

**Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada SMKN 28 Jakarta Selatan**

Saifudin¹, Yenny Merinatul Hasanah²

fiasdin594@gmail.com¹, dosen01810@unpam.ac.id²

**Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SMKN 28 Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak 63 responden. Teknik analisis data menggunakan, uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan: Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 28,729 + 0,308X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,325 artinya memiliki hubungan sangat rendah dan koefisien determinasi sebesar 10,5% artinya, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 10,5%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($2,680 > 2,000$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 29,331 + 0,306 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,388 artinya memiliki hubungan yang sangat rendah dan koefisien determinasi sebesar 15,1% artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 15,1%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($3,292 > 2,000$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 24,549 + 0,180X_1 + 0,240X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,424 artinya mempunyai hubungan sedang dan nilai koefisien determinasi sebesar 18% artinya Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebesar 18%. Sisanya sebesar 82% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung $>$ Ftabel atau ($6,573 > 2,758$). Dengan demikian terbukti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini diperkuat oleh nilai signifikansi ($0,003 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SMKN 28 Jakarta Selatan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work discipline and work motivation on employee performance at SMKN 28 South Jakarta, both partially and simultaneously. This type of research uses descriptive quantitative methods. The sampling technique used a saturated sample of 63 respondents. Data analysis techniques use data instrument tests, classical assumption tests, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination. Test the hypothesis using the t test and F test. The research results show: Partially, work discipline has a positive effect on employee performance with a simple linear regression equation $Y = 28.729 + 0.308X_1$. The correlation coefficient value is 0.325, meaning it has a very low relationship and the coefficient of determination is 10.5%, meaning work discipline has an effect on performance of 10.5%. This is proven by the t test, which shows that the calculated t value $> t$ table ($2.680 > 2.000$) and is strengthened by the significant value

< 0.05 (0.000 < 0.05). Work motivation partially has a positive effect on performance with the simple linear regression equation $Y = 29.331 + 0.306 X2$. The correlation coefficient value is 0.388, meaning it has a very low relationship and the coefficient of determination is 15.1%, meaning work motivation has an effect on performance by 15.1%. This is proven by the t test, the calculated t value > t table or (3.292 > 2.000) and is strengthened by the significance value < 0.05 (0.000 < 0.05). Work discipline and work motivation simultaneously have a positive effect on employee performance, shown by the multiple linear regression equation $Y = 24.549 + 0.180X1 + 0.240X2$. The correlation coefficient value is 0.388, meaning it has a very low relationship and the coefficient of determination is 15.1%, meaning work motivation has an effect on performance by 15.1%. This is proven by the t test, the calculated t value > t table or (3.292 > 2.000) and is strengthened by the significance value < 0.05 (0.000 < 0.05). Work discipline and work motivation simultaneously have a positive effect on employee performance, shown by the multiple linear regression equation $Y = 24.549 + 0.180X1 + 0.240X2$. The correlation coefficient value is 0.424, meaning it has a moderate relationship and the coefficient of determination value is 18%, meaning work discipline and work motivation simultaneously influence employee performance, amounting to 18%. The remaining 82% is influenced by other factors not studied. Hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or (6.573 > 2.758). Thus it is proven that H_03 is rejected and H_a3 is accepted. This is reinforced by the significance value (0.000 < 0.05). This means that there is a significant influence between work discipline and work motivation on employee performance at SMKN 28 South Jakarta.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sebuah instansi. Pengembangan SDM merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Kelangsungan hidup instansi sekolah tergantung pada sejauh mana instansi tersebut mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki. Dengan berbagai macam persoalan persoalan yang ada yang ada dalam suatu organisasi atau instansi, dimana terdapat perbedaan latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, dan harapan, menuntut pimpinan instansi untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak akan menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Sumber daya manusia yang kompeten, handal dan profesional yang tersedia merupakan asset yang tidak ternilai bagi instansi sekolah. instansi sekolah berusaha memperoleh dan menempatkan pegawai yang

tepat sesuai dengan bidang keahliannya serta pengalaman masing-masing agar tujuan instansi sekolah dapat tercapai. Untuk itu sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting yang terletak pada kemampuannya untuk bereaksi secara sukarela dan positif terhadap sasaran-sasaran pelaksanaan pekerjaan dan kesempatan yang diperoleh untuk mencapai kepuasan dari hasil pekerjaannya.

Melalui manajemen sumber daya manusia, instansi sekolah dapat mengambil langkah-langkah yang akan membantu keinginan dan kebutuhan pegawai sesuai dengan kemampuan pegawainya. Dengan kondisi tersebut diharapkan pegawai memiliki perilaku dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai penunjang upaya mencapai tujuan. Fungsi dari sumber daya manusia yang sangat terpenting dan juga kunci terwujudnya tujuan dalam organisasi atau instansi sekolah adalah kedisiplinan. Seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang ditinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh seorang pegawai selama dalam organisasi

atau instansi sekolah tersebut. Sedangkan kriteria yang berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan dan menaati peraturan yang ada dalam organisasi atau instansi sekolah.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kinerja terhadap kinerja pegawai pada SMKN 28 Jakarta Selatan secara parsial?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SMKN 28 Jakarta Selatan secara parsial?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SMKN 28 Jakarta Selatan secara simultan

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Pengertian manajemen menurut Firmansyah dalam buku Laili Komariah, dkk (2021:3) "manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu". Sedangkan menurut simbolon (2022:11) "secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Perancis kuno, yaitu management, yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif".

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Hasibuan dalam buku Ni Wayan Dian Irmayani, (2022:1) "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Selanjutnya menurut Mangkunegara, (2017:2) "manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan pula

sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu".

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (2020:193), "disiplin adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal".

Indikator Disiplin Kerja.

a. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c. Ketaatan pada standar kerja

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

d. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan.

e. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

Motivasi Kerja

Menurut Syaifuddin (2018:57) "motivasi menjadikan seseorang berusaha meningkatkan hasil kerja yang ingin dicapai". Timbulnya motivasi karena adanya kebutuhan. Kebutuhan yang mendorong timbulnya

motivasi adalah kebutuhan psikologis untuk memenuhi kepuasan fisik seperti makan, minum, oksigen dan sebagainya serta kebutuhan sosial psikologis untuk memenuhi kepuasan social seperti penghargaan, pujian, rasa aman dan sebagainya.

Indikator-indikator Motivasi Kerja

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan tingkat dasar untuk mempertahankan hidup dari kematian, merupakan kebutuhan dasar berupa makan, minum, pakaian. Manusia berusaha untuk bekerja untuk memenuhi kebutuhan tingkat dasar ini. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pimpinan perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai. Adapun indikator kebutuhan fisiologis yaitu gaji yang layak.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pimpinan perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi, kecelakaan, perumahan dan dana pensiun. Adapun indikator dari rasa aman yaitu perlindungan dari ancaman bahaya, lingkungan kerja dan jaminan kesehatan.

c. Kebutuhan Hubungan Sosial atau Rasa Memiliki

Kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dalam mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pimpinan perlu menerima eksistensi atau keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis. Adapun indikator dari kebutuhan sosial atau rasa memiliki yaitu adanya pengakuan.

d. Kebutuhan Penghargaan atau Harga Diri

Kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pimpinan tidak boleh sewenang-wenangnya memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya. Adapun indikator dari kebutuhan harga diri yaitu penghargaan, rasa dihormati.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pimpinan perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan mereka, agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di organisasi atau perusahaan. Adapun indikator kebutuhan aktualisasi diri yaitu pelatihan.

Kinerja

Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Fauzi, dkk (2020:5) “kinerja atau performance, merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, di mana karyawan tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau karyawan yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, skill, dan attitude-nya pada setiap saat melaksanakan tugasnya”.

Indikator-indikator Kinerja

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

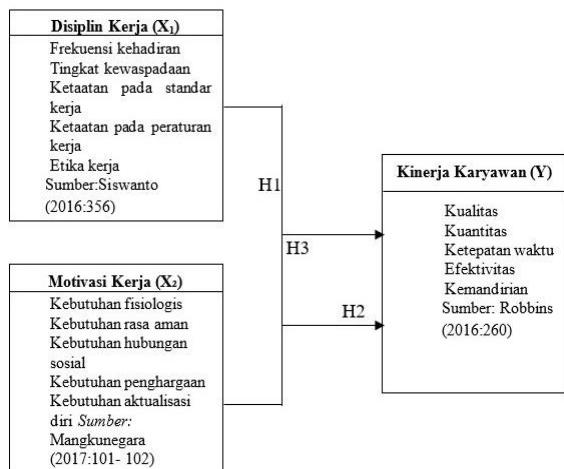
d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan

hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

1. $H0_1 : \rho = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai SMKN 28 Jakarta Selatan.
2. $H1 : \rho \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai SMKN 28 Jakarta Selatan.
3. $H0_2 : \rho = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai SMKN 28 Jakarta Selatan.
4. $H2 : \rho \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai SMKN 28 Jakarta Selatan.
5. $H0_3 : \rho = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai SMKN 28 Jakarta Selatan.
6. $H3 : \rho \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai SMKN 28 Jakarta Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Siyoto (2015:17) "metode penelitian

kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya". Metode yang digunakan menggunakan metode asosiatif dimana menurut Watson & Budi (2023:6) "metode asosiatif dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian dengan metode asosiatif merupakan penelitian dengan tingkatan paling tinggi level kesulitannya jika dibanding penelitian deskriptif dan komparatif". Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah disiplin (X₁), motivasi kerja (X₂) dan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

Populasi

Menurut Sugiyono dalam buku eddy dan andriyani (2021:5), "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada SMKN 28 Jakarta Selatan yang berjumlah 63 pegawai.

Sampel

Menurut eddy dan andriyani (2021:II) "sampel merupakan bagian dari populasi. Kalimat ini memiliki dua makna, yaitu (1) semua unit populasi harus memiliki peluang untuk terambil sebagai unit sampel, dan (2) sampel dipandang sebagai penduga populasinya atau sebagai populasi dalam bentuk kecil (miniatur populasi). Artinya besar sampel harus mencukupi menggambarkan populasinya. Menurut Asari A. dkk, (2023:106) "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 63 pegawai SMKN 28 Jakarta Selatan.

Uji Normalitas

Menurut Yuliana, dkk (2023:77) "uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada suatu kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi

normal ataukah tidak". **Analisis Koefisien Determinasi (R Square)**

Analisis Koefisien Determinasi (R Square) dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan. Menurut Sugiyono (2017:231) "dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi, yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r)".

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2017:183) "merupakan teknik statistik inferensial parametris yang digunakan untuk menganalisis hipotesis komparatif lebih dari dua sampel secara serempak setiap sampel atas dua kategori atau lebih".

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters, b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.05539432
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.092
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 c,d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

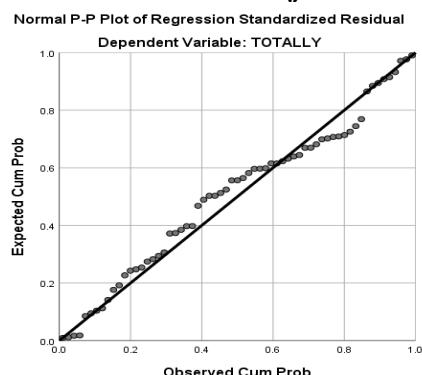
Sumber: Hasil pengolahan data primer penelitian 2023, yang diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian di Tabel 4.13, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini dinyatakan normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melakukan uji grafik probability plot, dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang penulis olah menggunakan Software SPSS Versi 26 seperti berikut :

Gambar 4.2

Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas



Pada Gambar 4.2, dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Model Summary ^b				
M	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.325 ^a	.105	.091	4.26978
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data primer penelitian 2023, yang diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.25, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,105. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 10,5% sedangkan sisanya sebesar (100% - 10,5%) = 89,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.26
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.388 ^a	.151	.137	4.15974

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data primer penelitian 2023, yang diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan pada Tabel 4.26, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,151. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 15,1%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 15,1%) = 84,9% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.27
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 ^a	.180	.152	4.12243

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data primer penelitian 2023, yang diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.27, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,180 atau 18%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 18%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 18%) = 82% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

1) Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.28

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Mode		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	28.729	4.756		.000
	Disiplin Kerja	.308	.115	.325	.2680

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data primer penelitian 2023, yang diolah dengan IBM SPSS 26.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.28, diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($2,680 > 2,000$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka H_01

ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2) Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.29

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	29.31	3.702		7.923	.000	
Motivasi Kerja	.306	.093	.388	3.292	.002	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data primer penelitian 2023, yang diolah dengan IBM SPSS 26.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.29, diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(3,292 > 2,000)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,002 < 0,05)$. Dengan demikian, maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.30

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Antara Disiplin Kerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

ANOVA					
Mode	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					

1	Regression	223.414	2	111.707	6.573	.003 ^b
	Residual	1019.666	60	16.994		
	Total	1243.079	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Hasil pengolahan data primer penelitian 2023, yang diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.30, diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(6,573 > 2,758)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai pvalue $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan Deskriptif

1. Kondisi jawaban Responden Atas Variabel Disiplin

Total ,mean ,skor ,variabel Disiplin Kerja adalah 4,11 yang termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas variabel Disiplin Kerja yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 34,29% responden menjawab sangat setuju (SS), 50,32% menjawab setuju (S), 9,05% menjawab kurang setuju (KS), 5,24% menjawab tidak setuju (TS), dan 1,11% menjawab sangat tidak setuju (STS).

2. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Motivasi Kerja

Total, mean,skor,variabel Motivasi Kerja adalah 3,98 yang termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas Motivasi Kerja yang dilakukan. Berdasarkan

jawaban, sebanyak 26,51% responden menjawab sangat setuju (SS), 54,13% menjawab setuju (S), 12,06% menjawab kurang setuju (KS), 5,40% menjawab tidak setuju (TS), dan 1,90 menjawab sangat tidak setuju (STS).

3. Kondisi jawaban Responden Atas

Variabel Kinerja Pegawai

Total mean skor variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 4,14 yang berkategori sangat baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas Kinerja Pegawai yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 30,32% menjawab sangat setuju (SS) 56,67% menjawab setuju (S), 10% menjawab kurang setuju (KS), 2,70% menjawab tidak setuju (TS), dan 0,32% menjawab sangat tidak setuju (STS).

Pembahasan Kuantitatif

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

Pada penelitian yang dilakukan oleh penulisan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 28,729 + 0,308X_1$, nilai korelasi sebesar 0,325 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan rendah, nilai determinasi sebesar 10,5%, juga dilihat t hitung > t tabel atau (2,680 > 2,000), dan juga diperkuat dengan nilai pvalue < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Berdasarkan hal tersebut, maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada penelitian yang dilakukan oleh penulisan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 29,331 + 0,306 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,388 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan Sedang, nilai determinasi sebesar 15,1%, juga dilihat t hitung > t tabel atau (3,292 > 2,000), dan juga diperkuat dengan nilai pvalue < Sig. 0,05 atau (0,002 < 0,05). Berdasarkan hal tersebut, maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan penulis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 24,549 + 0,108X_1 + 0,240X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,424 artinya memiliki hubungan yang Sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 18%. Pada uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (6,573 > 2,758). Hal ini juga diperkuat oleh nilai pvalue < 0,05 atau (0,003 < 0,05). Dengan demikian, maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Berdasarkan uji t (parsial) nilai t antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada SMKN 28 Jakarta Selatan menunjukkan nilai signifikan < 0,05 atau (0,000 < 0,05) maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMKN 28 Jakarta. dengan nilai persamaan regresi yaitu $Y = 28,729 + 0,308X_1$, nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,325.
2. Berdasarkan uji t (parsial) nilai t antara Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada SMKN 28 Jakarta Selatan menunjukkan nilai signifikan < 0,05 atau (0,002 < 0,05) maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMKN 28 Jakarta Selatan. dengan nilai persamaan regresi yaitu $Y = 29,331 + 0,306 X_2$, nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,388.
3. Berdasarkan uji F (simultan) nilai t antara Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja pegawai pada SMKN 28 Jakarta Selatan, menunjukkan nilai pvalue < 0,05 atau (0,003 < 0,05) maka maka H₀₃ ditolak

dan Ha3 diterima artinya Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada SMKN 28 Jakarta Selatan, dengan nilai persamaan regresi yaitu nilai persamaan regresi $Y = 24,549 + 0,180X_1 + 0,240X_2$, nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,426.

SARAN

1. SMKN 28 Jakarta Selatan diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja serta mampu memposisikan dirinya dalam memahami tugas dan tanggung jawab, berdasarkan hasil kuisioner pada variabel (X_1) diperoleh indikator paling rendah, yaitu pada pernyataan 7.“Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan“ dimana indikator tersebut mendapat nilai terendah dari penilaian jawaban responden, dengan nilai rata-rata skor 4,03. Oleh sebab itu penulis menyarankan SMKN 28 Jakarta Selatan bisa menerapkan metode disiplin kerja untuk pegawainya dengan melakukan riset

terlebih dahulu, sehingga yang diberikan nantinya sesuai dengan yang diinginkan.

2. SMKN 28 Jakarta Selatan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja agar dapat memposisikan dirinya dalam memahami tugas dan tanggung jawab, berdasarkan hasil kuisioner pada variabel (X_2) diperoleh indikator paling rendah, yaitu pada pernyataan 1.“Gaji yang diterima perbulan dapat mencukupi kebutuhan“ dimana indikator tersebut mendapat nilai terendah dari penilaian jawaban responden, dengan nilai rata-rata skor 3,63. Oleh sebab itu penulis menyarankan SMKN 28 Jakarta Selatan dalam menerapkan metode motivasi kerja untuk pegawai sebaiknya melakukan riset terlebih dahulu, sehingga nantinya sesuai dengan yang diinginkan

3. SMKN 28 Jakarta diharapkan dapat meningkatkan disiplin dan motivasi kerja agar dapat memposisikan dirinya dalam memahami tugas dan tanggung jawab, berdasarkan hasil kuisioner pada variabel

(Y) diperoleh indikator paling rendah, yaitu pada pernyataan 1.“Saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja“ dimana indikator tersebut mendapat nilai terendah dari penilaian jawaban responden, dengan nilai rata-rata skor 3,90. Oleh sebab itu penulis menyarankan SMKN 28 Jakarta Selatan dalam menerapkan metode motivasi kerja untuk pegawai sebaiknya melakukan terlebih dahulu, sehingga nantinya sesuai dengan yang diinginkan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Adapun keterbatasan Penelitian yang dialami peneliti dalam Penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Keterbatasan dalam pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuisionernya.
2. Keterbatasan dalam menggali pemahaman mendalam: Penelitian kuantitatif cenderung fokus pada pengukuran dan analisis data yang terstandarisasi. Hal ini bisa membuat sulit untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang konteks sosial, budaya, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi fenomena yang diteliti.
3. Keterbatasan dalam menggali variabilitas dan kompleksitas: Penelitian kuantitatif seringkali membatasi diri pada variabel-variabel yang dapat diukur secara langsung dan terstandarisasi. Hal ini dapat mengabaikan variabilitas dan kompleksitas yang ada dalam fenomena yang diteliti, seperti faktor-faktor kontekstual atau proses-proses yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.

- Asari A. dkk, (2023). Pengantar Statistika. Sumatera Barat: Pt Mafy Media Literasi Indonesia.
- Al Jabar, L., & Pasaribu, V. L. D. (2024). The Strategic Leadership Role of Foundation Leaders in Improving the Quality of Education at Various Levels Education: Case Study on Bi Ashokal Hajar Foundation. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 63-85.
- Amalia, A. F., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Konsumen pada Pasien Klinik Jakarta Dental Project. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9), 13703-13726.
- Gunartin, G., Wahyu, I., Hermawati, R., Handayani, R., Pasaribu, V. L., Sunarsi, D., ... & Maddinsyah, A. (2021, January). The Effect of Motivation, Leadership, and Job Satisfaction Toward Employee's Performance in the Directorate General of Immigration of the Central Office of Jakarta. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science, InCEESS 2020, 17-18 July, Bekasi, Indonesia*.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Batubara, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 131-138.
- Nurdjati, I., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 151-156.
- Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Semarak*, 4(3), 1-13.
- Ramdhani, M. R., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Alamanda Duta Hermez. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(6), 1700-1704.
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 96-114.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). Analisis Kepuasan Jama'ah pada Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid Al-Hidayah Periode Tahun 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 41-51.
- Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasaki. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3993-3999.
- Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multitrans Abadi Srengseng Jakarta Barat periode 2018. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 8(1), 60-72.
- Pasaribu, V. L. D. Krisnaldy (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Kelurahan Pisangan Ciputat. In *Prosiding Seminar Nasional*.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, H. N. W. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,

DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Bambang Sunatar. (2022). Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi. Sulawesi Tengah : CV Feniks Muda Sejahtera.

Darma, B. 2021. Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linear Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji f, R2). Jawa Barat: Guepedia.

Dolet (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.

Dr. Syaifuddin, M.M. (2018) Motivasi & Kinerja Pegawai. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

eddy dan andriyani (2021). Populasi, Sampel, Variabel: dalam Penelitian Kedokteran. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.

Endang.S. (2022). Buku Monografi Motivasi Kerja. Malang. Media Nusa Creative.

Ervina, dkk. (2023). METODOLOGI PENELITIAN BISNIS (Teori & Panduan Praktis dalam Penelitian Bisnis). Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Fadila, dkk (2020). *Penerapan Metode Naive Bayes dan Skala Likert Pada Aplikasi Prediksi Kelulusan Mahasiswa*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.

Fauzi, dkk. (2020). Manajemen Kinerja. Surabaya: Airlangga University Press.

Firdaus (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Analisis Regresi IBM SPSS Statistics Version 26.0. Riau: Dot Plus Publisher.

Fitrah dan lutfiyah. (2017). Metodologi penelitian penelitian kuantitatif, Tindakan kelas & studi kasus. Sukabumi: CV Jejak.

Ghozali, Imam. (2017). *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.

Ghozali, Imam. (2016). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gusti (2019). Komunikasi Penyiaran Radio Genta Berbasis Budaya Bali. Bali: Nilacakra Publishing House.

Handoko (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi aksara.

Herman, I. (2019). Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan Mixed Method. Kuningan: Hidayatul Qur'an Kuningan.

Hermawan & amirullah (2016) Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif. Malang: Media Nusa Creative.

Juliaستuti. (2021). Parameter Penentu Biaya Operasi dan Pemeliharaan Bendungan. Jawa Timur: CV. Penerbit Suara Media.

Kasmir. Dkk. (2022). Konsep & Teori Manajemen Umum. Indramayu : CV. Adanu Abhimata.

Kurniawan & Yuniarto (2016). Analisis Regresi. Jakarta: Kencana.

Larasati, Sri. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish

Lili Komariah, dkk. (2021). Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan Abad 21. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Mangkunegara (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Morissan (2018). *Riset Kualitatif*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.

Ni Wayan Dian Irmayani. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama Yogyakarta: Deepublish (Grub Penerbitan Cv Budi Utama).

Noor, Asmirin. Dkk (2023). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan Pertama Jambi : PT. Softpedia Publishing Indonesia.

Ramdhani (2021:14). Metode Penelitian. Surabaya: Cipta Media Nusantara.

- Roflin & Eva (2021). Kupas Tuntas Analisis Korelasi. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sahat dan Agus. (2023). Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Cv Bintang Semesta Media.
- Sangkasari, P. (2020). *HEDGING* Berbasis Utang Valuta Asing (Studi Kasus pada Perusahaan Terdaftar di Bursa Efek Indonesia) Edisi. 1. Cet. 1.-Depok: Rajawali Pers.
- Sastrohadiwiryo Dan Hadaningsih. (2019). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang, (2018). Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang, (2020). Manajemen motivasi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simbolon, Sahat (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Cv Bintang Semesta Media.
- Siyoto (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: literasi media publishing.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif ,dan R&D. Bandung :Alfabeta.
- Suyono. (2017). Analisis Regresi Untuk Penelitian. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Syafril (2019). Statistik Pendidikan. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Trisantosa, dkk. 2022. Pelayanan Public Berbasis Digital. Yogyakarta: Deepublish.
- Trygu (2020). Studi Literatur Problem Based Learning untuk masalah Motivasi bagi siswa dalam Belajar Matematika. Sumatera utara: Guepedia.
- Watson & budi (2023:6). *Metodologi Studi Islam* : Ragam Pendekatan Dan Dasar-Dasar Penelitian. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Press.
- Widiatmoko. (2021). Metodologi Penelitian Desain Komunikasi Visual Edisi Revisi. Yogyakarta: PT. Kanisius.
- Yuliana, dkk. (2023. Statistik. Sumatera barat: CV. Azka Pustaka.
- Zelviean.A. (2019). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan *Knowledge Management* & Motivasi Kerja. Jawa Timur: Cv Penerbit Qiara Media.
- JURNAL**
- Aden Prawiro Sudarso.(2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Pamulang. Vol 3 No 2. ISSN. 2581-2769.
- Endang Susilowati, Kemas Vivi Andayani. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Universitas Pamulang, Vol. 1, No. 1, Tahun 2021. P-ISSN 2775-66025, E-ISSN 2775-9296.
- Hery Suherman. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* Universitas Pamulang, Vol. 2, No.1. P-ISSN 2581-2769,E-ISSN 2598-9502.
- Lili Sularmi.(2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wom Finance,Tbk Jakarta) *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Pamulang, Vol. 2. No. 1, Tahun 2018. P-ISSN 2581-2769, E-ISSN 2598-9502.
- Nopi Oktavianti.(2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Pamulang, Vol. 3, No. 2, Tahun 2020. P-ISSN 2581-2769, E-ISSN 2598-9502.
- Pusporini Palupi J. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Rumah Sakit St. Carolus Summarecon Serpong. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Pamulang, Vol. 1, No. 2, Tahun 2018. P-ISSN 2581-2769, E-ISSN 2598-9502.

Rima Handayani, Via Soliha.(2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Pamulang, Vol. 3, No. 2, Tahun 2020. P-ISSN 2581-2769, E-ISSN 2598-9502.

Sutrisno, Ade Ervin. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 3, No. 1. P-ISSN 2581-2769, E-ISSN 2598-9502.

Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El- Raushan Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Pamulang, Vol. 3, No. 2, Tahun 2020 P-ISSN 2581-2769 E-ISSN 2598-9502.

CITASI BUKU BAHAN AJAR

Andayani, K., & Pasaribu, V. L. D. (2020). Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Gedung AR*, 212.

Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2019). *Manajemen Risiko dan Asuransi*.

Ramdhani, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascal Books.