

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SERPONG KOTA TANGERANG SELATAN

Sanusl<sup>1</sup>, Priehadi Dhasa Eka<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> sanusialbantaiig@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen01577@unpam.ac.id

### Abstract

*This research aims to determine the influence of work discipline and motivation on workforce performance at the Serpong District Office, South Tangerang City. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 70 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that: There is a positive and significant influence between Work Discipline (X1) on Employee Performance (Y) at the Serpong District Office, South Tangerang City, this can be proven from the calculated t value > t table 5,091 > 1.996 with a significant level 0,000 < 0,05 or thus Ha1 is rejected and Ho1 is accepted. There is a positive and significant influence between Motivation (X2) on Employee Performance (Y), at the Serpong District Office, South Tangerang City, this can be proven from the calculated t value > t table 8.870 > 1.996 with a significant level of 0,000 < 0,05 or so Ha2 is rejected and Ho2 is accepted. Simultaneously there is a positive and significant influence on Work Discipline (X1) and Motivation (X2) on Employee Performance (Y) at the Serpong District Office, South Tangerang City, this can be proven from the obtained value of f calculated > f table or 47.604 > 3 .13 with a significant level of 0,000 > 0,05 or thus Ho3 is rejected and Ha3 is accepted. This research confirms the existence of a positive and significant influence between work discipline, motivation and performance of employees at the Serpong District Office, South Tangerang City.*

*Keywords: Work Discipline, Motivation and Employee Performance*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 70 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah bahwa : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai t hitung > t tabel 5,091 > 1,996 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 atau dengan demikian Ha1 ditolak dan Ho1 diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), pada Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai t hitung > t tabel 8,870 > 1,996 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 atau demikian Ha2 ditolak dan Ho2 diterima. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja

Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari perolehan nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel atau  $47,604 > 3,13$  dengan tingkat signifikan  $0,000 > 0,05$  atau dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Penelitian ini menegaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja, Motivasi, dan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini karena selain faktor sumber daya manusia yang menentukan maksud dan tujuan perusahaan, sumber daya manusia juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Aset karyawan merupakan aset perusahaan yang paling penting dan wajib diperhatikan oleh suatu perusahaan. Jika hal ini tidak terjadi maka visi dan misi perusahaan hanya sekedar hiasan dinding. Tanpa sumber daya manusia dan manajemen karyawan yang baik, suatu perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik.

Pegawai merupakan elemen penting dalam kegiatan lembaga karena mereka memberikan layanan kepada komunitasnya. Untuk itu diperlukan kinerja seorang pegawai yang mampu memahami dan optimis terhadap pelayanan yang dibutuhkan masyarakat. Sehingga tugas instansi terkait dapat terselesaikan dengan baik. Namun terkadang ekspektasi masyarakat terhadap kinerja lembaga pemerintah dan kinerja para manajer dan pejabat pemerintah seringkali berbeda. Artinya, terdapat kesenjangan harapan yang dapat menimbulkan perbedaan pendapat dengan pengguna langsung dari masyarakat. Salah satu kantor pemerintahan yang ada di Kota Tangsel adalah Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan.

Kantor Kecamatan Serpong adalah sebuah kantor yang terletak di Kecamatan Serpong Kelurahan Serpong Kota Tangerang Selatan, Banten. Kantor ini merupakan sebuah badan yang memiliki berbagai fungsi dan wewenang. Banyak sekali pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang sehingga warga dapat mengurus berbagai macam perizinan melalui kantor kecamatan ini. Izin yang paling sering dikeluarkan antara lain izin usaha mikro kecil dan menengah, rekomendasi surat rekomendasi surat keterangan catatan polisi, surat keterangan

domisili, surat izin penyelenggaraan acara atau pembangunan, surat keterangan tidak mampu, surat izin menikah, rekomendasi dan persetujuan permohonan perceraian bagi yang belum menikah dan yang sudah menikah dan masih banyak lagi. Penelitian ini bertujuan untuk membahas masalah kinerja pegawai di Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan. Setiap instansi mengharapkan kinerja pegawai yang maksimal. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja baik, maka kinerja instansi secara keseluruhan akan meningkat, sehingga visi dan misi instansi pemerintahan tersebut dapat tercapai. Penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi untuk mengetahui masalah kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan.

Seorang karyawan dapat dikatakan disiplin dan bertanggung jawab apabila memiliki faktor-faktor tersebut, yaitu melaksanakan pekerjaan dengan baik, mempunyai jiwa disiplin dan mentaati segala peraturan perusahaan sesuai SOP perusahaan. Disiplin kerja yang baik pada karyawan menunjukkan tanggung jawab dan memungkinkan mereka menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu. Serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai yang dibuktikan dengan rendahnya tingkat absensi pegawai.

Disiplin perlu ditanamkan dalam budaya organisasi. Artinya sangat sulit suatu organisasi mencapai tujuannya tanpa didukung disiplin kerja yang baik. Oleh karena itu, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pegawai Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan dalam meningkatkan kedisiplinan. Oleh karena itu, pemimpin harus mencari cara untuk meningkatkan disiplin pegawai. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mengikuti aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku agar

pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan hasil yang diinginkan menjadi yang terbaik.

Penelitian ini akan menggunakan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja untuk mengetahui masalah Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan.

Berdasarkan hasil observasi penulis ditemukan fenomena atau masalah disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan masih banyak yang tidak terpenuhi karena tugas dan tanggung jawabnya belum sepenuhnya tercapai dapat di tunjukan oleh data absensi pegawai Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan di bawah ini:

Tabel 1.1  
 Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Serpong,  
 Kota Tangerang Selatan Tahun 2021-2023

Tahun	Kriteria Jumlah Pegawai				Rata-Rata	Target	Hasil
	Terlambat	Izin	Tanpa Izin	Pulang Awal			
2021	35	48	52	54	47,3%	100%	52,7%
2022	41	38	47	48	43,5%		56,5%
2023	42	35	48	49	43,7%		56,3%
Rata-rata	39,3%	40,3%	49%	50,3%	44,8%		55,2%

Sumber: Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa disiplin kerja tenaga kerja Kantor Kecamatan serpong Kota Tangerang Selatan terjadi inkonsisten, dilihat dari absensi pegawai yang terlambat, izin, tanpa izin, dan pulang lebih awal pada tahun 2021- 2023. Pada tahun 2021 tingkat kedisiplinan mencapai angka 52,7% , di tahun 2021 tingkat kedisiplinan pegawai menjadi 56,5% meningkat 4,4% dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2023 kembali terjadi penurunan sebanyak 0,2% menjadi 56,3% dan secara keseluruhan rata-rata tingkat kedisiplinan pegawai Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan tahun 2021-2023 adalah 55,2%

Faktor yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan adalah motivasi kerja, yang merupakan refleksi dari perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh banyak hal, termasuk kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, elemen intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi, dan fasilitas.

Berdasarkan observasi penulis ditemukan penomena atau masalah mengenai motivasi pegawai di Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan masih banyak yang tidak terpenuhi karena tugas dan tanggung jawabnya belum sepenuhnya tercapai dapat di tunjukan oleh

data pra-motivasi pegawai kantor Kecamatan Kota Tangerang Selatan di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 1.2  
 Hasil Pra-Survei Motivasi Kantor Kecamatan serpong,  
 Kota Tangerang Selatan

No	Pernyataan	Iya		Tidak		Jumlah Pegawai
		Qty	%	Qty	%	
1	Situasi lingkungan yang baik dan menyenangkan serta sarana mendukung dan peraan bekerja sangat memadai	12	40	18	60	30
2	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja serta yang dihadapi oleh pegawai	15	50	15	50	30
3	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja dengan rekan Kerja	15	50	15	50	30
4	Adanya promosi jabatan yang telah diberikan	12	40	18	60	30
5	Saya merasa seang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh kantor	14	46,7	16	53,3	30
Rata-rata		13,6	45,34	16,4	54,66	30

Sumber: Data Olahan dari data Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan data tabel 1.2 pra survei di atas yang di lakukan terhadap 30 Responden Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan, tingkat tanggapannya tergolong tinggi, yaitu rata-rata mencapai 54,66 dimana nilai tersebut menunjukkan tingkat upaya yang diberikan oleh para pegawai tersebut kurang setuju dimana responden lebih banyak menjawab tidak setuju. Kantor Kecamatan Serpong perlu ditingkatkan lagi agar dapat mencapai kinerja yang lebih baik.

Pelayanan publik diperlukan untuk melayani masyarakat. Pelayanan publik hanya dapat dipahami sebagai pelayanan yang diberikan oleh pemerintah. Mengingat tugas utama pemerintah adalah melayani masyarakat, maka pemerintah terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan publik. Pelayanan publik dapat

diartikan sebagai pemberian pelayanan terhadap kebutuhan individu atau masyarakat yang berkepentingan pada suatu organisasi menurut aturan dasar dan prosedur yang telah ditentukan. Untuk mendapatkan pelayanan yang baik, para pengelola kantor harus memperhatikan beberapa hal penting, diantaranya adalah kinerja para pegawainya.

Misalnya dengan mempertimbangkan keterampilan dan keahlian pegawai, disiplin kerja, penempatan yang baik, serta kebutuhan fisik dan mental pegawai.

Berdasarkan observasi hasil observasi penulis, kinerja pegawai Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangsel masih kurang memuaskan, hal ini dikarenakan Kantor Kecamatan Serpong Kota

Tangsel belum sepenuhnya melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

Tabel 1.3  
Hasil Pra-Survei Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Serpong  
Kota Tangerang Selatan

No	Pernyataan	Iya		Tidak		Jumlah pegawai
		Qty	%	Qty	%	
1	Saya selalu bekerja keras demi menambah skill dan kemampuan saya dalam bekerja	26	86,6	4	13,3	30
2	Saya selalu menyelesaikan tugas saya dengan tepat waktu sesuai jadwal	10	33	20	67	30
3	Saya langsung menawarkan bantuan pada rekan kerja, Ketika iya terlihat sangat sibuk	11	37	19	63	30
4	Saya mampu bekerja menggunakan alat yang ada di kantor seperti komputer	17	56,6	13	43,3	30
5	Saya selalu berdiskusi baik sesama karyawan ataupun atasan di kantor	10	33,3	20	66,7	30
Rata-rata		14,8	49,3	15,2	50,66	30

Sumber: Data Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan data tabel 1.3 di atas pra survei kinerja terhadap 30 responden di Kantor Kecamatan Serpong di Tangerang Selatan, rata-rata 50,66 yang dimana kebanyakan jawaban banyak yang tidak setuju.

Hal ini mengharuskan untuk Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan melakukan pemeliharaan pegawai agar pegawainya tetap semangat dan selalu memiliki kualitas yang tinggi serta selalu menghasilkan kinerja yang baik sebagai output untuk instansi.

Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangsel memahami bahwa pemberian Disiplin kerja dan motivasi yang baik kepada pegawai dapat berdampak langsung terhadap bottom line organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai. Agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, terutama dalam rangka memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Kenny Astria. (2018). Vol 2. No 1. ISSN 2580-3220. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang Hasil penelitian menunjukkan terhadap pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Irfan Rizka Akbar. (2021). Vol 1. No 2. ISSN 2776- 1568. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren Hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Nanda Harry Mardika. (2020). Vol 6.No 2. ISSN 2548-1827. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Tri Penamas Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fahmi Susanti, Decky Aggung Prastya. (2021). Vol 1. No 3. ISSN 2776-1568. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Karyawan PT. Bfi Finance Indonesia Tbk Bsd –Tangerang Selatan Hasil penelitian disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BFI finance Indonesia Tbk. BSD- Tangerang Selatan

Sri Mardia Vega Anismadiyah (2020). Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang (KREATIF), p- ISSN: 2339 – 0698, e-ISSN: 2406 – 8616. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini motivasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan

## 3. METODE PENELITIAN

### a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

#### 1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2017:52) “suatu kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Guna melakukan uji validitas dilihat dari tabel Item-Total Statistic. nilai tersebut dibandingkan dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau dapat

juga dengan nilai cronbach alfa > standar kritis alpha, maka dikatakan valid. Untuk menguji validitas setiap instrument, rumus yang digunakan adalah koefisien korelasi product moment sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konstitensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2018: 168) “instrumen, dan reliabel, jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Sedangkan menurut Ghazali (2017: 47) “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner”. Suatu kuesioner dikatakan reliabel, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2.rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2018: 85) “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”.

Berdasarkan dari pengertian ini, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan

digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Uji Validitas

##### f. Uji Hipotesis

###### 1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

###### 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019:252) bahwa uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersamasama) antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5 persen atau 0.05.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat

Tabel 4. 9

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item	R Product Moment	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
1	0,469	0,2352	Valid
2	0,318	0,2352	Valid
3	0,783	0,2352	Valid
4	0,857	0,2352	Valid
5	0,680	0,2352	Valid
6	0,850	0,2352	Valid
7	0,823	0,2352	Valid
8	0,815	0,2352	Valid
9	0,795	0,2352	Valid
10	0,843	0,2352	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel diatas disiplin kerja (X1) diperoleh angka  $r > r$  tabel (0,2368), sehingga seluruh item angket dinyatakan valid dan angket yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 10

Hasil Uji Validasi Berdasarkan Variabel Motivasi (X2)

Item	R Product Moment	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
1	0,717	0,2352	Valid
2	0,636	0,2352	Valid
3	0,640	0,2352	Valid
4	0,736	0,2352	Valid
5	0,733	0,2352	Valid
6	0,761	0,2352	Valid
7	0,691	0,2352	Valid
8	0,761	0,2352	Valid
9	0,673	0,2352	Valid
10	0,650	0,2352	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 27 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.11 motivasi (X2) ditentukan dengan rangka  $> r$  tabel (0,2352), sehingga seluruh item angket dinyatakan valid, sehingga angket yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Validitas Berdasrakan Variabel Kinerja (Y)**

Item	R Product Moment	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
1	0,738	0,2352	Valid
2	0,800	0,2352	Valid
3	0,750	0,2352	Valid
4	0,776	0,2352	Valid
5	0,769	0,2352	Valid
6	0,810	0,2352	Valid
7	0,683	0,2352	Valid
8	0,793	0,2352	Valid
9	0,705	0,2352	Valid
10	0,712	0,2352	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4,12, Kinerja Pegawai (Y) di peroleh r hitung > r tabel (0,2352), dengan demikian semua item kuesioner dinyatakan valid, maka kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Realibilitas
Disiplin Kerja (X1)	0,906	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,884	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,923	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 4.12 terlihat bahwavariabel pelatihan kerja (X1), motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Hal ini penting jika masing-masing memiliki nilai alpha cronbatch lebih besar dari 0,60

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolomogrov Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0000000
	Std. Deviation	4.25634410
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.066
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>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.		
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Sumber: Data Olahan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 Nilai signifikan 0,200 > 0,50, menurut tes yang dilakukan pada tabel di atas. Oleh karena itu, asumsi

distribusi persamaan dalam uji ini adalah normal. Untuk melakukan uji normalitas juga, plot probabilitas dimna residual variabel digunakan. Distribusi titik-titik yang tersisa dapat diamati sepanjang arah diagonal

2) Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	9.390	3.450		2.722	.008		
	Disiplin Kerja	.245	.086	.251	2.864	.006	.805	1.243
	Motivasi	-.546	.077	-.622	-7.102	.000	.805	1.243

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS 27 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.14 nilai toleransi > 0.10, sedangkan parameter S < 0.10 sehingga dapat diasumsikan tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi

3) Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Autokorelasi Darbin-Waston (DW test)**

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.766 <sup>a</sup>	.587	.575	4.31940	1.629

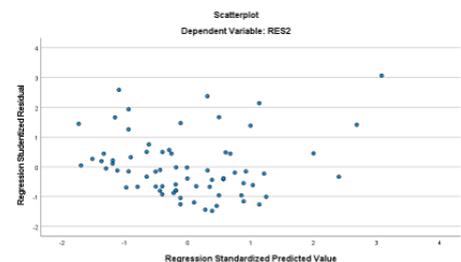
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 4.16 nilai Darbin-Watson (DW test) adalah 1,629 yang berada dalam pedoman uji Darbin-Watson (DW test) yang berarti hasil yang diperoleh berada pada rentang 1,550– 2,46 tidak ada autokorelasi

4) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2024)

**Tabel 4. 17**  
**Uji Heteoskedastisitas**

Seperti terlihat pada Gambar 4.3, model yang digunakan tersebar luas dan tidak membentuk pola tertentu sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas

d. Uji Regresi Linier

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Secara Parsial**  
**Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.730	4.111		4.800	.000
	Disiplin Kerja	.514	.101	.525	5.091	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.18, maka dapat di peroleh persamaan regresi  $Y = 19,730 + 0,514 X1$

**Tabel 4. 19**  
**Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Sederhana Secara Parsial**  
**Variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.474	2.859		5.412	.000
	Motivasi	.643	.072	.732	8.870	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: Data Olahan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 15,474 + 0.643 X2$ .

**Tabel 4. 20**  
**Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda Secara Simultan Variabel**  
**Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.390	3.450		2.722	.008
	Disiplin Kerja	.245	.086	.251	2.864	.006
	Motivasi	.546	.077	.622	7.102	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: Data Olahan SPSS 27 (20224)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi tabel 4.20, diperoleh persamaan regresiliner berganda, berkaitan dengan hal tersebut model hubungan ini di susun dalam fungsi atau persamaan regresi berganda sebagai berikut:  
 $Y = 9,390 + 0,514 X1 + 0,643 X2$

Interprestasi dari persamaan linier berganda

1.  $b = 9,390$  Menyatakan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) (tetap tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 9,390.
2.  $b1 = 0,514$  Menyatakan jika Disiplin Kerja (X1) bertambah, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,514 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Motivasi (X2).
3.  $b1 = 0,643$  Menyatakan jika Motivasi (X2) bertambah, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,643 point,

dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Disiplin Kerja (X1).

e. Analisis Koefisien Korelasi (r).

**Tabel 4. 22**  
**Hasil Uji Analisis Koefisien Kolerasi Secara Parsial**  
**Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Correlations				
		Disiplin Kerja	Kinerja	
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.525**	
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N	70	70	
Kinerja	Pearson Correlation	.525**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	70	70	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data Olahan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.22, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,525 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya Disiplin Kerja (X1) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang

**Tabel 4. 23**  
**Hasil Uji Analisis Kofesien Korelasi Secara Parsial**  
**Variabel Motivasi (X2)**

Correlations				
		Motivasi	Kinerja	
Motivasi	Pearson Correlation	1	.732**	
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N	70	70	
Kinerja	Pearson Correlation	.732**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	70	70	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data Olahan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.23, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,732, dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya Motivasi (X2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkatan hubungan yang kuat.

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Uji Analisis Korelasi Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X1)**  
**dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.766 <sup>a</sup>	.587	.575	4.319	.587	47.604	2	67	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja  
 Sumber: Data Olahan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.24, di peroleh nilai koefisien sebesar 0,766 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y).

f. Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 <sup>a</sup>	.276	.265	5.676

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

Sumber: Data Oalahan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.25, di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,276 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 27,6% sedangkan sisa besarnya 72,4% dipengaruhi oleh faktor dari luar penelitian

**Tabel 4. 26**  
**Hasil Uji Analisis Kefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 <sup>a</sup>	.536	.530	4.542

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data Oalahan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.26, di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,536, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 53,6% sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh faktor dari luar penelitian

**Tabel 4. 27**  
**Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 <sup>a</sup>	.587	.575	4.319

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data Oalahan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.27, di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,58,7 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) sebesar 0,58,7% sedangkan sisanya sebesar ,41,3% dipengaruhi oleh faktor dari luar penelitian.

g. Uji Hipotesis

**Tabel 4. 28**  
**Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.730	4.111		4.800	.000
	Disiplin Kerja	.514	.101	.525	5.091	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Oalahan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.28, di peroleh F hitung > F tabel atau (5.019 – 1.995) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan Ho di tolak dan Ha di terima sehingga bahwa Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y)

**Tabel 4. 29**  
**Hasil Uji Hipotesis (uji t) variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.474	2.859		5.412	.000
	Motivasi	.643	.072	.732	8.870	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Oalahan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.29, di peroleh F hitung > F tabel (8.870 – 1.995) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat di simpulkan Ha di terima dan Ho di tolak, sehingga bahwa Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Tabel 4. 30**  
**Hasil Uji Hipotesis (uji f) Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1776.307	2	888.153	47.604	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1250.036	67	18.657		
	Total	3026.343	69			

a. Dependent Variable: KINERJA  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data Oalahan SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel 4.30, dapat diketahui bahwa F hitung = 47,604 > 3,13 atau (F hitung > F tabel sehingga Ho di tolak dan H1 di terima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultaan antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5. KESIMPULAN

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 19,730 + 0,514 X1$ , nilai koefisien korelasi di peroleh sebesar 0,525 artinya keduanya variabel mempunyai tingkatan hubungan sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,276

- atau sebesar 27,6% sedangkan sisanya 72,4% di pengaruhi o leh faktor lain. Uji hioptesis di peroleh nilai t hitung > t tabel atau 5 091 > 1,1996 serta signifikan nya 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho di tolak dan H1 di terima, artinya dapat di pengaruhi yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 15,474 + 0,643 X_2$ , nilai koefisien korelasi di peroleh sebesar 0,732, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,532 atau besarnya 53,2% sedangkan sisanya 46,6% di peroleh oleh faktor lain. Uji hipotesis di peroleh nilai t hitung > t tabel atau 8,870 > 1,996 serta nilai signifikan nya 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho di tolak dan H1 di terima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai.
  - Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 9,930 + 0,245 X_1 + 0,546 X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,776, artinya memiliki tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi atau distribusi pengaruhnya sebesar 0,587 atau sebesar 58,7% sedangkan sisanya 41,3% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis di peroleh nilai f hitung > f tabel atau 47,604 > 3,13 serta nilai signifikan nya 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho di tolak dan H3 di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. R., Harjianto, P., dan Winata, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 232.
- Amir, A., & Wame, P. (2023). Faktor-Faktor Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Distrik Kurulu Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal LAPAGO*, 3(1), 43-53.
- Aprilita, A. (2024). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Generasi Z Tantangan dan Peluang di Era Digital Untuk Meningkatkan Kematangan Karir. *Advances In Social Humanities Research*, 2(2), 221-235.
- Arianie, G. P., & Puspitasari, N. B. (2017). Perencanaan manajemen proyek dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas sumber daya perusahaan (Studi Kasus: Qiscus Pte Ltd). *J@ ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 12(3), 189-196.
- Astria, K. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(1), 1-22.
- Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 3(1), 42-62.
- Fatimah, N., dan Ratnasari, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya. *J-MKLI (Jurnal Manajemen dan Kearifan Lokal Indonesia)*, 2(1), 12-22.
- Hasibuan, J. S., dan Silvy, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)*.
- Hasibuan, J. S., dan Silvy, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)*.
- Mardalena I. Dasar-Dasar Ilmu Gizi Dalam Keperawatan. Jakarta: Pustaka Baru Mardiana, S., Anismadiyah, V., dan Soepandi, A. (2020). Pengaruh Motivasi
- Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 102-111.
- Muntu, R. R., Lengkong, V. P., dan Kawet, R. C. (2015). Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. Rivai dan Basri.

- [13]Noviardi, D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- [14]Nurhanan, N., dan Sasono, H. (2022). Kinerja Karyawan dilihat dari Gaya Kepemimpinan dan Self Efficacy. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(3), 01-15.
- [15]Nurhandayani, K., dan Rivai, M. (2019). Sistem Kontrol Pengereng Makanan Berbasis LED Inframerah. *Jurnal Teknik ITS*, 7(2), A355-A361.
- [16]Paramansyah, H. A., SE, M., Husna, A. I. N., dan Sos, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Almuqsih Pustaka. Press; 2017.
- [17]Putra, R. P., Razak, A. R., dan Parawangi, A. (2023). Kedisiplinan Pegawai Dalam Meningkatkan Hasil Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 4(6), 1241-1253.
- [18]Rianda, S., dan Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192-203.
- [19]Rizki, A., dan Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49-56.
- [20]Robbin,P. Stephen, Mary Coulter. 2014. *Management*. Twelfth Edition. United States : Pearson Education Limited.
- [21]Rompis, A., Tumbel, A. L., dan Sendow, G. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- [22]Septiani, I., dan Hr, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu: The Effect Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Indramayu District Education Office Staff. *Jurnal Investasi*, 5(2), 25-33.
- [23]SHOFIYATI, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Zainuddin Waru Sidoarjo (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA SURABAYA).
- [24]Siahaya, S., Alfonso, P. V., dan Aunalal, Z. I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1), 60-67.
- [25]Sihombing, S., Silalahi, H. R., Sitingjak, J. R., dan Tambunan, H. (2021). Analisis minat dan motivasi belajar, pemahaman konsep dan kreativitas siswa terhadap hasil belajar selama pembelajaran dalam jaringan. *Jurnal Pendidikan Matematika: Judika Education*, 4(1), 41-55.