) model regresi secara simultan dapat diketahui melalui nilai sig. Jika nilai sig < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel secara bersamaan antara variabel independent dan dependen:

- $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

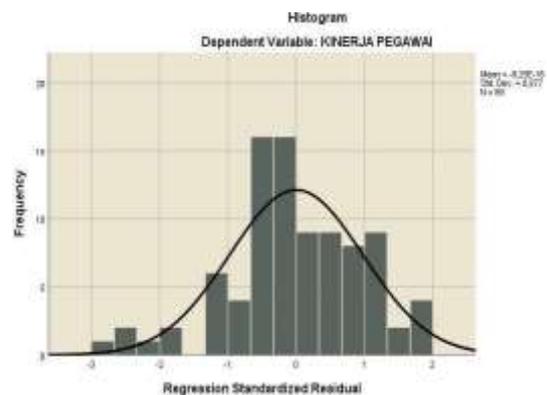
### Hasil Penelitian

#### Pengujian Asumsi Klasik

#### Pengujian Normalitas

Untuk menentukan apakah residual terdistribusi secara normal, ada dua metode yang digunakan:

- Uji Grafik Histogram

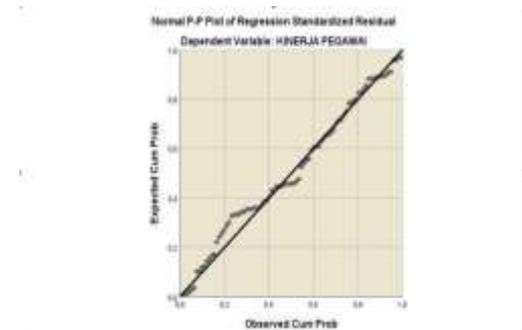


**Gambar 2. Histogram**

Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2019

Pada Gambar 2 Menunjukkan bahwa tidak ada kecenderungan ke arah nilai positif atau negative dalam pola distribusi residual, yang bersifat simetris. Maka dari itu residual dapat dikatakan terdistribusi secara normal.

- Uji Grafik Normalitas P-P Plot (Probability-Probability Plot Grafik P-P Plot terlihat pada gambar 3.2 berikut.



**Gambar 3. Grafik P-P Plot**

Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2019

Gambar 3 menunjukkan titik data secara diagonal bahwa residual terdistribusi secara teratur.

- Uji statistik

Uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1

**Tabel 1. Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,05330017
Most Extreme Differences	Absolute	,050
	Positive	,050
	Negative	-,032
Test Statistic		,050
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

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

Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2019

Pada tabel 1 menunjukkan hasil normalitas nilai sig  $0,200 > 0,05$ . hasil uji Kolmogorov- Smirnov menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

**Pengujian Multikolinearitas**

Hasil uji multikolinearitas ditampilkan dalam Tabel 2 di bawah ini.

**Tabel 2. Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	EFISIENSI ANGGARAN	,500	1,999
	PROGRAM PELATIHAN	,379	2,637
	DISIPLIN KERJA	,322	3,106
	MOTIVASI KERJA	,369	2,713

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

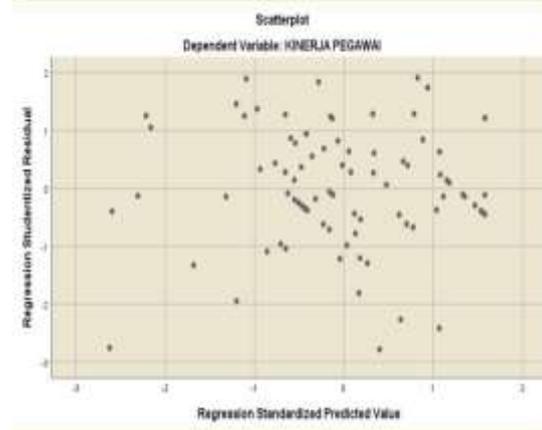
Sumber: Data Pengelohan SPSS, 2019

Tabel 2 Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Tolence  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ , yang mengindikasikan tidak ditemukan tanda-tanda multikolinearitas.

**Pengujian Heteroskedastisitas**

Untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas, digunakan

scatterplot seperti yang disajikan pada gambar 3 berikut.



**Gambar 4. Heteroskedastisitas Scatterplot**

Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2019

Pada gambar 4 menampilkan bahwa nilai residual menyebar secara acak garis nol (0) tanpa membentuk pola tertentu. Berdasarkan pola pada grafik scatterplot, dapat menyimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan indikasi adanya heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas tidak terdeteksi apabila nilai signifikansi  $> 0,005$ , yang menunjukkan residual bersifat homogen.

**Tabel 4. Heteroskedastisitas Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	Constant	4,618	1,788		2,585	,011
	EFISIENSI ANGGARAN	,907	,087	,819	,123	,002
	PROGRAM PELATIHAN	-,082	,089	-,153	-,860	,391
	DISIPLIN KERJA	-,049	,078	-,118	-,616	,548
	MOTIVASI KERJA	,028	,083	,033	,302	,763

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2019

Tabel 4 Uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan glejser menampilkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel Efisiensi Anggaran bernilai 0,902, Program Pelatihan bernilai 0,381, Disiplin Kerja bernilai 0,540, dan Motivasi Kerja bernilai 0,763. Seluruh variabel independent memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel independent terhadap ABS\_RES. Dengan kata lain, model regresi

dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

**Hasil Analisis Data Penelitian**

**Model Penelitian**

Sejalan dengan tujuan serta hipotesis penelitian, analisis yang diterapkan adalah regresi linier berganda. Dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \epsilon$$

Model regresi dalam penelitian dinyatakan melalui persamaan berikut:

**Tabel 5. Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.193	2.866		.067	.947
	EFISIENSI ANGGARAN	.092	.093	.090	.986	.327
	PROGRAM PELATIHAN	.047	.065	.052	.496	.621
	DISIPLIN KERJA	.484	.129	.427	3.763	.000
	MOTIVASI KERJA	.463	.151	.326	3.067	.003

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2019

$$\text{Kinerja Pegawai} = 0,193 + 0,092 \text{ Efisiensi Anggaran} + 0,047 \text{ Program Pelatihan} + 0,484 \text{ Disiplin Kerja} + 0,463 \text{ Motivasi Kerja} + e$$

Berikut ini adalah uraian dari persamaan regresi linier berganda yang digunakan :

- Nilai konstanta bernilai 0,193 mengindikasikan bahwa apabila seluruh variabel bebas, yaitu Efisiensi Anggaran, Program Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja nilai konstanta, maka nilai prediksi untuk variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai diperkirakan sebesar 0,193 satuan.
- Efisiensi Anggaran (X<sub>1</sub>) Koefisien bernilai 0,092 Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara efisiensi anggaran dan kinerja pegawai. Dengan kata lain, setiap peningkatan satu uni dalam efisiensi anggaran akan berkontribusi pada peningkatan

kinerja pegawai sebesar 0.092, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

- Program Pelatihan (X<sub>2</sub>) koefisien bernilai 0,047 dan nilai signifikansi sebesar 0,621 menunjukkan bahwa variabel ini hanya memberikan pengaruh yang minimal terhadap kinerja pegawai.
- Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) Koefisien regresi bernilai 0,484 mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Setiap kenaikan satu tingkat dalam disiplin kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja bernilai 0,484.
- Motivasi Kerja (X<sub>4</sub>) koefisien sebesar 0,463 menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja akan diperkirakan meningkatkan kinerja pegawai bernilai 0,463.

**Pengujian Hipotesis Koefisien Determinasi**

Hasil penelitian ditampilkan dalam Tabel 6 dibawah ini untuk mengukur dampak bersamaan dari variabel independent terhadap variabel dependen.

**Tabel 6. Hipotesis Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 <sup>a</sup>	.651	.634	3,083

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, EFISIENSI ANGGARAN, PROGRAM PELATIHAN, DISIPLIN KERJA  
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Pengolahan SPSS, 2019

Hasil uji koefisien determinasi yang menghasilkan nilai Adjusted R bernilai 0,634, dari variabel efisiensi anggaran, program pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja dan menunjukkan bahwa 63,4% dari variabel dependen (kinerja pegawai). Variabel yang tersisa 36,6% disebabkan oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan**

Seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 7 pengujian secara simultan dapat digunakan untuk menganalisis dampak bersamaan dari variabel independent terhadap variabel dependen.

**Tabel 7. Hipotesis Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1489,412	4	372,353	39,176	,000 <sup>b</sup>
	Residual	798,398	84	9,505		
	Total	2287,798	88			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI  
 b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, EFISIENSI ANGGARAN, PROGRAM PELATIHAN, DISIPLIN KERJA

Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 3.7 Hasil dari uji F menunjukkan bahwa semua variabel independent memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di instansi yang diteliti secara simultan dengan nilai F-hitung 39,176 > F-tabel 2,48, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,005.

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial**

Hasil pengujian t (parsial) disajikan dalam Tabel 8 berikut :

**Tabel 8. Pengujian Hipotesis Secara Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,193	2,886		,067	,947
	EFISIENSI ANGGARAN	,092	,093	,090	,986	,327
	PROGRAM PELATIHAN	,047	,095	,052	,496	,621
	DISIPLIN KERJA	,494	1,29	,427	3,763	,000
	MOTIVASI KERJA	,463	,191	,326	3,067	,003

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Pengolahan SPSS, 2019  
 Dari tabel 3.8 terlihat :

1. Hasil perhitungan Efisiensi Anggaran menunjukkan nilai T-hitung 0,986, < T-tabel 1.98861, nilai signifikansi 0,327 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Efisiensi Anggaran tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara

2. Hasil perhitungan Program Pelatihan menunjukkan nilai T-hitung 0,496, < T-tabel 1.98861, nilai signifikansi 0,621 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Program Pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.
3. Hasil perhitungan Disiplin Kerja menunjukkan T-hitung 3,763 > T-tabel 1.98861, nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.
4. Hasil perhitungan Motivasi Kerja menunjukkan T-hitung 3,067, > dari T-tabel 1.98861), nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

**Hasil Pembahasan Pengaruh Efisiensi Anggaran terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai T-hitung 0,986 < nilai T-tabel 1,98861, dengan nilai signifikansi bernilai 0,327 > 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa Efisiensi Anggaran tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Hasil ini sejalan dengan temuan (Bharata & Priyono, 2019), yang menyatakan bahwa Efisiensi Anggaran tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. (Olfah, 2018) menunjukkan bahwa efisiensi yang tidak didasarkan pada indeks biaya output standar menyebabkan hasil yang kurang akurat dan tidak merepresentasikan kondisi nyata di lapangan. Akibatnya efisiensi anggaran tidak memiliki

dampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai T-hitung  $0,496 < T\text{-tabel } 1,98861$ , dan nilai signifikansi bernilai  $0,991 > 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa Program Pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Hasil yang diperoleh menguatkan hasil sebelumnya yang dilakukan oleh (Siska et al., 2024) menunjukkan bahwa program pelatihan tidak semua kebijakan memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai, khususnya apabila tidak disertai dengan evaluasi menyeluruh serta implementasi yang optimal di lingkungan kerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai T-hitung  $3,763 > T\text{-tabel } 1,98861$ , dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka ini mengindikasikan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Hasil ini mendukung studi yang telah dilakukan oleh (Sazly & Winna, 2019) mengatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja (Chusminah & Haryati, 2020) Disiplin kerja membantu karyawan bekerja sesuai aturan, yang meningkatkan meeka dan berdampak pada kinerja mereka dalam mencapai tujuan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Mengacu pada hasil analisis yang telah dilakukan nilai T-hitung  $3,067 > T\text{-tabel } 1,98861$ , serta nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ , mengindikasikan secara

parsial Motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Sebagaimana ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Suyanto et al., 2024), menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai. (Hanafi & Yohana, 2017) Motivasi diberikan untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan semangat kerja. Dengan arahan, dukungan, dan penghargaan yang tepat, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dan berpengaruh terhadap kinerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Temuan studi ini menarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Efisiensi Anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagaimana di tunjukkan oleh nilai  $t\text{-hitung } 0,986 < t\text{-tabel } 1,98861$ , serta nilai signifikansi  $0,327 > 0,05$ . Keesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa efesiensi anggaran tidak yang dilaksanakan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara tidak menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Program Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagaimana di ditunjukkan oleh nilai  $t\text{-hitung } 0,496 < t\text{-tabel } 1,98861$ , dengan nilai siginifikansi  $0,991 > 0,05$ . Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa program pelatihan yang dilaksanakan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara tidak menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Disiplin Kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagaimana ditunjukkan oleh nilai  $t\text{-hitung } 3,763 > t\text{-tabel } 1,98861$ , serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulan

yang dapat diambil adalah bahwa disiplin kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Motivasi Kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagaimana ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} 3,067 > t_{tabel} 1,98861$ , serta nilai signifikansi  $0,003 < 0,005$ . Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa motivasi kerja di Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
5. Efisiensi Anggaran, Program Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja diperoleh  $f_{hitung} 39,176 > f_{tabel} 2,48$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$ . Maka dinyatakan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara.

#### Saran

Beberapa saran dapat diajukan berdasarkan fakta dan Kesimpulan di atas :

1. Instansi harus terus meningkatkan efisiensi dalam penggunaan anggaran guna menunjang produktivitas pegawai.
2. Pelatihan yang diselenggarakan perlu ditinjau kembali agar isi dan pelaksanaannya sesuai dengan kebutuhan kerja dan dapat diterapkan langsung.
3. Penerapan kedisiplinan perlu dijaga melalui konsistensi aturan serta pemberian sanksi dan apresiasi secara seimbang.
4. Instansi memberi perhatian pada aspek motivasi, seperti insentif, jenjang karier, dan kondisi kerja yang mendukung agar lebih meningkatkan kinerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alborn, T. (2010). Economics and business. *The Cambridge Companion to Victorian Culture, 1*, 61–79. <https://doi.org/10.1017/CCOL9780521886994.004>
- Amelia, D., Simatupang, N., Sinuraya, B. J., Ekonomi, F., & Prima, U. (2020). Pengaruh Harga, Citra Merek Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pt. Jne Cabang Medan. *Jurnal Manajemen, 7*, 11–24.
- Ardilla Koto, Z., Symbolon, P., & Hendrawan J Saragih, Y. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi, 6*(2), 261–270. <https://doi.org/10.36985/t01jvc02>
- Arikunto Suharsimi. (2013). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. In *Jakarta: Rineka Cipta* (p. 172). <http://r2kn.litbang.kemkes.go.id:8080/handle/123456789/62880>
- Bharata, R. W., & Priyono, N. (2019). Badan Layanan Umum Sebagai Sebuah Entitas Akuntansi Sektor Publik. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Papers Fakultas Ekonomi Universitas Tidar*, 133–150.
- Dhea Karina Fitri, dan S. P. H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Amerta Kabupaten Blora Pendahuluan Perumusan Masalah. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 5*(4), 382–392.
- Dimas Bagus Susanto, S.E., M. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Moh Suardi (ed.)). CV. AZKA PUSTAKA.

- Dr. H. Muh. Hizbul Muflihini, M. P. (2024). *MOTIVASI KINERJA*. Berkah Aksara Cipta Karya.
- Drs. H. Melayu S.P. Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (revisi). Bumi Aksara.
- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad* (2015, 5(3), 248–253.
- Iii, B. A. B., Jenis, A., & Penelitian, P. (n.d.). *Rachmat Kriyantono, Teknik Praktis Riset Komunikasi, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2016), Hlm 41 51 30. 30–33.*
- Kustianingsih, E., & Setiadi, P. B. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman dalam Mengelola Barang Milik Negara terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Pusat. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 3448–3455.
- Lie, D., Butarbutar, M., & Julyanthry. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan (Disperindag) Pematangsiantar. *Jurnal MAKER*, 3(1), 49–56.
- Lona, S. S., Perseveranda, M. E., & Manafe, H. A. (2023). Analisis Ekonomis, Efisiensi dan Efektivitas Anggaran Pendapatan dan Belanja. *Owner*, 7(1), 879–889.  
<https://doi.org/10.33395/owner.v7i1.1486>
- Mahmudi. (2019). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN.
- Marlena, Retno Murnisari, & Nikita Larasati Purbaningrum. (2022). Analisis Realisasi Anggaran Untuk Menilai Efektivitas Kinerja Anggaran Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung. *JAT : Journal Of Accounting and Tax*, 1(1), 45–55.  
<https://doi.org/10.36563/jat.v1i1.599>
- Nabil, N., & Dwiridotjahjono, J. (2024). Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2547–2562.  
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i11.4010>
- Oktaviyani, A. (2022). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Luwes Gading. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital (JIMaKeBiDi)*, 1(2), 171–183.  
<https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/92092/Analisis-Pelatihan-dan-Pengembangan-Karyawan-Luwes-Gading%0Ahttps://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/92092/NTMyMDUy/Analisis-Pelatihan-dan-Pengembangan-Karyawan-Luwes-Gading-Daftar-Pustaka.pdf>
- Rida Ayu Pratiwi, & Syaiful Syaiful. (2024). Pengaruh Independensi, Kompetensi Dan Tekanan Waktu Terhadap Kualitas Audit. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 34–44.  
<https://doi.org/10.58192/profit.v3i2.1978>
- Rizal, M., Basalamah, M., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *Jambura*, 5(2), 485–490.  
<http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Samad, A., Firman, A., & Dkk. (2022). Pengaruh Diklat, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja

- Pegawai BKPSDM Kabupaten Majene. *Jurnal Cash Flow, Vol 1*(No 1), 1–14.
- Sazly, S., & Winna, W. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 77–83. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.5339>
- Sehangunaung, G. A., Mandey, S. L., & Roring, F. (2023). Analisis Pengaruh Harga, Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pengguna Aplikasi Lazada Di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1–11. <https://iprice.co.id/insights/mapof-ecommerce/>
- Singgih. (2017). *Kriteria pengujian normalitas Jika Signifikan (SIG) > 0,05 maka variabel berdistribusi normal.*
- Sudrajat, A. R. (2021). Akuntabilitas dan Transparansi Publik Bagaimana Pengaruh Terhadap Kinerja Satuan Perangkat Daerah di Kabupaten Sumedang. *Jurnal Education and Development*, 9(4), 395–402.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.*
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>
- Suyanto, M. A., Karundeng, D. R., Basole, S., Manajemen, P. M., & Gorontalo, U. (2024). *Jurnal Bisnis Net Volume: 7 No. 2 Desember, 2024 | ISSN : 2621 - 3982 PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ROTASI PEKERJAAN TERHADAP* *Jurnal Bisnis Net Volume : 7 No . 2 Desember, 2024 | ISSN: 2621 - 3982*. 2, 689–704.
- Taherdoost, H. (2018). Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research. *SSRN Electronic Journal*, September. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3205040>
- Tanjung, M. F. A. (2019). *Jurnal Ilmiah Maksitek* ISSN: 2548-429X. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2), 5. <https://makarioz.sciencemakarioz.org/index.php/JIM/article/view/83/80>
- Tendean, J. Iazialita. (2023). Evaluasi Kinerja Pegawai Keuangan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara: Evaluation of the Performance of Financial (*Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum*), 07(04), 9–11. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lppmekosobudkum/article/view/52108%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lppmekosobudkum/article/download/52108/44613>
- Tinungki, G. M. (2016). Metode Pendeteksian Autokorelasi Murni dan Autokorelasi Tidak Murni. *Jurnal Matematika, Statistika Dan Komputasi*, 13(1), 46–54. <https://journal.unhas.ac.id/index.php/jmsk/article/view/3478>
- Ummah, M. S. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析 Title. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). <http://sciotecca.caf.com/bitstream/h>

- [andle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.](https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06)
- 005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\_SISTEM\_PEMBETUNGAN\_TERPUSAT\_STRATEGI\_MEL\_ESTARI
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 44–62. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57>
- Yunina, F. (2019). Analisis Efektivitas Dan Efisiensi Pelaksanaan Anggaran Belanja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Aceh Tengah. *Jurnal Akuntansi Muhammadiyah*, 9(1), 74–81. <https://doi.org/10.37598/jam.v9i1.647>
- Zen, S. A. M., & Murtanto, M. (2023). Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Anggaran Terhadap Kinerja Universitas Negeri Badan Layanan Umum. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 683–692. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.15454>
- Zulkifli Rusby. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. S. Dr. Nurman (ed.)). Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.