Jurnal Manajemen Lancang Kuning
Vol. 3. No.4, Agustus 2025 : 286-296
EISSN : 3047-597X

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN MELAYANI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA (DISPORA) PROVINSI RIAU

Azman

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru
E-mail : azman7929@gmail.com

diterima: 04/6/2025; direvisi: 09/7/2025; diterbitkan: 31/8/2025

Abstract: The purpose of this study was to determine whether the performance of members of the Riau Province Youth and Sports Agency (Dispora) was more satisfactory when they received motivation, discipline, and leadership. According to this observation, there were 31 Dispora members. Purposive sampling was the technique used to collect information. The facts used in this study were explained descriptively and quantitatively. Using SPSS tools for data processing, multiple regression equations were used as the descriptive approach. The study findings showed that motivation, discipline, both individually and collectively, had no impact at all. Meanwhile, leadership was significant, and this can be seen in the performance of Dispora members. This is indicated by the (R2) value of 0.329, which indicates that 32.9% of member performance is caused by these factors.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Servant Leadership and Performance*

PENDAHULUAN

Karena kualitas SDM dalam suatu untuk organisasi menentukan kemungkinan keberhasilannya, SDM menghadirkan tantangan tersendiri. Sebuah di dalam organisasi didirikan untuk mencapai dan mengarungi tujuan bersama. Kinerja perusahaannya, yang berkaitan erat dengan kinerja SDMnya, menunjukkan keberhasilan pencapaian tujuan tersebut. Sebagai aset bisnis yang penting, SDM perlu lebih dikembangkan dalam dan dikelola untuk membantu perusahaan terus mencapai tujuannya.

Personel harus mampu menjalankan tugasnya secara efektif karena SDM, atau personel, merupakan kunci untuk kinerja seperti suatu instansi. Pegawai atau anggota mungkin tidak dapat menjalankan tugasnya secara profesional karena berbagai masalah, rintangan, atau tantangan. Kinerja yang buruk merupakan hasil akhirnya, yang berdampak pada rendahnya dalam kinerja instansi. Menurut pakar menyebutkan tiga kategori yang memengaruhi pelaku perilaku kinerja: karakteristik psikologis, organisasi, dan individu. Kepemimpinan merupakan karakteristik untuk organisasi, sedangkan disiplin diri dan motivasi merupakan faktor untuk psikologis dan individu.

Di Dispora Provinsi Riau, kinerja anggota pegawai juga dievaluasi berdasarkan seberapa baik mereka menjalankan dalam peran dan tanggung jawab serta untuk menyelesaikan tugas, yang keduanya berkorelasi positif dengan keberhasilan suatu untuk instansi. Di Dispora, terdapat permasalahan kinerja capaian anggota, khususnya menurunnya motivasi anggota untuk mencapai dalam target kinerja dan kurangnya kemauan rekan bersama kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini terlihat dari masih banyaknya anggota yang untuk tidak menyelesaikan seluruh tugas selama jam kerja berlangsung dan penyelesaian pekerjaan yang tidak kurang efektif dan efisien tepat waktu, sehingga mengakibatkan dalam ketidakpatuhan terhadap aturan peraturan kerja hal ini mengakibatkan untuk kinerja pekerja terus turun.

Karena kinerja anggota dapat digunakan sebagai dalam tolok ukur nilai mereka bagi organisasi, hal ini penting bagi agensi. Kontribusi positif dari anggota staf akan memengaruhi kesuksesan agensi. Kinerja staf dapat menunjukkan untuk mereka dalam memberikan kontribusi dan yang bermanfaat atau tidak.

Tabel 1
Penilaian Kinerja Dispora Prov. Riau

No	Unsur-Unsur	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
		Persentase	Keterangan	Persentase	Keterangan	Persentase	Keterangan
1	SKP	80	Baik	86	Baik	79	Baik
2	b. Perilaku Kerja						
	Orientasi Pelayanan	80	Baik	82	Baik	77	Baik
	Integritas	79	Baik	80	Baik	76	Baik
	Komitmen	78	Baik	80	Baik	75	Cukup
	Disiplin	75	Cukup	80	Baik	75	Cukup
	Kerjasama	74	Cukup	80	Baik	75	Cukup
	Kepemimpinan	31	Buruk	33	Buruk	31	Buruk
Jumlah		**497**	**Cukup**	**521**	**Cukup**	**488**	**Cukup**
Rata-rata		**71,00**		**74,43**		**69,71**	

Sumber: Dispora Prov Riau, 2024.

Evaluasi kinerja anggota staf di Dispora mengalami dalam penurunan, berdasarkan bagan itu baik dari segi perilaku maupun target kinerja kerja (SKP). Hal ini berkaitan erat dalam dengan budaya untuk kerja organisasi, disiplin tepat untuk waktu dan menyelesaikan tugas, budaya kerja tim, serta pendekatan motivasional pimpinan. Kinerja anggota staf terdampak akibat menurunnya motivasi.

Motivasi anggota staf kerja merupakan salah satu dari sekian banyak ukuran yang dapat memengaruhi dalam kinerja anggota. Kinerja berkorelasi positif dengan motivasi pada anggota. Upaya yang mendorong dalam seseorang untuk dalam bertindak dikenal sebagai motivasi. Dengan demikian, motivasi dapat sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk dalam terlibat dalam perilaku tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Staf yang bermotivasi tinggi untuk mengajar menunjukkan sejumlah ciri perilaku, termasuk ketekunan di kelas, antusiasme di kelas, penerapan inovasi pendidikan yang aktif dan kreatif untuk pembelajaran di kelas, perilaku produktif dan inovatif di kelas, serta etos kerja yang kuat yang membuat mereka termotivasi untuk mengajar dan mencegah mereka jika menghadapi hambatan dalam untuk karier mereka.

Disiplin anggota staf yaitu merupakan elemen lain seperti strategi manajemen untuk yang digunakan untuk memotivasi anggota organisasi agar mematuhi aturan peraturan atau pedoman. Penerapan manajemen untuk memperkuat kuat aturan organisasi dikenal sebagai disiplin dan SDM dan kunci untuk mencapai tujuan karena sulit mencapai tujuan ideal tanpa disiplin. Pengetahuan anggota staf dan keinginan untuk segera mematuhi para kebijakan organisasi dan standar untuk sosial dipupuk melalui disiplin. Meskipun demikian, pengawasan dalam terhadap penerapan dalam disiplin ini tetap diperlukan.

Jurnal Manajemen Lancang Kuning
Vol. 3. No.4, Agustus 2025 : 286-296
EISSN : 3047-597X

Tabel 2
Absensi Pegawai Dispora Prov. Riau

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Absen	Persentase (%)
2019	30	229	6.870	265	3,86%
2020	31	226	7.006	280	3,99%
2021	34	225	7.650	250	3,27%
2022	32	219	7.008	280	3,40%
2023	31	212	6.572	308	4,69%

Sumber: Dispora Prov Riau, 2024.

Kepemimpinan yang dapat lebih baik yaitu faktor alasan untuk pendukung peningkatan kinerja staf, selain motivasi dan disiplin tentunya kerja. Kemampuan anggotanya, termasuk staf untuk melaksanakan upaya tugas yang diberikan akan dapat bergantung pada pokok gaya kepemimpinan yang dipilih untuk atasan. Memilih gaya pimpinan cara untuk meningkatkan dapat dalam produktivitas dan juga dianggap krusial karena untuk konsep kepemimpinan ini dianggap yang lebih mendasar dan segera mampu mengatasi stagnasi organisasi serta kinerja itu.

Oleh itu, penyelidikan penulis menjalankan kajian dengan tajuk judul iatu: "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Riau".

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Pemahaman iatu proses yang mengarahkan berapa banyak usaha yang dicurahkan untuk melaksanakan sesuatu pergawaian. Indeksnya iatu:

1. Akuntabilitas, di mana sebagian seorang aktvitias pekerja memikul sebagian besar serta tanggung jawab atas pribadi atas tugas aktvitasnya.
2. Kinerja kerja, menyelesaikan keberbanan tugas seefektif mungkin agar mendapatkan perolehan pujian dari organisasi.
3. Kemungkinan promosi, di mana seorang sebagian pekerja menginginkan bahkan upah imbalan yang sesuai dengan giat usahanya.
4. Ketika seseorang ingin mengembangkan belajar dan menjadi ahli dalam profesinya, ia harus diakui dalam atas aktif kinerjanya.

Disiplin Kerja

Ini iatu perangkat yang dimanfaatkan oleh para pionir untuk berbicara dengan para buruh guna mendorong mereka agar setuju untuk mengubah cara mereka berperilaku mereka agar sesuai dengan kode. Menurut pakar, berikut inilah indeks ukurannya:

1. Tepat waktu saat tiba dan berangkat.
2. Lakukan semuanya dengan benar.
3. Patuhi semua peraturan kawajiban dan pedoman yang berlaku.

Kepemimpinan Melayani

Kolaborasi khalayak untuk mencapai intensi merupakan sumber energi yang menggenjot semua kerja rombongan, menjadi contoh untuk diikuti, memberi inspirasi, membangkitkan semangat untuk bekerja, dan memiliki keyakinan pada bawahan untuk mengendalikan diri. Berikut ini beberapa tanda kepemimpinan:

1. Kasih sayang
2. Perberdayaan
3. Visi
4. Kerendahan hati
5. Kepercayaan

Kinerja

Maksudnya perilaku nyata yang dilakukan oleh setiap orang sebagai hasil dari usaha pekerjaan yang dilakukan oleh fungsionaris sesuai dengan tanggung jawabnya dalam bekerja organisasi. Parameternya yaitu:

1. Jumlah pekerjaan kegiatan yang dapat diselesaikan dilaksanan termasuk ke dalam hasil besaran kuantitas berupa pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan, yang berfungsi sebagai panduan tolok ukur untuk melaksanakan pokok tugas-tugas rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, mengacu jaminan kepada penyelesaian tugas dalam rentang waktu cukup yang diantisipasi atau diperlukan.
4. Efektivitas sasarannya ialah menaikkan hasil setiap unit konsumsi sumber daya dengan memaksimalkan derajat pemanfaatan sumber daya organisasi.
5. Kemandirian sejauh mana seseorang fungsionaris anggota dapat melaksanakan bebannya tanpa berkonsultasi dengan orang lain untuk meminta bantuan atau arahan.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Fungsionaris staf anggota Dispora Provinsi Riau.

Populasi dan Sampel

Segala fungsionaris staf Dispora, kemudian diambil contoh sejumlah 31 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Memakai jenis sampling jenuh, dilakukan dengan cara memilih semua wakil dijadikan contoh.

Jenis dan Sumber Data

Data perhitungan merupakan data yang difungsikan dalam ulasan ini. Artinya, informasi yang dikumpulkan berupa angka yang dapat dihitung. Informasi tersebut juga dikumpulkan dengan menghitung jawaban penjawab terhadap kuesioner yang terpaut dengan problem yang diteliti. Data primer berasal langsung kepada klien dan data sekunder berasal oleh buku, struktur organisasi, dan penjawab.

Teknik Pengumpulan Data

Review ini, polling penjawab disampaikan secara langsung kepada pegawai camat, dan konsekuensi pertemuan langsung dengan atasan fungsionaris kantor Dispora Prov Riau.

Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel

Peubah penyelidikan penelitian identifikasi dan dioperasionalkan sebagai motivasi, disiplin, kepemimpinan melayani, dan kinerja.

Analisis Data

Bahan dalam pengkajian ini diselidiki menggunakan teknik perkupasan deskriptif kuantitatif. Aplikasi SPSS kemudian dipakai untuk penanganan informasi dan komputasi. Penelitian ini menggunakan alat dan teknik untuk analisis data yang tercantum di bawah ini. Pengujian instrumen data penilaian menggabungkan uji keaslian dan uji jaminan. Uji kewajaran, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji gabungan digunakan dalam menguji anggapan konvensional. Berbagai pemeriksaan relaps langsung digunakan dalam pengujian pemeriksaan informasi. Dalam pengujian spekulasi, digunakan uji t setengah, uji F serentak, dan uji (R2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karena laki-laki lah yang dominan lebih banyak mencari nafkah untuk keluarga dan perlu bekerja di kantor camat tersebut, agar memperoleh keuntungan pendapatan, maka ditetapkan dalam jumlah laki-laki lebih banyak.

Jurnal Manajemen Lancang Kuning
Vol. 3. No.4, Agustus 2025 : 286-296
EISSN : 3047-597X

Telah ditetapkan bahwa mayoritas staff Dispora itu berusia antara 26-35 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa staff masyarakat yang berusia 26-35 tahun merupakan sebagian tenaga kerja cukup produktif berkegiatan yang memiliki sumber daya untuk mencari dalam pendapatan.

Staf kebanyakan lama bekerja di Dispora selama 1-5 tahun.

Untuk ukuran tahap pendidikan staff Dispora kebanyakannya peringkat ijazah (S1) sederajat, sebesar 27 orang staff.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Skala interval digunakan untuk memastikan rentang waktu reaksi yang diberikan oleh penjawab berdasarkan faktor motivasi.

Tabel 3
Rekapitulasi Variabel Motivasi

No	Pernyataan		SS	S	CS	TS	STS	Jlh	Rata-rata	Kategori
1	Kebutuhan fisiologis.	F	12	14	5	0	0	31	4.23	Sangat Baik
		S	60	56	15	0	0	131		
2	Kebutuhan Keselamatan dan keamanan.	F	10	17	4	0	0	31	4.19	Sangat Baik
		S	50	68	12	0	0	130		
3	Kebutuhan untuk merasa memiliki dan sosial.	F	16	13	2	0	0	31	4.45	Sangat Baik
		S	80	52	6	0	0	138		
4	Kebutuhan harga diri dan status.	F	17	10	4	0	0	31	4.42	Sangat Baik
		S	85	40	12	0	0	137		
5	Kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan.	F	12	16	3	0	0	31	4.29	Sangat Baik
		S	60	64	9	0	0	133		
Jumlah Frekuensi			**67**	**70**	**18**	**0**	**0**	**155**	**4.32**	**Sangat Baik**
Jumlah Skor			**335**	**280**	**54**	**0**	**0**	**669**		

Sumber: Data Olahan, 2025.

Nilai rata-rata untuk semua indikator motivasi kepekerjaan, seperti yang ditunjukkan pada bagan di atas, adalah 4,32 yang termasuk dalam rentang skala berharapan sangat baik yaitu 4,21-5,00. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut, pandangan operasi personel Dispora Prov. Riau dinilai telah lebih baik. Dari hasil pengulangan tanggapan penjawab terhadap pengukuran motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi pekerja yang diberikan oleh pegawai sudah sangat baik.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Skala interval digunakan untuk memastikan rentang waktu reaksi yang diberikan oleh penjawab berdasarkan faktor disiplin.

Tabel 4
Rekapitulasi Variabel Disiplin

No	Pernyataan		SS	S	CS	TS	STS	Jlh	Rata-rata	Kategori
1	Mematuhi peraturan.	F	12	14	5	0	0	31	4.23	Sangat Baik
		S	60	56	15	0	0	131		
2	Penggunaan waktu secara efektif.	F	10	17	4	0	0	31	4.19	Sangat Baik
		S	50	68	12	0	0	130		
3	Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar.	F	16	13	2	0	0	31	4.45	Sangat Baik
		S	80	52	6	0	0	138		
4	Tanggungjawab.	F	17	10	4	0	0	31	4.42	Sangat Baik
		S	85	40	12	0	0	137		
5	Tingkat absensi.	F	12	16	3	0	0	31	4.29	Sangat Baik
		S	60	64	9	0	0	133		
Jumlah Frekuensi			**67**	**70**	**18**	**0**	**0**	**155**	**4.32**	**Sangat Baik**
Jumlah Skor			**335**	**280**	**54**	**0**	**0**	**669**		

Sumber: Data Olahan, 2025.

Nilai rata-rata untuk semua pengukuran ketaatan kepekerjaan, seperti yang ditunjukkan pada bagan di atas, adalah 4,32 yang termasuk dalam rentang skala berharapan sangat baik yaitu 4,21-5,00. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut, pandangan kedisiplinan kepada kerja Dispora Prov. Riau dinilai telah lebih baik. Dari hasil pengulangan tanggapan penjawab terhadap pengukuran disiplin, dapat disimpulkan bahwa disiplin pekerja yang diberikan oleh pegawai Dispora sudah sangat baik.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

Skala interval digunakan untuk memastikan rentang waktu reaksi yang diberikan oleh penjawab berdasarkan faktor kepemimpinan.

Tabel 5
Rekapitulasi Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan		SS	S	CS	TS	STS	Jlh	Rata-rata	Kategori
1	Kasih sayang.	F	21	10	0	0	0	31	4.68	Sangat Baik
		S	105	40	0	0	0	145		
2	Pemberdayaan.	F	24	7	0	0	0	31	4.77	Sangat Baik
		S	120	28	0	0	0	148		
3	Visi.	F	22	9	0	0	0	31	4.71	Sangat Baik
		S	110	36	0	0	0	146		
4	Kerendahan.	F	22	9	0	0	0	31	4.71	Sangat Baik
		S	110	36	0	0	0	146		
5	Kepercayaan.	F	22	9	0	0	0	31	4.71	Sangat Baik
		S	110	36	0	0	0	146		
Jumlah Frekuensi			**111**	**44**	**0**	**0**	**0**	**155**	**4.72**	**Sangat Baik**
Jumlah Skor			**555**	**176**	**0**	**0**	**0**	**731**		

Sumber: Data Olahan, 2025.

Nilai rata-rata untuk semua pengukuran kepemimpinan, seperti yang ditunjukkan pada bagan di atas, adalah 4,72 yang termasuk dalam rentang skala berharapan sangat baik yaitu 4,21-5,00. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut, pandangan kepemimpinan kepada kerja Dispora Prov. Riau dinilai telah lebih baik. Dari hasil pengulangan tanggapan penjawab terhadap pengukuran kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang diberikan oleh Dispora Prov. Riau sudah sangat baik.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Skala interval digunakan untuk memastikan rentang waktu reaksi yang diberikan oleh penjawab berdasarkan faktor kinerja.

Tabel 6
Rekapitulasi Variabel Kinerja

No	Pernyataan		SS	S	CS	TS	STS	Jlh	Rata-rata	Kategori
1	Kualitas.	F	1	20	10	0	0	31	3.71	Baik
		S	5	80	30	0	0	115		
2	Kuantitas.	F	1	21	9	0	0	31	3.74	Baik
		S	5	84	27	0	0	116		
3	Ketepatan waktu.	F	5	13	13	0	0	31	3.74	Baik
		S	25	52	39	0	0	116		
4	Efektivitas.	F	7	10	14	0	0	31	3.77	Baik
		S	35	40	42	0	0	117		
5	Kemandirian.	F	7	16	8	0	0	31	3.97	Baik
		S	35	64	24	0	0	123		
Jumlah Frekuensi			**21**	**80**	**54**	**0**	**0**	**155**	**3.79**	**Baik**
Jumlah Skor			**105**	**320**	**162**	**0**	**0**	**587**		

Sumber: Data Olahan, 2025.

Berdasarkan bagan di atas tersebut, skor rata-rata untuk semua pengukuran indeks kinerja adalah 3,79, yang sesuai dengan rentang skor 3,41-4,20. Berdasarkan skor rata-rata tersebut, kinerja kepegawaian Dispora Prov Riau kepada golongan sudah lebih baik. Dari hasil pengulangan tanggapan penjawab terhadap ukuran kepada kinerja kita dapat disimpulkan bahwa kinerja capaian yang diberikan oleh kepegawaian tergolong sudah baik.

Hasil Uji Validitas

Asumsi kadar yang ditentukan adalah r bagan menunjukkan bahwa instruksi yang digunakan dalam pernyataan ini valid, dan instrumen pengujian dikatakan substansial.

Jurnal Manajemen Lancang Kuning
Vol. 3. No.4, Agustus 2025 : 286-296
EISSN : 3047-597X

Tabel 7
Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel (Taraf Signifikan 5%)	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	Indikator 1	0,443	0,355	Valid
	Indikator 2	0,581	0,355	Valid
	Indikator 3	0,521	0,355	Valid
	Indikator 4	0,469	0,355	Valid
	Indikator 5	0,526	0,355	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	Indikator 1	0,516	0,355	Valid
	Indikator 2	0,764	0,355	Valid
	Indikator 3	0,740	0,355	Valid
	Indikator 4	0,740	0,355	Valid
	Indikator 5	0,580	0,355	Valid
Kepemimpinan Melayani (X_3)	Indikator 1	0,627	0,355	Valid
	Indikator 2	0,765	0,355	Valid
	Indikator 3	0,759	0,355	Valid
	Indikator 4	0,665	0,355	Valid
	Indikator 5	0,572	0,355	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Indikator 1	0,528	0,355	Valid
	Indikator 2	0,451	0,355	Valid
	Indikator 3	0,780	0,355	Valid
	Indikator 4	0,708	0,355	Valid
	Indikator 5	0,611	0,355	Valid

Sumber: Data Olahan, 2025.

Seperti yang dapat diamati dari uraian bagan di atas, kadar r bagan untuk setiap indikator lebih besar dari nilai r bagan. Dengan demikian ukuran survei yang dipakai absah.

Hasil Uji Reliabilitas

Apabila nilai CA lebih > mulai 0,60, maka kadar uji reliabilitas dianggap kuat. Berikut ini adalah hasil ujinya.

Tabel 8
Pengujian Reliabilitas

Variabel	N Of Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	5	0,788	0,60	*Reliable*
Disiplin Kerja (X_2)	5	0,693	0,60	*Reliable*
Kepemimpinan Melayani (X_3)	5	0,702	0,60	*Reliable*
Kinerja Pegawai (Y)	5	0,609	0,60	*Reliable*

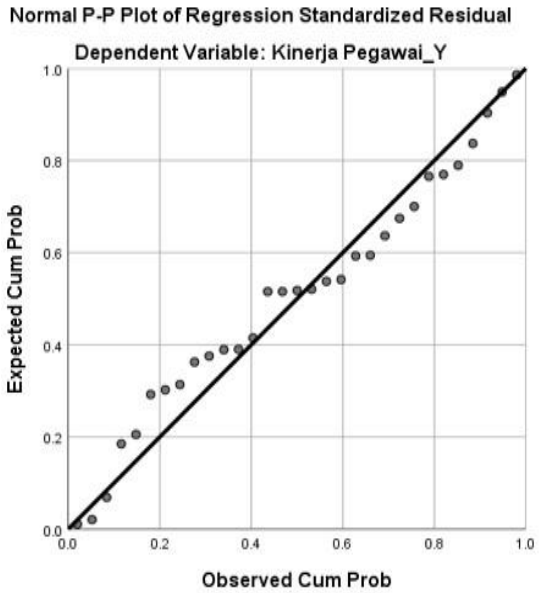
Sumber: Data Olahan, 2025.

Setiap pernyataan yang digunakan dapat dikatakan benar karena nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,60 lebih tinggi dari ketentuan yang terlihat pada hasil pengujian.

Hasil Uji Normalitas

Makna mula hasil uji kewajaran adalah untuk menentukan apakah informasi tersebut sering dibagikan. Informasi pemeriksaan biasanya digunakan dengan asumsi bahwa informasi tersebut mencakup semua aspek.

Gambar 1
Pengujian Normalitas



Sumber: Data Olahan, 2025.

Data penelitian terdistribusi normal, sebagaimana dibuktikan oleh distribusi titik-titik di sekitar garis diagonal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Dimanfaatkan untuk memeriksa apakah terdapat hubungan antara pertimbangan lepas dengan model backslide yang cepat.

Tabel 9
Pengujian Multikolinieritas

Model		*Collinearity Statistics*		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	Motivasi Kerja.X_1	.818	1.222	Tidak terjadi Multikonearitas
	Disiplin Kerja.X_2	.801	1.249	Tidak terjadi Multikonearitas
	Kepemimpinan Melayani.X_3	.792	1.263	Tidak terjadi Multikonearitas

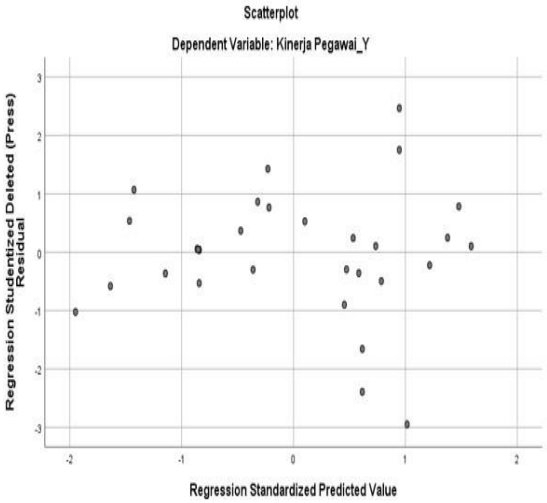
Sumber: Data Olahan, 2025.

Berlandaskan hasil percobaan dapat dilihat kadar resistansi > 0,01 dan kadar VIF < 10. Hasilnya, tidak ada korelasi antara hasil eksperimen dan faktor bebas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mempunyai hasil bahwa tidak ada efek samping dari heteroskedastisitas apabila terdapat distribusi fokus bergelombang.

Gambar 2
Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan, 2025.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik pada sumbu y tidak tersusun secara tertentu dan terdistribusi secara acak. Hasilnya, model regresi penelitian ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Mendapati ada atau tidaknya hubungan antara faktor pengganggu waktu tertentu dengan waktu sebelumnya.

Tabel 10
Pengujian Autokorelasi

Model	Std.Error of the Estimate	Durbin – Watson	Hasil
1	1.797	1,882	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber: Data Olahan, 2025.

Dapat dilihat kadar dari DW dibawah +2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahawa tidak tampak hubungan.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk menguji kuatnya hubungan antar faktor bawahan terutama variabel Y terhadap X.

Tabel 11
Pengujian Analisis
Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.810	7.321		.111	.913
	Motivasi Kerja_X1	.060	.147	.071	.409	.686
	Disiplin Kerja_X2	.192	.139	.242	1.375	.181
	Kepemimpinan Melayani_X3	.624	.239	.463	2.612	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

Sumber: Data Olahan, 2025.

Nilai constanta 0.810, mengandung makna bahawa nilai konsisten Y sebesar 0.810. Nilai (b1) X1 0,060, nilai (b2) X2 0,192, nilai (b3) X3 0,624 dengan sebab itu X1, X2, dan X3 menyatakan bahwa adanya nilai itu berefek pasti positif terhadap Y.

Jurnal Manajemen Lancang Kuning
Vol. 3. No.4, Agustus 2025 : 286-296
EISSN : 3047-597X

Hasil Uji t (Parsial)

Dilakukan analisis faktor bebas secara fundamental mempengaruhi variabel terikat sampai batas tertentu jika t-jumlah > dari t-bagan dan kadar signifikansi tidak sama atau sama dengan 0,05.

Tabel 12
Pengujian t

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.810	7.321		.111	.913
	Motivasi Kerja_X1	.060	.147	.071	.409	.686
	Disiplin Kerja_X2	.192	.139	.242	1.375	.181
	Kepemimpinan Melayani_X3	.624	.239	.463	2.612	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

Sumber: Data Olahan, 2025.

Efek pelaksanaan uji t X1, X2, X3 diketahui r bagan 2,056 dan diperoleh nilai t hitung 0,409, 1,375 dan nilai sig. 0,686-0,181 > 0,05 yang bermaksud faktor X1 dan X2 tidak bermakna segmental, sementara itu X3 2,612 dan sig. 0,015, X3 berdampak secara serentak kepada Y.

Hasil Uji F (Simultan)

Digunakan untuk menentukan makna pengaruh faktor otonom ataupun bebas, antara X terhadap Y.

Tabel 13
Pengujian F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.705	3	14.235	4.409	.012[b]
	Residual	87.166	27	3.228		
	Total	129.871	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Melayani_X3, Motivasi Kerja_X1, Disiplin Kerja_X2

Sumber: Data Olahan, 2025.

Seperti yang ditampilkan dalam hasil informasi bagan Anova, dapat dipahami bahwa 4,409 > 2,96. Ini menyiratkan bahwa pada saat yang sama faktor segmental memengaruhi secara serentak.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Langkah terakhir dalam penyelidikan kuantitatif adalah pemeriksaan ini, yang menentukan seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y dan seberapa besar dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan bagian dari penyelidikan ini.

Tabel 14
Hasil Uji R^2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573[a]	.329	.254	1.797

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Melayani_X3, Motivasi Kerja_X1, Disiplin Kerja_X2
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

Sumber: Data Olahan, 2025.

Cenderung terlihat bahwa angka R2 sebesar 0,912. Hal ini sebenarnya bermaksud bahwa hubungan antara faktor bebas dan faktor dependen dalam pemaknaan adalah 32,9%, sedangkan sisanya adalah 67,1% karena faktor-faktor lain yang dikecualikan dari model pengujian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil pengolahan yang dipakai secara langsung yang dilakukan oleh penulis selama tempo penelitian, dapat disimpulkan diketerangan yaitu:

Motivasi mempunyai pengaruh yang separa terhadap prestasi kinerja pekerja. Namun begitu, motivasi tetap penting sebagai sokongan dalaman dalam menyokong semangat kerja pekerja. Maka dapat diputuskan (H1) dalam kajian ini tidak diterima.

Disiplin juga mempunyai pengaruh yang signifikan dan separa terhadap prestasi para kinerja pekerja. Pekerja yang mempunyai disiplin yang tinggi akan lebih bertanggungjawab dalam menyiapkan tugasan mengikut prosedur. Maka dapat diputuskan bahawa (H2) dalam kajian ini tidak diterima.

Kepemimpinan juga mempunyai pengaruh yang signifikan dan separa terhadap prestasi para kinerja pekerja. Dispora yang mempunyai kepemimpinan yang tinggi akan lebih bertanggungjawab dalam menyiapkan tugasan mengikut prosedur kerja yang diputuskan. Maka dapat diputuskan bahawa (H3) dalam kajian ini diterima.

Kinerja kepada staff di Dispora Prov. Riau dipengaruh oleh ke tiga unsur itu tersebut. Dengan demikian oleh (H4) dalam kajian diterima.

Saran

Disarankan agar Dispora di kewilayahan Provinsi Riau lebih memperhatikan unsur-unsur yang mempengaruhi motivasi masukan pekerja, disiplin para pekerja, dan kepemimpinan itu sendiri. Prestasi kinerja capaian kerja akan terwujud apabila organisasi berkinerja lebih elok dan baik karena prestasi capaian yang tinggi terhadap organisasi.

Tesis ini dimaksudkan untuk menjadi sumber tambahan bagi para penyelidik dan menawarkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor terkait SDM.

Diharapkan pengamatan ini dapat diperluas dan dilaksanakan pada masa yang akan datang dengan memasukkan lebih banyak kriteria dan melakukan kajian yang lebih mendalam sehingga diperoleh tingkat pengaruh SDM yang lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.

Bintoro, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

Duha, T, 2020. *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.

Fahmi, Irham, 2015. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.

Hamali, Arif Yusuf, 2015. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS.

Handoko, T.H, 2020. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE.

Hariandja, Effendi, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Universitas Parayangan.

Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama. Publisher.

Nurmansyah SR, 2016. *Perilaku Organisasi (Mengelola Orang dan Organisasi)*, Pekanbaru: Unilak Press.

Priansa, D.J, 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, Stephen P, *2016*. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Sinambela, Lijan Poltak, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Bumi Aksara.

Siyoto, Sandu., Ali, Sodik, *2015*. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media.

Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Supomo., Eti Nurhayati 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan 1*. Yrama Widya. Bandung.

Sutrisno, Edy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh).* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Winardi, 2016. *Motivasi Dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo.