

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Annisa, S., Qamarius, I., Khairawati, & Sullaida. 2025. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Lhokseumawe. *JIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(5).
- Ansory, A. F., & Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Armstrong, M. 2020. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. 2019. *Transformational Leadership* (3rd ed.). New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. 2019. *Human Resource Management: An Experiential Approach* (8th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Cohen, J. 1988. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cronbach, L. J. 1951. Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Dessler, G. 2020. *Human Resource Management* (16th ed.). London: Pearson Education.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. 1981. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Geisser, S. 1975. The predictive sample reuse method with applications. *Journal of the American Statistical Association*, 70(350), 320–328. <https://doi.org/10.2307/2285815>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). California: SAGE Publications.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. 2019. When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. 2022. *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (2nd ed.). California: SAGE Publications.

- Hariandja, M. T. E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. 2015. A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Indonesia. 2014. *Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara, UU No. 5 Tahun 2014*. Jakarta: Lembaran Negara RI.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI. 2022. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Lembaran Negara Republik Indonesia. JDIH KemenPAN-RB.
- Kesumawaty, H. 2023. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Banjar). *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 3(3), 41–46. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i3.1349>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. 2019. The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93–105. <https://doi.org/10.1037/mot0000127>
- Luthans, F. 2006. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (11th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. 2021. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Mahmuddin, M., Chahyono, E., & Mane, A. 2022. The influence of discipline, training, and work motivation on employee performance at the Office of Industry and Trade of Enrekang Regency. *Journal of Economy Business Development (JEBD)*, 3(1), 22–35.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2006), *Human Resource Management* (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi 10, Alih Bahasa, Diana Angelica, Salemba Empat, Jakarta.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. 2020. *Compensation* (13th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

- Muchlis Said. 2024. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo*. Skripsi. Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Nasution, A. H., & Priangkatara, R. 2022. Work discipline and work motivation on employee performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology*, 1(3), 150–165.
- Niati, C. A., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. 2021. The effect of training on work performance and career development: The role of motivation as intervening variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)*, 4(2), 2685–2693. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. 2020. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. 2021. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Oktavia, D. N., Lestari, S. P., & Sutrisna, A. 2023. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKPSDM Kota Banjar. *JIMBE Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi*, 1(4). <https://malaqbipublisher.com/index.php/JIMBE>
- Oktavia, K. A., & Sitohang, F. M. 2025. Pengaruh Motivasi, Pelatihan Pegawai, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 14(7).
- Paramarta, V., Kosasih, & Sunarsi, D. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2019. *Peraturan Pemerintah tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, PP No. 30 Tahun 2019*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Rahman, A., Priadana, M. S., & Machmud, S. 2023. *Pengembangan dan Pemberdayaan SDM pada Sektor Transportasi*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Republik Indonesia. 2023. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara. https://jdih.bkn.go.id/Detail_peraturan/breaking/2578
- Rivai, V., & Sagala, E. J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi ke-2). Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V., dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi ke-3). Jakarta: Rajawali Pers.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. 2004. *Management* (8th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. 2020. Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Saepudin, H., Surjono, W., Rahman, H. A., & Sukmara, A. R. 2024. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Safitri, T. E., Kusuma, A., Setianingsih, R., & Yuslim. 2024. Pengaruh motivasi, disiplin, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pertanahan dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 306–323.
- Sanni Annisa, dkk. 2025. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Lhokseumawe. *Jurnal Administrasi Pertanahan*, 5(1), 33–48.
- Saputra, G. 2020. Pengaruh Pemotivasian Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Pangandaran. *ARSA (Actual Research Science Academic)*, 5(1).
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Revisi). Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. 2016. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). West Sussex: John Wiley & Sons.
- Siagian, S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-1, Cetakan ke-26). Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ketiga). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfa Beta.
- Sukmara, A. R. 2024. Human resource management (HR) to maintain the quality of education. *Jurnal Ekonomi*, 13(3), 1907–1914.
- Sukmara, A. R. 2024. The role of human resource management in organizations. *Jurnal Info Sains: Informatika dan Sains*, 14(4), 604–610.
- Sukmara, A. R. 2024. *Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi*. Surabaya: UMUS PRESS.
- Sukmara, R., Rahmawati, E., & Herman, H. 2024. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan

- Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. *Jurnal Ilmu Sosial dan Manajemen*, 8(2), 400–415.
- Sukmara, R., Yudistira, A., & Bastaman, B. 2024. Pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. *Jurnal Manajemen Sektor Publik*, 10(1), 55–72.
- Sukmara, A. R. 2025. Poverty is caused by low human resources. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia (JIM-ID)*, 4(7), 598–607.
- Sukmara, A. R. 2025. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: CV. Selfietera Indonesia.
- Sukmara, A. R. 2025. *Manajemen Strategik dan Perencanaan Bisnis*. Surabaya: Takaza Innovatix Labs.
- Sukmara, A. R. 2026. The impact of competency-based interviews on employee selection results. *INFLUENCE: International Journal of Science Review*, 8(1), 24–29.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bali: Nilacakra.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-11). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Telaumbanua, E. 2024. *Manajemen Kinerja: Mengurai Konsep dan Menerapkan Teori*. Bandung: CV. Media Sain Indonesia.
- Wahyudin, I. 2021. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintah Kecamatan Lau Kabupaten Maros*. Tesis Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara. Makassar: Politeknik STIA LAN Makassar.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja* (Edisi ke-5). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wijono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wilson, J. P. 2020. *International Human Resource Development: Learning, Education and Training for Individuals and Organisations* (4th ed.). London: Kogan Page.

LAMPIRAN A

SURAT-SURAT KEPUTUSAN DAN PERIZINAN PENELITIAN

Lampiran A.1: Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Tesis



UNIVERSITAS GALUH

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN / AKREDITASI BAK SEKALI LAMEMBA SK. NO. 2205/OEIA/SAR/10/IV/2025
JL. R.E Martadinata No. 150 Tlp. (0265) 776944 Fax. (0265) 776030 Cianjur 46374 email : pascasarjana@unigal.ac.id

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI
Nomor : 148/34/SK/IAK/D/11/2026

TENTANG
PENUNJUKKAN DOSEN PEMBIMBING TESIS - TAHUN AKADEMIK 2025/2026
MAHASISWA PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S2)
FAKULTAS EKONOMI – UNIVERSITAS GALUH

Dekan Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Galuh:

Merinbang	a.	Bahwa kelancaran pelaksanaan kegiatan penyusunan Tesis Mahasiswa Program Studi Manajemen s Universitas Galuh Tahun Akademik 2025/2026 dipandang perlu ditetapkan Dosen Pembimbing Tesis;
	b.	Bahwa untuk kelancaran proses bimbingan Tesis sebagaimana dimaksud pada butir a di atas perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Galuh.
Mengingat	1.	Undang undang Nomor 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
	2.	Undang Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
	3.	Peraturan Pemerintah Nomor 4 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Pendidikan;
	4.	Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 184/U/2001, tentang Pedoman Pengawasan, Pengendalian, dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
	5.	Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains dan Teknologi Nomor 39 Tahun 2025 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi;
	6.	SK LAMEMBA No. 2205/OEIA/SAR/10/IV/2025 tentang Akreditasi Program Studi Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Cianjur Kabupaten Cianjur;
	7.	Surat Keputusan Yayasan Pendidikan Galuh Cianjur Nomor 141/SK/YPNG-Cms/20/2004 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dosen dalam Jabatan Struktural di Lingkungan Universitas Galuh;
	8.	Peraturan Yayasan Pendidikan Galuh Cianjur Nomor 1 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Yayasan Pendidikan Galuh Cianjur Nomor 1 Tahun 2024 tentang Statuta Universitas Galuh.
Memperhatikan		Usulan Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh.

MEMUTUSKAN

Menetapkan Pertama	a.	Nama	Dr. H. Ading Rahman S., S.E., M.M., M.Pd.
		Jabatan	Pembimbing I
	b.	Nama	Dr. Apri Budianto., M.M.
		Jabatan	Pembimbing II
	c.	Nama	Siti Ieti Astuti
		NIM	340425007
		Judul	PENGARUH MOTIVASI PELATIHAN DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERTAHANAN KOTA BANJAR

Kesua : : Dosen sebagaimana dimaksud pada butir pertama di atas berhak mendapatkan gaji/honorarium atas pengabdian ilmunya sesuai ketentuan yang berlaku di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh.

Ketiga : : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan berakhir bulan 30 Agustus 2026

Kemngkat : : Surat Keputusan ini akan ditinjau ulang jika terdapat kekeliruan.

Dibuatkan di : : Cianjur,

Ditandatangani tanggal : : 3 Maret 2026

Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Ruddyana Mutiastuti, S.E., M.M.,
NIP. 1955-277-00-75

Terbitan disebarkan kepada Yth:

1. Rektor Universitas Galuh
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

Lampiran A.2: Surat Izin Penelitian

	UNIVERSITAS GALUH FAKULTAS EKONOMI IPRODI MAGISTER MANAJEMEN : AKREDITASI BAK SENALI LAMEMBA SK. NO. 228/06/19 (AIR 16/10/2025 & R.E. Maridhata No. 150 Tlp. (0265)774444 Fax. (0265)776030 Ciamis 46274 email: penerbit@uniga.ac.id
Nomor : 2835/34/SP/AK/D/K/2025 Lampiran : - Perihal : Ijin Penelitian Tesis	03 November 2025
Kepada Yth. Kepala Kantor Pertanahan Kota Banjar di Tempat	
Dengan Hormat, Berdasarkan Program Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis, dalam rangka menyelesaikan studi mahasiswa Magister diwajibkan untuk menyusun tesis. Untuk keperluan tersebut kiranya Bapak/Ibu dapat membantu mahasiswa kami dalam melakukan penelitian dan pengumpulan data pada Perusahaan/Dinas/Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin. Adapun mahasiswa yang dimaksud adalah:	
Nama : Sitti Isti Astari Nomor Pokok/NIM : 3404250007 Program Studi : Magister Manajemen Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia Tempat Tanggal Lahir : Ciamis, 14 Februari 1993 Alamat : Perum Puri Garden Asri Blok C no 12 RT 11 RW 02 Desa Dewasari Kec. Cijeungjing Kabupaten Ciamis Lamanya Penelitian : 3 November 2025 - 2 November 2026 Judul Tesis : Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Banjar	
Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.	
 Elin Hertina, S.Pd., M.M. NIK. 3112770081	

Lampiran A.3: Surat Persetujuan Penelitian



**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KANTOR PERTANAHAN KOTA BANJAR
PROVINSI JAWA BARAT**

Jalan RE Kosasih, Banjar Telepon: (0265) 2731320 email: kot-banjar@jabptn.go.id

Nomor : 346/32.79.UP.02/XII/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian Tesis
Banjar, 08 Desember 2025

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Galuh
di Tempat

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor 2835/34/SP/AK/D/X/2025 tanggal 03 November 2025 perihal seperti pada pokok surat tersebut diatas, pada prinsipnya dengan ini kami tidak keberatan memberikan izin kepada Mahasiswa an. Sitti Isti Astari NIM.3404250007 dapat melaksanakan Penelitian dan Pengumpulan Data untuk keperluan penyusunan Tesis di Kantor Pertanahan Kota Banjar dengan mengikuti Peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini kami buat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

a.n. Kepala Kantor Pertanahan
Kota Banjar
Kepala Subbagian Tata Usaha,

Ditandatangani Secara
Elektronik

Asep Saepul Mujahid, S.H., M.Si.
NIP 197605231997031003



Dokumen ini asli dan telah ditandatangani secara elektronik melalui e-office ATK/MPN menggunakan sertifikat elektronik B2/E, B2/E. Untuk memastikan keasliannya, silakan pinde Kode QR menggunakan fitur "Validasi Surat" pada aplikasi BANTUAN TANAHKU

Kelapa, Pajajaran, Tegalrejo

1/1/2025

LAMPIRAN B

INSTRUMEN DAN DATA PENELITIAN

Lampiran B.1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERTANAHAN KOTA BANJAR

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Banjar. Saya sangat mengharapkan bapak/ibu/saudara/saudari agar dapat memberikan jawaban yang sejujurnya dan sesuai dengan kondisi yang dirasakan. Atas perhatian dan bantuan bapak/ibu/saudara/saudari, saya menyampaikan terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama/Inisial : _____
- b. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
- c. Masa Kerja : ☐ < 1 Thn ☐ 1-5 Thn ☐ > 5 Thn
- d. Unit Kerja : _____

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berikan tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara.

- STS : Sangat Tidak Setuju (1)
- TS : Tidak Setuju (2)
- N : Netral (3)
- S : Setuju (4)
- SS : Sangat Setuju (5)

III. PERNYATAAN KUESIONER

VARIABLE X1: MOTIVASI

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Kebutuhan Berprestasi					

	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang lebih tinggi dari sebelumnya.					
	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit.					
2	Pengakuan					
	Saya merasa dihargai oleh pimpinan ketika berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.					
	Instansi memberikan apresiasi atas prestasi kerja yang saya capai.					
3	Tanggung Jawab					
	Saya merasa memiliki kewajiban penuh untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.					
	Saya bersedia menerima konsekuensi atas hasil pekerjaan yang saya lakukan.					
4	Pengembangan Diri					
	Pekerjaan saat ini memberikan peluang bagi saya untuk meningkatkan kemampuan.					
	Saya selalu mencari cara baru untuk meningkatkan kompetensi profesional saya.					
5	Kepuasan Kerja					
	Secara keseluruhan, saya merasa puas dengan lingkungan dan kondisi kerja saat ini.					
	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi/Instansi ini.					

VARIABLE X2: PELATIHAN

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Analisis Kebutuhan Pelatihan					
	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan bidang pekerjaan saya.					
	Instansi mengidentifikasi kekurangan keterampilan pegawai sebelum mengadakan pelatihan.					
2	Materi Pelatihan					
	Materi pelatihan yang diberikan mudah dipahami dan relevan dengan tugas harian.					
	Cakupan materi pelatihan selalu diperbarui mengikuti perkembangan terbaru.					

3	Metode Pelatihan					
	Metode penyampaian pelatihan (teori & praktik) sangat menarik dan interaktif.					
	Instruktur pelatihan memiliki penguasaan materi yang sangat baik.					
4	Evaluasi Pelatihan					
	Instansi melakukan evaluasi atau tes setelah program pelatihan berakhir.					
	Terdapat sesi diskusi untuk memberikan masukan terhadap penyelenggaraan pelatihan.					
5	Penerapan Hasil Pelatihan					
	Saya mampu mempraktikkan keterampilan baru hasil pelatihan di tempat kerja.					
	Fasilitas di kantor mendukung penerapan ilmu yang saya dapatkan dari pelatihan.					

VARIABLE X3: DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Ketepatan Waktu					
	Saya selalu memulai pekerjaan tepat waktu sesuai jam operasional kantor.					
	Saya menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.					
2	Kepatuhan Terhadap Peraturan					
	Saya selalu mematuhi seluruh Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku.					
	Saya mengenakan atribut atau seragam kerja sesuai dengan ketentuan.					
3	Tanggung Jawab					
	Saya menjaga dan merawat aset Instansi yang dipercayakan kepada saya.					
	Saya tetap fokus bekerja meskipun tidak diawasi secara langsung oleh atasan.					
4	Etika Kerja					
	Saya selalu bersikap sopan dan profesional dalam berinteraksi dengan rekan kerja.					
	Saya menjaga kerahasiaan data Instansi sebagai bentuk integritas kerja.					

5	Kehadiran					
	Saya jarang absen kerja jika tidak ada urusan yang sangat mendesak.					
	Tingkat absensi saya setiap bulannya memenuhi standar minimal Instansi.					

VARIABLE Y: KINERJA PEGAWAI

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Kualitas Kerja					
	Hasil pekerjaan saya memiliki tingkat ketelitian yang tinggi (minim kesalahan).					
	Pekerjaan yang saya hasilkan telah memenuhi standar mutu yang ditetapkan.					
2	Kuantitas Kerja					
	Saya mampu menyelesaikan volume pekerjaan yang lebih banyak dari standar rata-rata.					
	Jumlah output kerja saya konsisten dan terus meningkat setiap periode.					
3	Ketepatan Waktu					
	Kecepatan saya dalam bekerja memungkinkan saya menangani tugas tambahan.					
	Saya jarang menunda pekerjaan sehingga tidak ada tugas yang menumpuk.					
4	Inisiatif					
	Saya sering memberikan ide-ide baru untuk perbaikan proses kerja di unit saya.					
	Saya mampu mengambil keputusan yang tepat saat menghadapi kendala teknis.					
5	Kerjasama					
	Saya aktif membantu rekan setim dalam menyelesaikan proyek bersama.					
	Saya mampu berkomunikasi secara efektif untuk mencapai tujuan tim.					

Lampiran B.2: Data Hasil Kuesioner (Tabulasi Data Responden)

ID_R esp	Jenis_K elamin	Pendi dikan	X 1. 1	X 1. 2	X 1. 3	X 1. 4	X 1. 5	X 1. 6	X 1. 7	X 1. 8	X 1. 9	X1. 10	Total _X1
1	2	6	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	33
2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
3	1	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
4	1	6	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
5	1	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	27
6	1	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	34
7	1	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	35
8	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
10	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
11	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	1	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	46
13	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	25
14	1	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
15	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
16	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
17	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	27
18	1	6	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	36
19	2	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
20	1	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	41
21	2	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
22	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
23	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
24	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
25	1	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
26	1	6	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	36
27	1	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	24
28	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
29	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	2	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
32	2	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	35
33	1	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	36
34	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
35	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	35
36	1	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	43
37	1	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	36
38	1	6	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36

ID_Res p	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2.1 0	Total_X 2
1	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	30
2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	33
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
8	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
9	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45
13	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
14	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32
15	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
19	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	33
20	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	33
21	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
22	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
24	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	34
25	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
26	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
28	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33
29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
30	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	34
31	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	37
32	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
33	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	36
34	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	46
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	27

ID_Res p	X3. 1	X3. 2	X3. 3	X3. 4	X3. 5	X3. 6	X3. 7	X3. 8	X3. 9	X3.1 0	Total_X 3
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	26
4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	34
5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
9	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	35
10	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	35
11	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
12	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	33
13	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	37
14	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	35
15	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	34
16	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
18	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
19	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	27
20	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	44
21	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
22	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
24	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
25	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21
26	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
28	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
29	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
32	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
33	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	36
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	30
37	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	28
38	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48

ID_Resp	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total_Y
1	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	33
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	36
6	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
8	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	35
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
12	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	46
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32
15	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
16	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	35
17	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
18	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
19	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	26
20	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	38
21	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	33
22	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
23	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32
24	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
25	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	36
26	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	28
27	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	35
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
29	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32
30	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32
31	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32
32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
34	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
35	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
36	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	35
37	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	33
38	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	33

LAMPIRAN C

HASIL UJI INSTRUMEN DAN ASUMSI KLASIK

Lampiran C.1: Hasil Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas X₁

		Correlations										Total_X1
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
X1.1	Pearson Correlation	1	.687* **	.715* **	.627* **	.665* **	.690* **	.648* **	.521* **	.618* **	.644* **	.801* **
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.2	Pearson Correlation	.687* **	1	.712* **	.553* **	.622* **	.686* **	.742* **	.658* **	.783* **	.701* **	.853* **
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.3	Pearson Correlation	.715* **	.712* **	1	.684* **	.721* **	.729* **	.787* **	.633* **	.748* **	.803* **	.897* **
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.4	Pearson Correlation	.627* **	.553* **	.684* **	1	.456* *	.726* **	.620* **	.615* **	.693* **	.673* **	.784* **
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		.004	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.5	Pearson Correlation	.665* **	.622* **	.721* **	.456* *	1	.674* **	.652* **	.478* *	.663* **	.647* **	.780* **
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.004		<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.6	Pearson Correlation	.690* **	.686* **	.729* **	.726* **	.674* **	1	.712* **	.505* *	.716* **	.713* **	.848* **
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.7	Pearson Correlation	.648* **	.742* **	.787* **	.620* **	.652* **	.712* **	1	.719* **	.782* **	.842* **	.897* **
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1.8	Pearson Correlation	.521* **	.658* **	.633* **	.615* **	.478* *	.505* *	.719* **	1	.726* **	.672* **	.778* **
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

[illegible]

***. Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pearson Correlations

Highly Positive: (None)

Positive: (X1.1 <--> X1.2), (X1.1 <--> X1.3), (X1.1 <--> X1.4), (X1.1 <--> X1.5), (X1.1 <--> X1.6), (X1.1 <--> X1.7), (X1.1 <--> X1.8), (X1.1 <--> X1.9), (X1.1 <--> X1.10), (X1.1 <--> Total_X1), (X1.2 <--> X1.3), (X1.2 <--> X1.4), (X1.2 <--> X1.5), (X1.2 <--> X1.6), (X1.2 <--> X1.7), (X1.2 <--> X1.8), (X1.2 <--> X1.9), (X1.2 <--> X1.10), (X1.2 <--> Total_X1), (X1.3 <--> X1.4), (X1.3 <--> X1.5), (X1.3 <--> X1.6), (X1.3 <--> X1.7), (X1.3 <--> X1.8), (X1.3 <--> X1.9), (X1.3 <--> X1.10), (X1.3 <--> Total_X1), (X1.4 <--> X1.5), (X1.4 <--> X1.6), (X1.4 <--> X1.7), (X1.4 <--> X1.8), (X1.4 <--> X1.9), (X1.4 <--> X1.10), (X1.4 <--> Total_X1), (X1.5 <--> X1.6), (X1.5 <--> X1.7), (X1.5 <--> X1.8), (X1.5 <--> X1.9), (X1.5 <--> X1.10), (X1.5 <--> Total_X1), (X1.6 <--> X1.7), (X1.6 <--> X1.8), (X1.6 <--> X1.9), (X1.6 <--> X1.10), (X1.6 <--> Total_X1), (X1.7 <--> X1.8), (X1.7 <--> X1.9), (X1.7 <--> X1.10), (X1.7 <--> Total_X1), (X1.8 <--> X1.9), (X1.8 <--> X1.10), (X1.8 <--> Total_X1), (X1.9 <--> X1.10), (X1.9 <--> Total_X1), (X1.10 <--> Total_X1)

No Linear Correlation: *(None)*

Negative: (None)

Highly Negative: (None)

Note: Curated Help is calculated based on actual cell values, not the formatted values.

2. Hasil Uji Validitas X_2

[illegible]

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total_X2
X2.3	Pearson Correlation	.694* **	.609* **	1	.750* **	.644* **	.804* **	.446* *	.657* **	.624* **	.759* **	.829* **
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.005	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.4	Pearson Correlation	.698* **	.618* **	.750* **	1	.704* **	.834* **	.588* **	.722* **	.677* **	.699* **	.869* **
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.5	Pearson Correlation	.704* **	.724* **	.644* **	.704* **	1	.757* **	.682* **	.727* **	.677* **	.628* **	.859* **
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.6	Pearson Correlation	.690* **	.716* **	.804* **	.834* **	.757* **	1	.691* **	.833* **	.731* **	.814* **	.935* **
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.7	Pearson Correlation	.566* **	.645* **	.446* *	.588* **	.682* **	.691* **	1	.705* **	.590* **	.576* **	.768* **
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.005	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.8	Pearson Correlation	.595* **	.572* **	.657* **	.722* **	.727* **	.833* **	.705* **	1	.642* **	.714* **	.849* **
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.9	Pearson Correlation	.624* **	.692* **	.624* **	.677* **	.677* **	.731* **	.590* **	.642* **	1	.639* **	.821* **
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2.10	Pearson Correlation	.700* **	.702* **	.759* **	.699* **	.628* **	.814* **	.576* **	.714* **	.639* **	1	.858* **
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Total_X2	Pearson Correlation	.815* **	.819* **	.829* **	.869* **	.859* **	.935* **	.768* **	.849* **	.821* **	.858* **	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

***. Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pearson Correlations

■ Highly Positive: (X2.6 <---> Total_X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total_X2
■ Positive:	$(X2.1 <---> X2.2), (X2.1 <---> X2.3), (X2.1 <---> X2.4), (X2.1 <---> X2.5), (X2.1 <---> X2.6), (X2.1 <---> X2.7), (X2.1 <---> X2.8), (X2.1 <---> X2.9), (X2.1 <---> X2.10), (X2.1 <---> Total_X2), (X2.2 <---> X2.3), (X2.2 <---> X2.4), (X2.2 <---> X2.5), (X2.2 <---> X2.6), (X2.2 <---> X2.7), (X2.2 <---> X2.8), (X2.2 <---> X2.9), (X2.2 <---> X2.10), (X2.2 <---> Total_X2), (X2.3 <---> X2.4), (X2.3 <---> X2.5), (X2.3 <---> X2.6), (X2.3 <---> X2.7), (X2.3 <---> X2.8), (X2.3 <---> X2.9), (X2.3 <---> X2.10), (X2.3 <---> Total_X2), (X2.4 <---> X2.5), (X2.4 <---> X2.6), (X2.4 <---> X2.7), (X2.4 <---> X2.8), (X2.4 <---> X2.9), (X2.4 <---> X2.10), (X2.4 <---> Total_X2), (X2.5 <---> X2.6), (X2.5 <---> X2.7), (X2.5 <---> X2.8), (X2.5 <---> X2.9), (X2.5 <---> X2.10), (X2.5 <---> Total_X2), (X2.6 <---> X2.7), (X2.6 <---> X2.8), (X2.6 <---> X2.9), (X2.6 <---> X2.10), (X2.7 <---> X2.8), (X2.7 <---> X2.9), (X2.7 <---> X2.10), (X2.7 <---> Total_X2), (X2.8 <---> X2.9), (X2.8 <---> X2.10), (X2.8 <---> Total_X2), (X2.9 <---> X2.10), (X2.9 <---> Total_X2), (X2.10 <---> Total_X2)$										
■ No Linear Correlation:	(None)										
■ Negative:	(None)										
■ Highly Negative:	(None)										

Note: Curated Help is calculated based on actual cell values, not the formatted values.

3. Hasil Uji Validitas X_3

		Correlations										
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.730**	.682**	.659**	.730**	.732**	.745**	.742**	.774**	.835**	.883**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X3.2	Pearson Correlation	.730**	1	.701**	.652**	.676**	.788**	.699**	.729**	.795**	.741**	.868**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X3.3	Pearson Correlation	.682**	.701**	1	.674**	.620**	.600**	.663**	.599**	.771**	.751**	.811**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X3.4	Pearson Correlation	.659**	.652**	.674**	1	.703**	.689**	.634**	.640**	.764**	.680**	.814**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X3.5	Pearson Correlation	.730**	.676**	.620**	.703**	1	.715**	.773**	.732**	.796**	.820**	.877**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X3.6	Pearson Correlation	.732**	.788**	.600**	.689**	.715**	1	.707**	.667**	.758**	.746**	.855**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X3.7	Pearson Correlation	.745**	.699**	.663**	.634**	.773**	.707**	1	.666**	.736**	.791**	.861**

[illegible]

***. Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed).

Pearson Correlations

Highly Positive: (X3.9 <--> Total_X3), (X3.10 <--> Total_X3)

Positive: (X3.1 <--> X3.2), (X3.1 <--> X3.3), (X3.1 <--> X3.4), (X3.1 <--> X3.5), (X3.1 <--> X3.6), (X3.1 <--> X3.7), (X3.1 <--> X3.8), (X3.1 <--> X3.9), (X3.1 <--> X3.10), (X3.1 <--> Total_X3), (X3.2 <--> X3.3), (X3.2 <--> X3.4), (X3.2 <--> X3.5), (X3.2 <--> X3.6), (X3.2 <--> X3.7), (X3.2 <--> X3.8), (X3.2 <--> X3.9), (X3.2 <--> X3.10), (X3.2 <--> Total_X3), (X3.3 <--> X3.4), (X3.3 <--> X3.5), (X3.3 <--> X3.6), (X3.3 <--> X3.7), (X3.3 <--> X3.8), (X3.3 <--> X3.9), (X3.3 <--> X3.10), (X3.3 <--> Total_X3), (X3.4 <--> X3.5), (X3.4 <--> X3.6), (X3.4 <--> X3.7), (X3.4 <--> X3.8), (X3.4 <--> X3.9), (X3.4 <--> X3.10), (X3.4 <--> Total_X3), (X3.5 <--> X3.6), (X3.5 <--> X3.7), (X3.5 <--> X3.8), (X3.5 <--> X3.9), (X3.5 <--> X3.10), (X3.5 <--> Total_X3), (X3.6 <--> X3.7), (X3.6 <--> X3.8), (X3.6 <--> X3.9), (X3.6 <--> X3.10), (X3.6 <--> Total_X3), (X3.7 <--> X3.8), (X3.7 <--> X3.9), (X3.7 <--> X3.10), (X3.7 <--> Total_X3), (X3.8 <--> X3.9), (X3.8 <--> X3.10), (X3.8 <--> Total_X3), (X3.9 <--> X3.10)

No Linear Correlation: (*None*)

Negative: (None)

Highly Negative: (None)

Note: Curated Help is calculated based on actual cell values, not the formatted values.

4. Hasil Uji Validitas Y

		Correlations										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.554* **	.467* *	.521* **	.565* **	.403* *	.368* *	.465* *	.486* *	.615* **	.721* **
	Sig. (2-tailed)		<.001	.003	<.001	<.001	.012	.023	.003	.002	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.2	Pearson Correlation	.554* **	1	.626* **	.652* **	.421* *	.650* **	.511* *	.674* **	.670* **	.600* **	.856* **

		Correlations										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total_Y
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	.008	<.001	.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.3	Pearson Correlation	.467*	.626*	1	.521*	.301	.579*	.444*	.549*	.486*	.615*	.743*
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001		<.001	.066	<.001	.005	<.001	.002	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.4	Pearson Correlation	.521*	.652*	.521*	1	.601*	.525*	.552*	.603*	.448*	.781*	.829*
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.005	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.5	Pearson Correlation	.565*	.421*	.301	.601*	1	.307	.598*	.403*	.261	.525*	.660*
	Sig. (2-tailed)	<.001	.008	.066	<.001		.061	<.001	.012	.114	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.6	Pearson Correlation	.403*	.650*	.579*	.525*	.307	1	.305	.513*	.415*	.521*	.693*
	Sig. (2-tailed)	.012	<.001	<.001	<.001	.061		.063	<.001	.010	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.7	Pearson Correlation	.368*	.511*	.444*	.552*	.598*	.305	1	.445*	.450*	.351*	.678*
	Sig. (2-tailed)	.023	.001	.005	<.001	<.001	.063		.005	.005	.031	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.8	Pearson Correlation	.465*	.674*	.549*	.603*	.403*	.513*	.445*	1	.491*	.627*	.771*
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001	<.001	<.001	.012	<.001	.005		.002	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.9	Pearson Correlation	.486*	.670*	.486*	.448*	.261	.415*	.450*	.491*	1	.521*	.709*
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	.002	.005	.114	.010	.005	.002		<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.10	Pearson Correlation	.615*	.600*	.615*	.781*	.525*	.521*	.351*	.627*	.521*	1	.819*
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.031	<.001	<.001		<.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Total_Y	Pearson Correlation	.721*	.856*	.743*	.829*	.660*	.693*	.678*	.771*	.709*	.819*	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

***. Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations											
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total_Y
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											
Pearson Correlations											
Highly Positive: (None)											
Positive: (Y.1 <----> Y.2), (Y.1 <----> Y.3), (Y.1 <----> Y.4), (Y.1 <----> Y.5), (Y.1 <----> Y.6), (Y.1 <----> Y.7), (Y.1 <----> Y.8), (Y.1 <----> Y.9), (Y.1 <----> Y.10), (Y.1 <----> Total_Y), (Y.2 <----> Y.3), (Y.2 <----> Y.4), (Y.2 <----> Y.5), (Y.2 <----> Y.6), (Y.2 <----> Y.7), (Y.2 <----> Y.8), (Y.2 <----> Y.9), (Y.2 <----> Y.10), (Y.2 <----> Total_Y), (Y.3 <----> Y.4), (Y.3 <----> Y.5), (Y.3 <----> Y.6), (Y.3 <----> Y.7), (Y.3 <----> Y.8), (Y.3 <----> Y.9), (Y.3 <----> Y.10), (Y.3 <----> Total_Y), (Y.4 <----> Y.5), (Y.4 <----> Y.6), (Y.4 <----> Y.7), (Y.4 <----> Y.8), (Y.4 <----> Y.9), (Y.4 <----> Y.10), (Y.4 <----> Total_Y), (Y.5 <----> Y.6), (Y.5 <----> Y.7), (Y.5 <----> Y.8), (Y.5 <----> Y.9), (Y.5 <----> Y.10), (Y.5 <----> Total_Y), (Y.6 <----> Y.7), (Y.6 <----> Y.8), (Y.6 <----> Y.9), (Y.6 <----> Y.10), (Y.6 <----> Total_Y), (Y.7 <----> Y.8), (Y.7 <----> Y.9), (Y.7 <----> Y.10), (Y.7 <----> Total_Y), (Y.8 <----> Y.9), (Y.8 <----> Y.10), (Y.8 <----> Total_Y), (Y.9 <----> Y.10), (Y.9 <----> Total_Y), (Y.10 <----> Total_Y)											
No Linear Correlation: (None)											
Negative: (None)											
Highly Negative: (None)											

Note: Curated Help is calculated based on actual cell values, not the formatted values.

Lampiran C.2: Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas X_1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.954	10

2. Hasil Uji Reliabilitas X_2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.954	10

3. Hasil Uji Reliabilitas X_3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.962	10

4. Hasil Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha N of Items

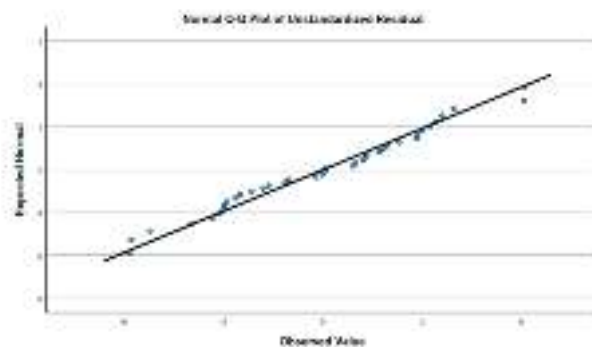
.912	10
------	----

Lampiran C.3: Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
Unstandardized Residual	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.041	38	.200 [*]	.974	38	.523

^{*}. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction



2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.835	6.175		-.297	.768		
	Total_X1	.421	.087	.582	4.856	<.001	.978	1.022
	Total_X2	.338	.092	.442	3.662	<.001	.964	1.037
	Total_X3	.218	.079	.328	2.744	.010	.982	1.018

a. Dependent Variable: Total_Y

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.184	3.261		.056	.955		

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	Total_X1	.007	.046	.026	.151	.881	.978	1.022
	Total_X2	.054	.049	.190	1.109	.275	.964	1.037
	Total_X3	.002	.042	.007	.043	.966	.982	1.018

a. Dependent Variable: Abs_RES

LAMPIRAN D

HASIL ANALISIS STATISTIK DAN UJI HIPOTESIS

Lampiran D.1: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.835	6.175		-.297	.768		
	Total_X1	.421	.087	.582	4.856	<.001	.978	1.022
	Total_X2	.338	.092	.442	3.662	<.001	.964	1.037
	Total_X3	.218	.079	.328	2.744	.010	.982	1.018

a. Dependent Variable: Total_Y

Lampiran D.2: Hasil Analisis Korelasi dan Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.480	3.233

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Lampiran D.3: Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.480	3.233

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.835	6.175		-.297	.768		
	Total_X1	.421	.087	.582	4.856	<.001	.978	1.022
	Total_X2	.338	.092	.442	3.662	<.001	.964	1.037
	Total_X3	.218	.079	.328	2.744	.010	.982	1.018

a. Dependent Variable: Total_Y

Lampiran D.4: Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	388.189	3	129.396	12.382	<.001 ^b
	Residual	355.311	34	10.450		
	Total	743.500	37			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS PENULIS

- Nama lengkap : Sitti Isti Astari
- Tempat/tanggal lahir : Ciamis, 14 Februari 1992
- Program Studi : Magister Manajemen
- Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
- NIM : 3404250007
- Alamat Rumah : Perum Puri Garden Asri Blok C No 12 Desa Dewasari
Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis



RIWAYAT PENDIDIKAN

No.	Nama Sekolah/ Universitas	Waktu
1.	Universitas Galuh Ciamis, Fakultas Ekonomi, Program Studi Magister Manajemen	2025-2026
2.	Universitas Galuh Ciamis, Fakultas Hukum, Program Studi Ilmu Hukum	2017-2020
3.	Universitas Galuh Ciamis, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen	2013-2015
4.	Politeknik Negeri Bandung, Jurusan Akuntansi, Program Studi Keuangan dan Perbankan	2010-2013
5.	SMAN 1 Ciamis	2007-2010

RIWAYAT PEKERJAAN

No.	Nama Instansi/Perusahaan	Jabatan	Waktu
1.	Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya	Analisis Pengelola Keuangan APBN Ahli Muda	2026 - sekarang
2.	Kantor Pertanahan Kota Banjar	Analisis Pengelola Keuangan APBN Ahli Pertama	2025 -2025
3.	Kantor Pertanahan Kota Tasikmalaya	Pranata Keuangan APBN Mahir	2024 -2025

No.	Nama Instansi/Perusahaan	Jabatan	Waktu
4.	Kantor Pertanahan Kota Banjar	Pranata Keuangan APBN Mahir	2021 -2024
5.	Kantor Pertanahan Kota Banjar	Bendahara	2019-2021
6.	Kantor Pertanahan Kota Banjar	Pengadministrasi Keuangan	2015 -2019
7.	PT. Bank Internasional Indonesia Maybank Tbk. KCP Cibadak Bandung	Teller	2013-2015

RIWAYAT KELUARGA

No.	Nama	Pekerjaan	Keterangan
1.	Rian Wibawa	Karyawan BUMN	Suami
2.	Ryuga Athaya Kasyafani	Belum Bekerja	Anak
3.	Rynayra Bellvania Khanza	Belum Bekerja	Anak