

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Palibelo

Zaitun Nisa¹, Sri Ernawati², Nur Khusnul Hamidah³

¹²³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Corresponding Author: sriernawati.stiebima@gmail.com

Abstract: This study aims to examine the influence of work discipline and work motivation on employee performance at the Palibelo District Office. The research is based on the issue of low motivation and discipline among employees, which affects their performance. The study employs an associative quantitative approach. The population consists of 48 employees, all of whom were used as the sample through a saturated sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, and F-test. The results show that both work discipline and motivation have a significant partial effect on employee performance. Simultaneously, the two variables also significantly influence performance. The coefficient of determination indicates that work discipline and motivation contribute 44.45% to employee performance, while the remaining 55.55% is influenced by other unexamined variables. The study recommends enhancing discipline and motivation through the enforcement of firm regulations and the creation of a supportive work environment.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance, Palibelo District Office

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Palibelo. Latar belakang penelitian didasarkan pada permasalahan rendahnya motivasi dan disiplin kerja yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 orang pegawai, dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, serta uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu pula motivasi kerja. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 44,45% terhadap kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan kedisiplinan dan motivasi melalui peraturan yang tegas dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Kantor Camat Palibelo

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai fisik untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalanya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi (Putra et al., 2022).

Hasil kinerja pegawai dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja pegawai merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakannya. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktik kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi pegawai operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan (Wirastomo & Maniza, 2023). Bagi para manajemen bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yg ada pada setiap manajemen perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya (Sella et al., 2024). Dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut sangat dibutuhkan motivasi pegawai yang tinggi, motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai



prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah pimpinan yang mengayomi, fasilitas yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Asnawi, 2021).

Untuk mencapai tujuan Menurut yang diinginkan tidak hanya para pemimpin memotivasi pegawai, sama pentingnya adalah faktor untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja pegawai (Sulaeman et al., 2024). Menurut (Maydo, 2022) disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi, mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak (Ramadhani et al., 2023).

Kantor camat Palibelo merupakan kantor yang berada di desa belo kecamatan palibelo, kabupaten bima, nusa tenggara barat. Kantor camat palibelo mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh bupati untuk menangani sebagian urusan otonom daerah. Dengan adanya kantor camat palibelo tentunya dalam melayani masyarakat dituntut untuk memiliki kemampuan, salah satunya dengan memperhatikan faktor tenaga kerja (Kecamatan Palibelo, 2025). Oleh karena itu motivasi kerja dan disiplin kerja harus menjadi perhatian yang utama karna dengan mengetahui permasalahan kerja pada pegawai maka akan berdampak baik pada organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada objek penelitian menemukan beberapa masalah terkait motivasi dan disiplin kerja yang dirasakan oleh pegawai kantor camat palibelo. Motivasi kerja yang kurang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana motivasi kerja yang dirasakan pada kantor camat palibelo yaitu beberapa pegawai merasakan tingkat kepuasaan yang rendah yang dipengaruhi oleh jejang karir dan hubungan dengan rekan kerja, ini dapat secara signifikan menurunkan motivasi kerja pegawai serta tidak ada kesempatan pengembangan karir yang memadai dan suasana kerja yang kurang nyaman bagi beberapa pegawai. Selain motivasi kerja faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai camat palibelo adalah disiplin kerja. Faktor yang sering ditemukan pada kantor camat palibelo yang berkaitan dengan kedisiplinan terkait keterlambatan pegawai. Hal tersebut dikarenakan sangsi yang kurang tegas dari kantor sehingga pegawai kehilangan rasa tanggung jawab akan kedisiplinan. Sebuah perusahaan bisa dibilang produktif jika para pegawainya bertanggung jawab dengan tugas dan jadwal yang sudah diberikan, apabila terjadi keterlambatan dalam bekerja maka akan menghasilkan penurunan pada kinerja pegawai. Ini akan sangat berpengaruh terhadap kinerja, sebab disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Palibelo”.

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Wuri et al., 2019). Menurut (Sari et al., 2020) disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Menurut (Andika, 2019) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang

tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Indikator-indikator disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam (Siagian, 2023) adalah sebagai berikut :

- a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah rancangan atau stimulus yang membuat seseorang semangat dan sedang dalam bekerja. Motivasi kerja yang baik dapat membuat pegawai berkembang dan tumbuh secara signifikan baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan (Abbas, 2023). Menurut (Cristine, 2024) Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, yang menimbulkan gairah dan keinginan dari dalam diri, serta mempengaruhi dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan kerja. Menurut McClelland yang diterjemahkan (Sawitri et al., 2022) adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Indikator-indikator motivasi kerja menurut Hasibuan dalam (Adha et al., 2019) sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisik, yaitu kebutuhan akan fasilitas penunjang yang didapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas di kantor.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari rasa-rasa mengancam seperti: takut, cemas, dan bahaya.
- c. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, dan reputasi.
- e. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, yaitu kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang di inginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Silas et al., 2019) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab selama periode waktu tertentu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Towoliu et al., 2023).

Indikator-indikator Kinerja Pegawai menurut Robbins dalam (Mustika et al., 2024) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja, yaitu kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja, yaitu jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
- c. Ketepatan waktu, yaitu selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimal waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.

- d. Efektivitas, yaitu meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, dan bahan baku) yang ada.
- e. Komitmen, yaitu tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi. Hal ini di anggap sebagai faktor penting karena disiplin organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin pegawai, maka semakin tinggi kinerjanya. Maka pegawai tersebut akan menghasilkan beban kerja dan kualitas (kinerja) yang memadai (Pradipta, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Afifah, 2020) Dimana kesimpulan dari hasil riset menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja yang diteliti oleh (Utari & Rasto, 2019) mengenai “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru” Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan tercermin dari kesadaran, kesediaan, kepatuhan dan etika kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang tepat dan baik dapat mengubah perilaku pegawai untuk bekerja dengan semangat, gairah, dan keikhlasan. Hal ini dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas kerja (Cristine, 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh (Siswanto, 2019) Dimana kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat pula dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Variabel motivasi kerja yang diteliti oleh (Yanuari, 2023) mengenai “Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan“ Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya pengaruh kuat dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang, instansi atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai tupoksi. Kinerja dapat diukur dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya selama periode waktu tertentu. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Silvya, 2019) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Mewah indah jaya-Binjai. dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Mewah indah jaya-Binjai.

Hipotesis Penelitian

Menurut (Maqfiro et al., 2021) hipotesis merupakan pernyataan atau pendapat sementara yang masih lemah atau kurang kebenarannya. Adapun Hipotesis dalam penelitian adalah:

H1: Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Palibelo

H2: Motivasi Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Palibelo

H3: Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Palibelo

Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih untuk membangun teori yang dapat menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala (Rahmah et al., 2021). Adapun dalam penelitian yaitu : “Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai di kantor camat palibelo”. Untuk mencari pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) da Motivasi kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y).

Instrumen Penelitian

Menurut Ibnu Hajar dalam (Agustian et al., 2019) Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif. Dalam penelitian ini mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut :

Tabel 1. Instrumen Penelitian

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Biasa Saja/Netral (N)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor camat palibelo. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 48 orang pegawai pada kantor camat palibelo, yang terdiri dari ASN sebanyak 14 orang, PPPK sebanyak 16 orang dan pegawai honorer (SK daerah) sebanyak 18 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih dan diharapkan dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini populasi dan sampel yang diambil adalah seluruh pegawai kantor camat palibelo yang jumlah populasinya sebanyak 48 orang yang akan dijadikan sampel dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Kantor Camat Palibelo, berlokasi di Desa Belo Kecamatan Palibelo, Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi, menurut Abdussamad (2021) observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengamati dan mencatat, dilakukan secara sengaja.
- b. Angket (kuesioner), menurut (Sugiyono, 2019) angket atau kuesioner merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.
- c. Studi pustaka, menurut (Sugiyono, 2019) studi pustaka adalah kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa uji validitas merupakan persamaan data

yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Suatu variabel dikatakan valid jika memiliki r hitung $> 0,300$.

Uji Reabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019) uji reabilitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian, dan konsistensi dari indikator yang ada dalam kuesioner. Suatu variabel dinyatakan realibel (handal) jika memiliki nilai cronbach alpha $> 0,600$.

Uji Asumsi Klasik

Menurut (Sugiyono, 2019) pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa hasil penelitian sah atau valid dan data teoritis yang digunakan tidak bias dan stabil, dan penafsiran koefisien regresinya efisien.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian berasal dari populasi yang sebenarnya normal. Hasil uji normalitas dapat diinterpretasikan dengan melihat nilai signifikansi, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tidak dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dat dianggap berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian reidual pada model regresi linear. Menurut (Sugiyono, 2019) uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan lain.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan ujian untuk melihat apakah ada korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam model regresi linier berganda. Untuk menguji multikolinearitas dapat digunakan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai VIF melebihi 10 maka hal tersebut menunjukkan bahwa multikolinearitas adalah masalah yang pasti terjadi antar variabel bebas.

d. Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2021) uji autokorelasi merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya pada model regresi yang digunakan. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Waston (DW). Nilai DW yang dihasilkan biasanya berada antara 0 hingga 4. Jika nilai DW $< d_L$ atau DW $> 4d_L$, maka terdapat autokorelasi. Dan jika nilai DW terletak antara d_U dan (4-d_U) maka tidak ada autokorelasi.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Dengan demikian regrei linier berganda dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Diiketahui :

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai Y)

a = Konstanta

b₁,b₂,..,b_n = Nilai koefisien regresi

X₁,X₂,..,X_n = Varibel bebas (Disiplin kerja)(X1) dan Motivasi kerja (X2)

Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kekuatan dan arah hubungan linier antara dua variabel atau lebih. Koefisien korelasi menggambarkan bagaimana satu variabel bergerak dalam kaitannya dengan variabel lain. Korelasi positif menunjukkan bahwa

keduanya bergerak kearah yang sama, dengan nilai 1 menunjukkan korelasi positif sempurna.

Tabel 2. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

(Sumber : (Sugiyono, 2019)

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah angka antara 0 dan 1 yang mengukur seberapa baik model statistik memprediksi suatu hasil.

Uji t

Uji t adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2019).

Uji f

Uji F merupakan uji untuk melihat signifikansi pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dan atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat signifikan atau tidak signifikan.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 3 Uji Validitas

No	Variabel	Item	R hitung	R tabel	Kerangan
1	Disiplin (X1)	X1.1	0,500	0,300	Valid
		X1.2	0,549	0,300	Valid
		X1.3	0,579	0,300	Valid
		X1.4	0,581	0,300	Valid
		X1.5	0,794	0,300	Valid
		X1.6	0,686	0,300	Valid
		X1.7	0,659	0,300	Valid
		X1.8	0,768	0,300	Valid
		X1.9	0,664	0,300	Valid
		X1.10	0,721	0,300	Valid
2	Motivasi (X2)	X2.1	0,522	0,300	Valid
		X2.2	0,600	0,300	Valid
		X2.3	0,592	0,300	Valid
		X2.4	0,643	0,300	Valid
		X2.5	0,770	0,300	Valid
		X2.6	0,573	0,300	Valid
		X2.7	0,698	0,300	Valid
		X2.8	0,690	0,300	Valid
		X2.9	0,581	0,300	Valid
		X2.10	0,707	0,300	Valid
		X2.11	0,766	0,300	Valid
3	Kinerja (Y)	Y.1	0,405	0,300	Valid
		Y.2	0,532	0,300	Valid
		Y.3	0,418	0,300	Valid
		Y.4	0,418	0,300	Valid
		Y.5	0,390	0,300	Valid
		Y.6	0,475	0,300	Valid

		Y.7	0,564	0,300	Valid
		Y.8	0,485	0,300	Valid
		Y.9	0,418	0,300	Valid
		Y.10	0,571	0,300	Valid
		Y.11	0,369	0,300	Valid

(Sumber Data Spss Versi, 24)

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil pengujian validitas variabel Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja *Corrected item-total correlation* > 0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

Uji Reabilitas

Tabel 4 Uji Reabilitas

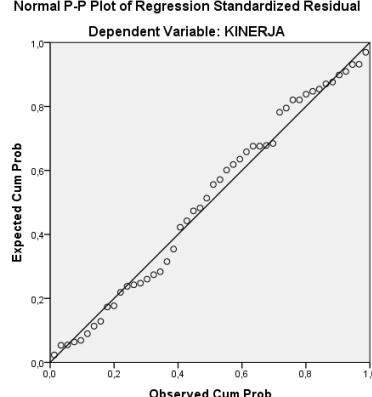
Variabel dan Indikator	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Variabel Disiplin	0,851	> 0,600	Reliabel
Variabel Motivasi Kerja	0,869	> 0,600	Reliabel
Variabel Kinerja	0,630	> 0,600	Reliabel

(Sumber Data Spss Versi, 24)

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha* > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliable.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar Uji Normalitas, model regresi berdistribusi normal ini disebabkan data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesunggahnya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas tidak terdapat gejala normalitas. Dan uji normalitas diperkuat dengan uji kolmogorov smirnov sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87622296
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.072
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		

- | |
|--|
| b. Calculated from data. |
| c. Lilliefors Significance Correction. |

(Sumber Data Spss Versi, 24)

Dari tabel 4 di atas, terlihat bahwa nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, sehingga uji normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

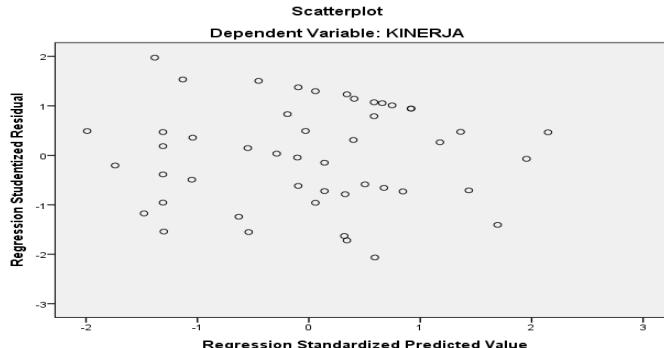
		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Disiplin (X1)	.984	1.017
	Motivasi (X2)	.984	1.017

a. Dependet Variable: Kinerja (Y)

(Sumber Data Spss Versi, 24)

Berdasarkan table 6 uji multikolinearitas di atas bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai tolerance $0,984 > 0,100$ dan nilai VIF $1.017 < 10,00$.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2. uji heteroskedastisitas di atas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas ini disebabkan tidak ada pola pola yang jelas (gergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.667 ^a	.445	.420	1.91746	2.018
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Disiplin					
b. Dependent Variable: Kinerja					

(Sumber Data Spss Versi, 24)

Dari tabel 7 diatas dapat terlihat bahwa nilai *Durbin-Wiston* sebesar 2,018. Untuk menentukan nilai tabel *Durbin-Wiston* dapat dilihat berdasarkan tabel DW dengan tingkat kekeliruan 5% untuk variabel (*k*)=2 dan jumlah sampel (*n*)=48. Maka diperoleh batas bawah nilai (*dL*) = 1,450 dan batas nilai tabel (*DU*) = 1,623. Jika dilihat pada tabel pengujian nilai *Durbin-Wiston* maka diperoleh $DU(1,623) < DW (2,018) < 4 - DU (2,377)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi terjadi gejala autokorelasi. Maka untuk memenuhi kriteria dalam uji autokorelasi dapat digunakan uji Run Tes.

Tabel 8. Uji Runs Test

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.23207
Cases < Test Value	24
Cases \geq Test Value	24
Total Cases	48
Number of Runs	29
Z	1.021
Asymp. Sig. (2-tailed)	.307
a. Median	

(Sumber Data Spss Versi, 24)

Dari tabel 7 di atas dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2 tailed) sebesar 0,307 lebih besar dari nilai alfa (α) yaitu 0,05 ($0,662 > 0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	49.423	5.109		9.674	.000
	Disiplin	-.368	.086		-4.307	.000
	Motivasi	.352	.075		4.699	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber Data Spss Versi, 24)

Berdasarkan tabel 9 diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = 49,423 -,368 X_1 + 0,352 X_2$$

- Konstantan = $a = 49,423$ artinya jika Disiplin dan Motivasi konstan atau sama dengan nol maka Kinerja pada pegawai kantor camat palibelo sebesar 49,423.
- Koefisien variable = $b_1 = -0,368$ artinya jika Disiplin naik sebesar 1% dimana Disiplin konstan maka Disiplin kerja pegawai pada Kantor camat palibelo akan turun sebesar 0,368.
- Koefisien variable = $b_2 = 0,352$ artinya jika Motivasi naik sebesar 1% dimana Motivasi konstan maka Motivasi kerja pegawai pada kantor camat palibelo akan naik sebesar 0,352.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 10. Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.667 ^a	.445	.420	1.91746	2.018
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Disiplin					
b. Dependent Variable: Kinerja					

(Sumber Data Spss Versi, 24)

Berdasarkan Tabel 10 nilai koefisien kolerasi berganda yaitu sebesar 0,667. artinya tingkat keeratan hubungan antara Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai kuat sebesar 0,667.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Uji Dan Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.667 ^a	.445	.420	1.91746	2.018
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Disiplin					
b. Dependent Variable: Kinerja					

(Sumber Data Spss Versi, 24)

Berdasarkan Tabel 11 nilai koefisien determinasi linier berganda (R Square) yaitu sebesar 0,445 atau 44,45%. Artinya pengaruh Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor camat palibelo yaitu sebesar 44,45% sedangkan sisanya 55,55% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Uji t

Tabel 12. Uji t

a) Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	49.423	5.109		9.674 .000
	Disiplin	-.368	.086	-.482	-4.307 .000
	Motivasi	.352	.075	.526	4.699 .000
a. Dependent Variable: Kinerja					

(Sumber Data Spss Versi, 24)

Dari tabel 12 di atas terlihat nilai t sebagai berikut :

H1 : Terlihat nilai signifikan untuk Disiplin (X1) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$), ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung yaitu -4,307 lebih besar dari nilai t tabel 2,024 (-4,307 $< 2,024$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis terdapat pengaruh signifikan Disiplin terhadap Kinerja. (**H1 diterima**)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan meningkatkan Kinerja pegawai pada kantor camat palibelo. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2024), (Utari & Rasto, 2019) dan (Lestari & Afifah, 2020) menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H2 : Terlihat nilai sig. untuk model Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$), ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung yaitu 4,699 lebih besar dari nilai t tabel 2,024 (4,699 $> 2,024$). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai. (**H2 diterima**)

Hasil penenlitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja pada dasarnya tidak bisa lepas dari sosok atasan. Motivasi Kerja dari seorang atasan sangat dibutuhkan dalam memberikan pengarahan terhadap pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Penelitian ini Sejalan dengan hasil penelitian dari (Yanuari, 2023), (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021) dan (Ernawatiningsih & Suwardewa, 2022) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Uji f

Tabel 13. Uji Simultan Uji

ANOVA ^a					
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	132.550	2	66.275	18.026
	Residual	165.450	45	3.677	
	Total	298.000	47		

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

(Sumber Data Spss Versi, 24)

H3 : Terlihat nilai F hitung sebesar 18,026 sedangkan nilai f tabel sebesar 3,20, jadi nilai F hitung > F tabel, yaitu 18,026 > 3,20 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05.

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel disiplin Kerja dan Motivasi Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja. (**H3 diterima**)

Penelitian ini Sejalan dengan hasil penelitian (Herdianti & Assery, 2021) menyatakan bahwa Disiplin dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Palibelo maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Palibelo.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Palibelo.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Palibelo.

Saran

1. Saran Kantor Camat Palibelo

Mengacu pada hasil penelitian ini, bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh karna itu untuk meningkatkan disiplin dan motivasi kerja di kantor adalah dengan memperkuat peraturan dan sanksi untuk setiap pelanggaran, serta memberikan apresiasi dan insentif bagi yang disiplin dan berprestasi. Selain itu penting juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan diri dan jenjang karir bagi para pegawai. Dengan menerapkan hal-hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan disiplin dan motivasi kerja di kantor, sehingga kinerja pegawai juga dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Saran Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi atau literatur penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan diharapkan dapat lebih luas dan menemukan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, komunikasi, kerja sama tim, *reward*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi. Hal ini dimaksudkan agar tercipta temuan baru, serta lebih memahami seberapa besar kinerja pegawai memiliki pengaruh.

Daftar Pustaka

- Abbas, A. S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60. <https://doi.org/10.37676/professional.v6i1.837>
- Andika. (2019). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bhanda Ghara Reksa (Persero) Kabupaten Gianyar. *Values*, 44(12), 2–8.
- Asnawi, A. (2021). Gambaran Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Warta Dharmawangsa*, 15(2), 258–268. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i2.1217>
- Cristine, M. Y. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Kelas Ib Martapura Kabupaten Banjar. *Kindai*, 20(1), 060–075. <https://doi.org/10.35972/kindai.v20i1.1490>
- Dewi, G. A. M. K., Kusuma, I. G. N. A. G. E. T., & Anggraini, N. P. N. (2024). Pengaruh disiplin kerja, human relation dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt. Astrido jaya mobilindo. *Jurnal EMAS*, 5, 42–53.
- Ernawatiningsih, N. P. L., & Suwardewa, K. D. (2022). Penyuluhan Terkait Penggunaan Akun Sosial Media, Pengurangan Penggunaan Bahan Plastik Serta Protokol Kesehatan Pada Toko *Prosiding Seminar* ..., 1(November).
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pustaka Setia*, 9(1), 23.
- Herdiyanti, R., & Assery, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 171–189. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Kecamatan Palibelo. (2025). *Desa Belo*. 1–6.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110.
- Maqfiro, S. N. A., Fajrin, I., & Sukmah, A. (2021). Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar Dengan Software R. *Jurnal Kreativitas Pengabdian Kepada Masyarakat (Pkm)*, 4(2), 307–316.
- Maydo, B. F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Teknis, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(8).
- Mustika, Y., Saputra, H. E., & Kader, B. A. C. (2024). *Kinerja Pegawai Tata Usaha SMA Negeri Keberbakatan Olahraga Provinsi Bengkulu*. 11(2), 707–712.
- Pradipta, R. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9, 1–18.
- Putra, I. wayan D. E., Surjana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada ud. Sadhu jaya di gianyar. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.

- Rahmah, A., Kristiawan, M., & Destiniar, D. (2021). The influence of principal leadership and organizational climate on teacher performance. *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*, 6(1), 229. <https://doi.org/10.29210/021045jgpi0005>
- Ramadhani, E., Udin, M. S., & Akbar, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Shopee Express Kediri. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(4), 27–42. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v1i4.98>
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(1), 31–44. <https://doi.org/10.55208/bistek.v13i1.144>
- Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfat, M. Z. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo). *Center of Economic Students Journal*, 5(3), 228–241. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.541>
- Sella, S., Riofita, H., Studi, P., Ekonomi, P., Islam, U., & Syarif, S. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan. *Pajak Dan Manajemen Keuangan*.
- Siagian, M. V. S. E. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UCM Campus Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 5(2), 66–74. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v5i2.2703>
- Silas, B., Lumintang, G., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2019). the Influence of Motivation, Career Development and Financial Compensation Toward Employee Performance At Pt Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4630–4638.
- Siswanto, B. (2019). *Ultimatum Game : Sebuah Eksperimen Ekonomi Dalam Kelas*. 14(1), 11–24.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. In *Bandung : Alfabeta*.
- Sulaeman, E., Ramadhan, M. R., Khoerunnisa, N., Novelia, R. R., & Sasmita, T. P. (2024). Penerapan Motivasi sebagai Faktor Penting dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di SPBU Darussalam Grup. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 1923–1933. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i4.813>
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Towoliu, G. T., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Danpolitik Provinsi Sulawesi Utara (the Influence of Training and Development and Job Characteristics on Employee Performance in the Nati. *Jurnal EMBA*, 11(3), 935–945.
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
- Wirastomo, H., & Maniza, L. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU Di Desa O'o Dompu. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 7(3), 2526–2532. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.5502>
- Wuri, D. C., Kaunang, M., & Kumajas, N. (2019). Disiplin Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Meningkatkan Kinerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 3(3), 1–8.

Yanuari, Y. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Cipta Logistik. *Mulia Pratama Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1 SE-), 45–58.