

## PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KOTA TANGERANG SELATAN

Nadia Rustinah<sup>1</sup>, Siska Yunanti<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia,  
15415

E-mail: gwennytarigan@gmail.com<sup>1</sup>, dosen02590@unpam.ac.id<sup>2</sup>

### Abstract

*The purpose of this study is to determine the influence of Discipline and Motivation on Employee Performance in Employees of the Regional People's Representative Council of South Tangerang City, both partially and simultaneously. The method used in this study is a descriptive analysis method with a quantitative approach. The results of this study are that Discipline has a significant effect on Employee Performance with the regression equation  $Y = 20.173 + 0.491 X_1$ , the correlation value of 0.467 means that both variables have a moderate relationship. The value of the coefficient of determination is 21.8%. Test the hypothesis obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(3.089 > 2.007)$ . Motivation has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 26.095 + 0.372 X_2$ , the correlation value is obtained at 0.578 meaning that the two variables have a moderate level of relationship. The value of the coefficient of determination is 33.4%. Test Hypothesis obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(5.106 > 2.007)$ . Discipline and Motivation simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation  $Y = 14,700 + 0.332 X_1 + 0.307 X_2$ , a correlation value of 0.651 means that both variables have a strong level of relationship. The value of the coefficient of determination is 42.4%. Test the hypothesis obtained  $F$  count  $>$   $F$  table or  $(18.737 > 3.18)$ .*

**Keywords:** discipline; Motivation; Employee Performance

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 20.173 + 0.491 X_1$ , nilai korelasi sebesar 0.467 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 21.8%. Uji Hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(3.089 > 2.007)$ . Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 26.095 + 0.372 X_2$ , nilai korelasi diperoleh sebesar 0.578 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 33.4%. Uji Hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(5.106 > 2.007)$ . Disiplin dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 14.700 + 0.332 X_1 + 0.307 X_2$ , nilai korelasi sebesar 0.651 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42.4%. Uji Hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(18.737 > 3.18)$ .

**Kata Kunci:** Disiplin; Motivasi; Kinerja Pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan, sering dikenal sebagai DPRD Kota Tangerang Selatan atau DPRD Tangsel, adalah badan legislatif unikameral di Provinsi Banten, Tangerang Selatan, Indonesia. Dewan ini beranggotakan 54 orang anggota yang dipilih dari tujuh daerah pemilihan dengan menggunakan sistem perwakilan usulan yang ditetapkan pada DPR RI tahun 2019. Peserta Rakyat Daerah dan Dewan Rakyat lainnya melaksanakan pemilihan.

Berbagai permasalahan sering terjadi yang berujung pada kegagalan banyak perusahaan dan instansi akibat kegagalan beradaptasi terhadap kemajuan teknologi atau buruknya kinerja personel perusahaan. Untuk mengikuti perkembangan yang ada dan mencapai tujuan perusahaan, Anda perlu meningkatkan kinerja disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus mengembangkan kemampuan karyawan melalui pelatihan yang relevan serta memastikan bahwa teknologi terbaru digunakan secara efektif.

Tabel I. Data Absensi (Kehadiran)

Bulan	Jumlah Pegawai Honorer	Jumlah Hari Kerja	Absensi		Persentase Kehadiran
			Hadir	Tidak Hadir	
Januari	54	21	52	2	92%
Februari	54	20	50	4	92%
Maret	54	21	47	7	87%
April	54	14	50	4	92%
Mei	54	21	47	7	87%
Juni	54	17	44	10	81%
Juli	54	20	50	4	92%
Agustus	54	22	52	2	96%
September	54	20	50	4	92%
Oktober	54	22	45	9	83%
November	54	22	52	2	96%
Desember	54	19	50	4	92%

Sumber: Rekapitulasi Absensi Sekretariat DPRD Tangerang Selatan (2023)

Dari tabel I diatas menunjukkan hasil disiplin kerja pada kehadiran pegawai selama 1 tahun periode januari sampai dengan desember 2023 pegawai yang tidak hadir dengan alasan tertinggi terjadi pada bulan Juni 2023. Banyaknya jumlah pegawai yang mengalami ketidakhadiran, banyaknya pegawai yang izin dan menunjukan adanya permasalahan disiplin kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Tangerang Selatan.

Sumber daya manusia ini salah satu dari sedikit hal yang perlu diwaspadai oleh semua lembaga pemerintah, terutama dalam hubungannya dengan kebijakan publik. Ketika layanan publik diberikan, hal ini diharapkan dapat membantu memastikan bahwa kehidupan masyarakat miskin

dan terpinggirkan tetap dihormati. Dengan kata lain, peningkatan harkat dan martabat manusia juga perlu dilakukan.

Dalam melaksanakan kegiatan, pegawai menjadi penggerak kegiatan lembaga. Agar dapat melaksanakan sesuai rencana maka pegawai memerlukan instruksi kerja dari instansi dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi untuk menciptakan disiplin kerja.

Penerapan disiplin kerja sendiri harus dikelola dengan baik oleh pegawai. Hal ini dikarenakan ketika disiplin kurang, maka pegawai bisa dapat bekerja kurang efisien dan kurang maksimal sehingga berdampak pada buruknya kinerja instansi. Oleh karena itu, instansi pemerintah perlu memprioritaskan iklan layanan masyarakat.

Tabel II. Data Pra-Survey Motivasi Kerja Pegawai

No	Keterangan	ADA	TIDAK
1	Adanya pendapatan bonus pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat daerah (DPRD) Kota Tangerang Selatan?		✓
2	Adanya penghargaan pada pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Tangerang Selatan?	✓	
3	Adanya pengembangan pada pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Tangerang Selatan?	✓	
4	Adanya keterlibatan antar pimpinan dengan pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Tangerang Selatan?	✓	
5	Adanya kesempatan jenjang karir Non PNS pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Tangerang Selatan?	✓	

Sumber: Hasil Pra Survey Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Tangsel (2023)

Tabel II di atas menunjukkan hasil Pra-Survey oleh pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Tangerang Selatan. Kinerja karyawan harus Anda perhatikan karena merupakan salah satu kunci kesuksesan. Jika suatu lembaga pemerintah berkinerja buruk dalam kegiatan regulasinya, maka citra lembaga tersebut menyebabkan pandangan yang buruk. Menurut Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok (yang kemudian diganti dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999), pegawai negeri sipil adalah warga negara Republik Indonesia yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Diserahi pemerintahan yang berwenang pejabat, diangkat oleh pejabat tersebut. Selain itu, pembayaran juga dapat dilakukan sesuai dengan hukum yang berlaku. Tentu saja, karena mereka PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang bertanggung jawab atas tugas dan pelatihannya.

Berdasarkan hal tersebut, seluruh pegawai diharapkan dapat bekerja pada level terbaiknya. Untuk memastikan kinerja karyawan yang baik dan pertumbuhan lebih lanjut, kami membutuhkan karyawan yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir 2016: 182).

Tabel III. Data Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Tangerang Selatan

No	Indikator	Presentase Pencapaian Target			
		Target	2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	100%	85%	82%	80%
2	Kuantitas Kerja	100%	83%	81%	78%
3	Pelaksanaan Tugas	100%	90%	88%	86%
4	Tanggung Jawab	100%	95%	92%	90%

Sumber: Rekapitulasi Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan (2023)

Tabel III diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Tangerang Selatan dikatakan masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian kinerja tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 dimana target yang diberikan belum tercapai 100%. Sehingga terjadinya penurunan tidak optimal. Salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai berasal dari beberapa faktor diantaranya disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan menurut Menurut Hasibuan dalam Fadillah dan Nasution (2022:3832), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Permasalahan pada instansi ini masih dalam tahap evaluasi karena terdapat beberapa masalah yang terjadi dalam bekerja yang dapat mempengaruhi semangat pegawai yang di antaranya menurunnya tingkat disiplin kerja para pegawai, adanya perilaku pegawai yang kurang baik yang disebabkan faktor internal, masih rendahnya kepedulian dan tanggung jawab tugas pegawai, masih terdapat pegawai yang datang terlambat ke kantor.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Panca Heri Sutanto, Eny Ariyanto (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Fluid Indonesia.

Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil uji F. dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan model regresi ini bersifat layak. menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 7,580 signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 1,977  $> 0,000$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Santinago dan Syahnur (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja dan Motivasi Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang KSDA Sulawesi Selatan. Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y=12.286 + 0.314X_1 + 0.392X_2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.685 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 47%. Uji hipotesis (uji f) diperoleh nilai Fhitung  $> F_{tabel}$  atau  $36.742 > 2.710$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Chusnah, dan Heni Purwanti (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. SGI. Berdasarkan hasil penelitian ini secara simultan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan pada hasil uji f yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan secara simultan.

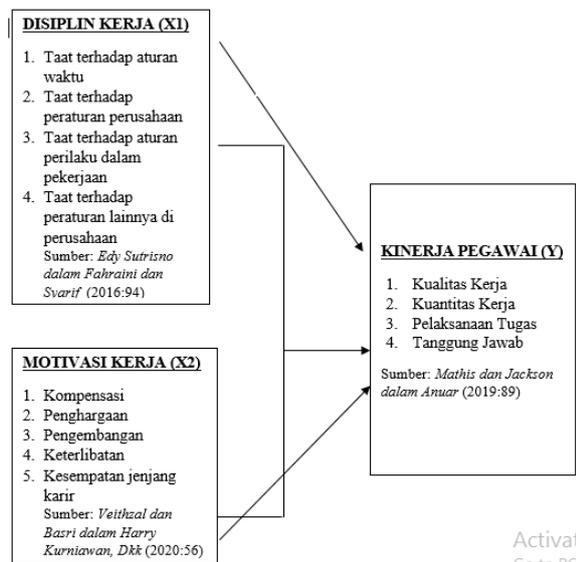
Penelitian yang dilakukan oleh Kartika Dwi Arisanti tahun 2019 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Nganjuk. Dan hasil penelitian tersebut adalah motivasi Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Hal ini ditunjukkan dari hasil regresi linier

berganda yaitu :  $Y = 3,838 + 1,451 + 0,063X_2 + e$  dan bahwa hasil  $f$  hitung menunjukkan nilai  $13,532 > 3,32$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang menyatakan “terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang Nganjuk.

### Kerangka Berpikir

Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik begitu pulan sebaliknya dan juga selalu memberikan dorongan motivasi yang diberikan pimpinan maupun pihak lain agar karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan baik.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:96) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk pertanyaan ataupun pernyataan”. Hipotesis dapat ditulis dalam bentuk kalimat maupun dalam bentuk simbol.

$H_0$  : Tidak ada pengaruh antara variabel X dan Variabel Y

$H_1$ : Terdapat pengaruh antara variabel X dan variabel Y

Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

1.  $H_{01} = 0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh disiplin (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan. (DPRD)

$H_{a1} \neq 0$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh disiplin (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan. (DPRD)

2.  $H_{02} = 0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan. (DPRD)

$H_{a2} \neq 0$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan. (DPRD)

3.  $H_{03} = 0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan. (DPRD)

$H_{03} \neq 0$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan. (DPRD)

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan berupa model deskriptif dengan metode kuantitatif. Model deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2014:35). Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan-keterangan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan (DPRD) yang beralamat di Jl. Raya Serpong No.1, Setu, Kec, Setu Kota Tangerang Selatan.

Waktu penelitian dilakukan sejak April 2024 sampai dengan Agustus 2024.

**Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini, jumlah populasi atau pegawai Sekretariat Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Tangsel adalah sebesar 54 Orang. Dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 54 Pegawai.

**Teknik Analisa Data**

Metode analisis ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Dalam penelitian ini akan menganalisa tiga variabel yaitu, penelitian Disiplin (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil pengumpulan data pertama dan kedua, ditampilkan keseluruhan desain penelitian. Konten yang disampaikan berbeda-beda tergantung berapa banyak responden yang memberikan gambaran lebih menyeluruh. Responden diberikan 54 kuesioner dan semuanya dikembalikan. Berdasarkan data bahwa jenis kelamin pada sebagian besar sampel adalah laki-laki yaitu sebesar 62,9%, sedangkan sampel perempuan sebesar 37,1% (data Sekretariat DPRD Tangsel).

**Uji Validitas**

Tabel IV. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin (X1)

No	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keputusan
<b>Taat terhadap aturan waktu</b>				
1	Pegawai datang ke kantor dengan tepat waktu	0,762	0,268	Valid
2	Pegawai selalu mengerjakan tugas nya dengan tepat waktu	0,653	0,268	Valid
3	Pegawai bekerja sesuai dengan waktu yang sudah di tentukan oleh perusahaan (8jam)	0,843	0,268	Valid
<b>Taat terhadap peraturan</b>				
4	Pegawai menggunakan seragam saat jam kerja	0,662	0,268	Valid
5	Pegawai taat pada aturan yang berlaku di perusahaan	0,737	0,268	Valid
<b>Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan</b>				
6	Pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan wewenang dan jabatan	0,805	0,268	Valid
7	Pegawai membatasi berhubungan dengan bidang kerja lain nya	0,609	0,268	Valid
8	Pegawai berperilaku baik dalam melaksanakan pekerjaan	0,709	0,268	Valid
<b>Taat terhadap aturan lainnya di perusahaan</b>				
9	Pegawai mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan	0,614	0,268	Valid
10	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh guna mewujudkan visi dan misi perusahaan	0,609	0,268	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Disiplin (X1) mempunyai nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari r<sub>tabel</sub> (0,268), artinya setiap item yang ada pada angket dianggap asli. Kuesioner digunakan sebagai cara paling efisien untuk menyimpan data untuk analisis.

Tabel V. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi (X2)

No	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keputusan
<b>Kompensasi</b>				
1	Pegawai mendapatkan bonus dalam bekerja	0,859	0,268	Valid
2	Pegawai mendapatkan Bpjs ketenagakerjaan	0,622	0,268	Valid
<b>Penghargaan</b>				
3	Pegawai mendapatkan penghargaan daam pencapaian kantor	0,846	0,268	Valid
4	Pegawai mendapatkan tunjangan kesejahteraan	0,881	0,268	Valid
<b>Pengembangan</b>				
5	Adanya pengembangan pegawai disetiap tahunnya	0,823	0,268	Valid
6	Adanya pelatihan yang sesuai dengan skill untuk membantu mereka mengembangkan kemampuannya	0,836	0,268	Valid
<b>Keterlibatan</b>				
7	Memberikan dorongan semangat kerja antara pemimpin denngan pegawai	0,764	0,268	Valid
8	Membatasi hubungan keterlibatan antara pemimpin dengan pegawai	0,284	0,268	Valid
<b>Kesempatan Jenjang Karir</b>				
9	Adanya kesempatan jenjang karir untuk pegawai NON PNS	0,871	0,268	Valid
10	Jarangnya promosi kenaikan jabatan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai NON PNS	0,418	0,268	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Motivasi (X2) mempunyai nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari r<sub>tabel</sub> (0,268), artinya setiap item yang ada pada angket dianggap asli. Kuesioner digunakan sebagai cara paling efisien untuk menyimpan data untuk analisis.

Tabel VI. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Keputusan
<b>Kualitas</b>				
1	Kualitas hasil kerja pegawai sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan kantor	0,676	0,268	Valid
2	Pegawai berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan tugasnya	0,821	0,268	Valid
3	Pegawai mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya	0,847	0,268	Valid
<b>Kuantitas</b>				
4	Adanya komunikasi pimpinan dengan pegawai merasa terbantu untuk mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	0,432	0,268	Valid
5	Mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan pimpinan dengan tepat waktu tanpa mengganggu tugas lainnya	0,723	0,268	Valid
<b>Pelaksanaan Tugas</b>				
6	Pegawai mengerjakan tugas sesuai perintah pimpinan	0,588	0,268	Valid
7	Pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan jabatan dan tepat waktu	0,815	0,268	Valid
8	Pegawai tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	0,813	0,268	Valid
<b>Tanggung Jawab</b>				
9	Pegawai pernah mengerjakan tugas di luar tanggung jawab	0,387	0,268	Valid
10	Pegawai bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sesuai dengan perjanjian kerja dengan perusahaan	0,686	0,268	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Kinerja (Y) mempunyai nilai rhitung lebih besar dari ttabel (0,268), artinya setiap item yang ada pada angket dianggap asli. Kuesioner digunakan sebagai cara paling efisien untuk menyimpan data untuk analisis.

### Uji Realibilitas

Tabel VII. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen Dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Disiplin (X1)	0,865	0,600	Reliabel
Motivasi (X2)	0,896	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,828	0,600	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS 27 (2024)

Dengan ketentuan penelitian uji reliabilitas sebagai berikut:

- Jika nilai Cronbach Alpha > 0,6 maka instrumen reliabel
- Jika nilai Cronbach Alpha < 0,6 maka instrumen tidak reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) tergolong reliabel, hal ini dibuktikan dengan masing-masing variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600.

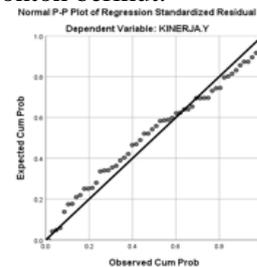
### Uji Normalitas

Tabel VIII. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean .0000000
	Std. Deviation 3.65274783
Most Extreme Differences	Absolute .092
	Positive .067
	Negative -.092
Test Statistic	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.2006 <sup>d</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Sumber: Data Diolah SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas, ditentukan tingkat signifikansi ( $0,200 > 0,05$ ). Dengan demikian asumsi sampel pada uji ini adalah Normal. Selain itu Uji Normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik plot probabilitas, dimana variabel residu dapat dideteksi dengan melihat sisa titik-titik yang dibatasi oleh jumlah diagonalnya. Hal ini sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang dihasilkan SPSS 27, seperti terlihat pada contoh berikut:



Sumber: Data Diolah SPSS 27 (2024)

Gambar 2. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Seperti terlihat pada grafik di atas, grafik plot probabilitas normal menampilkan grafik normal. Hal ini terlihat dari titik-titik penyebaran yang terdapat di dekat garis diagonal. Oleh karena itu dapat ditunjukkan bahwa model regresi variabel terikat dan bebas memenuhi asumsi kenormalan, dengan hasil berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Tabel VIII. Hasil Pengujian Multikolinieritas Covariance Statistic

Coefficient Correlations <sup>a</sup>			
Model		Motivasi.X2	Disiplin.X1
1	Correlations	Motivasi.X2	1.000
		Disiplin.X1	-.317
	Covariances	Motivasi.X2	.005
		Disiplin.X1	-.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai.Y  
 Sumber: data diolah SPSS 27 (2024)

Melihat hasil besaran korelasi antara variabel independen tampak bahawa variabel Motivasi (X2) yang memiliki korelasi tinggi di bandingkan dengan variabel Disiplin (X1) Dengan tingkat korelasi sebesar 0,317 atau sekitar 31,7%

oleh karena korelasi ini masih dibawah 95%, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas yang serius.

Tabel IX. Hasil Pengujian Multikolonieritas Dengan Collinearity Statistics

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)		14.700		4.893	3.004	.004		
Disiplin.X1	.332		.118	.316	2.816	.007	.900	1.112
Motivasi.X2	.307		.072	.478	4.263	.000	.900	1.112

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y  
 Sumber: data diolah SPSS 27 (2024)

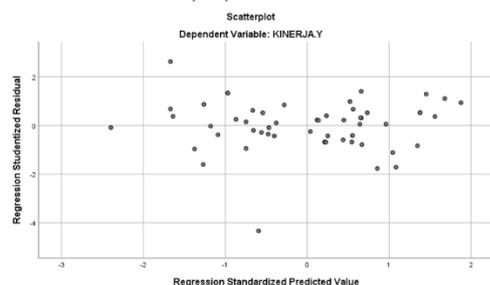
Dengan memperhatikan tabel hasil multikolonieritas di atas, diperoleh variabel Variance Inflation Factor (VIF) untuk Disiplin sebesar 1,112 dan variabel Variabel Motivasi sebesar 1,112 dengan nilai kurang dari 10. Ditemukan juga variabel Toleransi untuk Disiplin sebesar 0,900 dan Variabel Motivasi sebesar 0,900 dengan nilai kurang dari 1. Model regresi seperti ini tidak memiliki multikolonieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Tabel X. Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-1.884	3.056			-.616	.540
DISIPLIN.X1	.214	.074	.389	2.910	.005	
MOTIVASLX2	-.114	.045	-.337	-2.522	.015	

a. Dependent Variable: Abs Res  
 Sumber: Data Diolah SPSS 27 (2024)



Sumber : Data diolah penulis 2024

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil grafik di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai garis penyebaran yang jelas atau tidak sepenuhnya mewakili garis saat ini. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini sehingga layak untuk diterapkan.

**Uji Autokorelasi**

Tabel XI. Hasil Pengujian Autokorelasi Dengan Uji Run Test

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.46670
Cases < Test Value	27
Cases >= Test Value	27
Total Cases	54
Number of Runs	28
Z	.000
Asymp. Sig. (2-tailed)	1.000

a. Median  
 Sumber: Data Diolah SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dalam regresi ini bersifat acak atau tidak terdapat autokorelasi. Hal ini ditunjukkan nilai Sig (2-tailed) sebesar 1, dimana 1 > 0,05.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel XII. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	14.700	4.893			3.004	.004
DISIPLIN.X1	.332	.118	.316	2.816	.007	
MOTIVASLX2	.307	.072	.478	4.263	.000	

a. Dependent Variable: KINERJA.Y  
 Sumber: Data Diolah SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 14.700 + 0.332 X1 + 0.307 X2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 14.700 diartikan bahwa jika variabel Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Pegawai (Y) hanya akan bernilai 14.700 point.
- b. Nilai Disiplin (X1) sebesar 0.332 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.332 point.
- c. Nilai Motivasi (X2) sebesar 0.307 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.307 point.

**Analisis Koefisien Korelasi**

Tabel XIII. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.651 <sup>a</sup>	.424	.401	3.724	1.45

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI.X2, DISIPLIN.X1  
 b. Dependent Variable: KINERJA.Y

Sumber: Data Diolah SPSS 27 2024

Berdasarkan hasil pemeriksaan tabel di atas, koefisien korelasinya kurang lebih sebesar 0,651 dengan nilai tersebut berada pada rentang 0,600-0,799. Hal ini menunjukkan bahwa baik variabel disiplin maupun motivasi memiliki tingkat korelasi yang tinggi terhadap Kinerja Pegawai.

**Analisis Koefisien Determinasi**

Tabel XIV. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimata
1	.651 <sup>a</sup>	.424	.401	3.72

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI.X2, DISIPLIN.X1  
 b. Dependent Variabel: KINERJA.Y

Sumber: Data Diolah SPSS 27 2024

Berdasarkan data yang tersaji disini diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,424 yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 42,4%. Sebaliknya, 57,6% dari ukuran sampel (100 – 42,4%) dipengaruhi secara negatif oleh faktor lain.

**Uji Hipotesis t**

Tabel XVI. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.173	5.446		3.704	.001
	DISIPLIN.X1	.491	.129	.467	3.809	.000

a. Dependent Variable: KINERJA.Y

Sumber: Data Diolah SPSS 27 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, nilai thitung lebih besar dari tabel atau (3,809 > 2,007). Hal ini juga didukung dengan nilai  $\rho$  value < sig. 0,050, atau (0,000 < 0,050). Akibatnya H0 dihilangkan dan H1 dipertahankan. Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara disiplin sehubungan dengan kinerja pegawai.

Hipotesis (dugaan sementara) hasil uji t adalah sebagai berikut :

H0 :  $\rho_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap kinerja Pegawai.

H1 :  $\rho_1 \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel XVII. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.095	2.930		8.907	.000
	Motivasi.X2	.372	.073	.578	5.106	.000

a. Dependent Variable: KINERJA.Y

Sumber: Data Diolah SPSS 27 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai thitung > ttabel atau (5.106 > 2.007). hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < sig. 0.050 atau (0.000 < 0.050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

**Uji Hipotesis f**

Tabel XVIII. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3273.542	2	1636.771	296.167	.000 <sup>b</sup>
	Residual	442.121	80	5.527		
	Total	3715.663	82			

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (18.737 > 3.18), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value < Sig. 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

**Pembahasan Penelitian**

**1. Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh nilai persamaan regresi Y = 20.173 + 0.491 X1, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,467 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar

0.218 atau sebesar 21.8% sedangkan sisanya sebesar 78.2% dipengaruhi oleh faktor lain. Pada Uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa  $H_0$   $\rho$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti bahwa Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Tangerang Selatan. Penetapan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan ialah berasal dari hasil perhitungan thitung sebesar 3.809 dan dengan nilai ttabel 2.007 setelah dibandingkan nilai thitung dengan ttabel maka dapat diketahui nilai thitung dengan ttabel ( $3.809 > 2.007$ ).

## 2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 26.095 + 0.372 X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.578 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.334 atau sebesar 33.4% sedangkan sisanya sebesar 66.6% dipengaruhi oleh faktor lain. Pada Uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa  $H_0$   $\rho$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Tangerang Selatan. Penetapan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan ialah berasal dari hasil perhitungan thitung sebesar 5.106 dan dengan nilai ttabel 2.007 setelah dibandingkan nilai thitung dengan ttabel maka dapat diketahui nilai thitung dengan ttabel ( $5.106 > 2.007$ ).

## 3. Pengaruh Disiplin (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 14.700 + 0.332 X_1 + 0.307 X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.651 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.424 atau sebesar 42.4% sedangkan sisanya sebesar 57.6% dipengaruhi faktor lain.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta dari hasil pembahasan terkait pengaruh Disiplin dan

Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 20.173 + 0.491 X_1$ , nilai korelasi sebesar 0.467 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 21.8%. uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $3.089 > 2.007$ ). dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin terhadap Kinerja Pegawai.

2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 26.095 + 0.372 X_2$ , nilai korelasi sebesar 0.578 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 33.4%. uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $5.106 > 2.007$ ). dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

3. Disiplin dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 14.700 + 0.332 X_1 + 0.307 X_2$  nilai korelasi sebesar 0.651 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42.4%. uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $18.737 > 3.18$ ). dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [2] Alfian, M., & Amelia, R. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan. Journal Of Research And Publication Innovation, 2(1), 100-109.
- [3] Bangun, Wilson. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- [4] Dwiyama, F. (2020). Unsur Manajemen dalam pengelolaan lembaga pendidikan islam di Indonesia. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. (7)1 675-695

- [5] Ghozali, P.H.I (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [6] Hasibuan, Malayu S.P, dalam Faharini (2022). Jurnal Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia.
- [7] Afandi, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT. Persad
- [8] Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- [9] Sedarmayanti. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika b Aditama, Bandung..
- [10] Handoko (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT Persada
- [11] Sugiyono (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung. PT Alfabet
- [12] Samsudin, Sadili. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- [13] Panca Heri Sutanto, Eny Ariyanto. (2018) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Vol 14, No.1 Jurnal: Oikonomia
- [14] Santinago & Syahnur, (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja dan Motivasi Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Vol 12 No 4 Jurnal: Ilmu Ekonomi
- [15] Desy Puspita, SR. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. Vol 1 No. Jurnal: Inovatif Mahasiswa Manajemen
- [16] Dharma (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja. Jakarta: Penerbit PT Persad
- [17] Chusnah & Heni Purwanto. (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Jurnal: Ekonomi dan Bisnis
- [18] Kartika & Melati Putri. (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Motivasi Kerja. Vol 2, No 1. Jurnal: JKMB
- [19] Syardiansyah & Melati Putri. (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Pati Di Aceh. Vol 5, NO. 2. Jurnal JKMB
- [20] Desy Puspita. (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Vol 1, No 1. Jurnal: Inovatif
- [21] Salman Farsi. (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Vol 4, No 1. Jurnal: Humairo
- [22] Irfan, Riska Akbar, PH, HW. (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Vol 1, No 2. Jurnal: Pemasaran, Keuangan dan b Sumber Daya
- [23] Rini Diranti, Fauzi, Syifa (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi. Vol 1, No 3. Jurnal: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia
- [24] Princesza Feyga Candi Permana, (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi. Vol 7, No 3. Jurnal: Ekonomi Manajemen dan Perbankan
- [25] Dolet Unaradjan. (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta: Pustaka Setia