

Pentingnya Motivasi Dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Aru

Juliams Siwalette¹⁾, Nugrawan Saharuddin²⁾

¹ Universitas Terbuka Ambon, Indonesia, ² Institut Agama Islam DDI Sidenreng Rappang, Indonesia,
Email: siwalams@gmail.com¹, nugrawantonrong0606@gmail.com²

Abstract: *This study aims to analyze the impact of motivation and work discipline on employee performance at the Department of Agriculture of the Aru Islands Regency. The study employed a descriptive quantitative method involving 35 respondents selected as the research sample. The data analysis techniques included descriptive and inferential analyses, comprising simple linear regression, correlation and determination coefficient analyses, as well as hypothesis testing using SPSS version 25. The results indicate that motivation does not have a significant effect on employee performance. Meanwhile, work discipline is proven to have a positive and significant impact on employee performance at the Department of Agriculture of the Aru Islands Regency. These findings are supported by the statistical analyses conducted.*

Abstrak : *Studi ini memfokuskan untuk menganalisis dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Aru. Studi ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan melibatkan 35 responden, yang diambil sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan mencakup analisis deskriptif dan verifikatif termasuk regresi linier sederhana, koefisien korelasi dan determinasi, serta uji hipotesis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil studi memperlihatkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun variabel disiplin kerja terbukti memiliki dampak positif pada kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Aru. Temuan ini diperkuat oleh analisis statistik yang telah dilakukan.*

Keywords : *Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Aru Provinsi Maluku adalah sebuah institusi pemerintah yang berfokus pada sektor pertanian. Pembentukan Dinas Pertanian ini didasarkan pada UU Nomor 40 Tahun 2003 yang disahkan pada tanggal 18 Desember 2003. Undang-undang ini mengatur pembentukan beberapa kabupaten di Provinsi Maluku, salah satunya Kabupaten Kepulauan Aru. Sejak didirikan pada tahun 2003, Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Aru telah mengalami berbagai perubahan dalam struktur organisasi hingga tahun 2016. Pada tahun tersebut, melalui Peraturan Daerah No. 3 / 2016, ditetapkan pembentukan Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Aru yang berlaku hingga saat ini

Visi Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Aru adalah menciptakan sistem pertanian berkelanjutan yang menghasilkan beragam komoditas berbasis kepulauan, guna mencapai kedaulatan pangan dan ekonomi kerakyatan. Misi dinas ini mencakup beberapa tujuan utama, yaitu: meningkatkan produktivitas komoditas pertanian, menciptakan nilai tambah dan membuat produk pertanian berdaya saing, mewujudkan SDM yang berkompeten di bidang pertanian, serta mewujudkan sinergi dalam perencanaan antara pemerintah pusat, provinsi, dan kabupaten.

Salah satu modal terpenting untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia sudah sepatutnya dikelola dengan baik untuk meningkatkan kapasitas, hasil, dan tugas pegawai demi tujuan dari organisasi dapat tercapai. Untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal, setiap organisasi berkomitmen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada sambil memastikan keberlanjutan jangka panjang. Dimana pekerjaan harus dilaksanakan secara efektif, efisien, dan tetap relevan dengan keinginan semua pemangku kepentingan (stakeholder). Menurut Wijaya dan Rifa'i (2016), motivasi merupakan faktor yang ada dalam diri seseorang yang merangsang individu tersebut untuk berperilaku sesuai dengan cara yang diarahkan pada tujuan tertentu. Mereka menyatakan bahwa motif anggota organisasi berperan penting dalam mempengaruhi produktivitas mereka, dan salah satu tugas manajemen adalah menyalurkan motivasi karyawan secara efektif guna mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Motivasi yang baik sangat diperlukan oleh setiap anggota organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Motivasi yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas anggota organisasi, sehingga manajemen harus mampu memahami dan mengelola berbagai faktor motivasional yang ada. Dengan demikian, organisasi dapat lebih efisien dalam meraih performa optimal dan tujuan jangka panjangnya. Karyawan yang termotivasi dengan baik cenderung bekerja lebih giat, memiliki loyalitas tinggi, dan berkontribusi positif terhadap pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan strategi motivasi yang efektif adalah kunci keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia.

Menurut Thabib et al. (2020), "Faktor disiplin kerja merupakan suatu hal yang layak dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selama seorang pegawai menerapkan disiplin dalam bekerja, maka kompetensi sudah pasti meningkat. Ditambah lagi apabila dalam dunia kerja seseorang pegawai selalu bersikap disiplin, maka sudah pasti mereka memiliki motivasi dan keinginan yang tinggi dalam bekerja."

Sedangkan menurut Tusniwita dan Susanti (2023) "Dari hasil penelitiannya menjelaskan bahwa dalam suatu organisasi maupun perusahaan, kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja, karena apabila para pegawai disiplin dan mematuhi peraturan, maka etika dan tujuan organisasi akan tercapai.

Pada dasarnya, manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu, dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di dalam organisasi. Proses ini didasarkan pada prinsip manajemen berdasarkan sasaran (management by objective) dari pada manajemen berdasarkan perintah. Meskipun demikian hal tersebut mencakup kebutuhan untuk menekankan pada harapan kinerja yang tinggi (Dharma, 2005, p. 2.5).

Peran kinerja dalam konteks suatu organisasi sangatlah vital, karena mencapai target organisasi diperlukan adanya dukungan pegawai yang kompeten sesuai bidangnya. Evaluasi terhadap kinerja organisasi dapat dilihat dengan adanya output yang di peroleh berupa prestasi atau hasil dalam mengolah dan menjalankan organisasi baik yang sudah dilaksanakan maupun yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menentukan baik buruknya kinerja karyawan. Faktor tersebut tidak hanya berasal dari internal organisasi dan individu karyawan semata, tetapi juga faktor eksternal karyawan dan organisasi.

Hasil kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Aru sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan kelangsungan tujuan instansi guna meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat di Kabupaten Kepulauan Aru terutama dalam sektor pertanian. Tercapainya kinerja seorang pegawai dapat dilihat berdasarkan seberapa besarnya pegawai tersebut dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target atau bahkan target yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Tujuan dari studi ini adalah mengidentifikasi dan memahami bagaimana motivasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Aru. Dalam hal ini, studi ini berupaya untuk melihat hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai dalam konteks spesifik dari lembaga tersebut. Dengan pengetahuan yang baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, studi ini mampu memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Aru.

METODE

Studi ini menerapkan pendekatan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif. Lokasi pelaksanaan penelitian berada di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Aru, yang terletak di Jl. Pemda II – Dobo. Data yang dipakai pada studi ini bersumber dari data primer dengan menggunakan kuesioner. Sumber data dalam studi ini diperoleh dari survei dengan responden pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Aru.

Populasi yang menjadi subjek studi adalah pegawai ASN yang bekerja di Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Aru yang berjumlah 35 pegawai. Menurut Sugiyono (seperti yang dikutip dalam Remen, et al 2013), sampel merupakan bagian representatif dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang diwakili oleh populasi tersebut.

Teknik sampel studi ini adalah sampel total dimana semua populasi menjadi sampel yaitu 35 orang pegawai sebagai responden. Proses pengumpulan data pada penelitian ini, dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai dan menggunakan analisis data dengan metode deskriptif kuantitatif terhadap 35 responden untuk mengetahui perilaku dan sifat responden pada Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Aru. Analisis data pada studi ini memanfaatkan program *SPSS version 25* untuk pengujian data

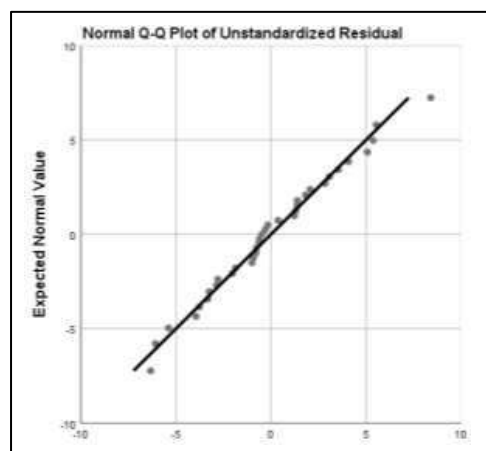
HASIL DAN PEMBAHASAN

Tempat Penelitian dilaksanakan pada dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Aru dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Hasil analisis deskriptif mencakup 4 (empat) kategori, yaitu jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan masa kerja.

Berdasarkan jenis kelamin responden laki – laki sebanyak 12 orang, perempuan 13 orang. Berdasarkan pendidikan terakhir, jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 12 orang, Diploma 2 orang, dan S1 21 orang. Berdasarkan usia, jumlah responden berusia 21- 30 tahun sebanyak 4 orang, berusia 31-40 tahun sebanyak 11 orang, dan responden berusia >40 tahun sebanyak 20 orang. Sedangkan untuk masa kerja, responden dengan masa kerja <2 tahun sebanyak 5 orang, responden dengan masa kerja 2-5 tahun sebanyak 6 orang dan responden dengan masa kerja >6 tahun sebanyak 24 orang.

Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel yang menentukan bahwa sebaran data berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas ini berguna untuk menentukan data yang telah diperoleh berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Ketidakpatuhan terhadap kedua asumsi ini dapat menghasilkan hasil analisis yang bias, terutama dalam pengujian hipotesis (Agustian, 2025).



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber gambar : Hasil pengolahan SPSS 25

Dari gambar di atas dapat dilihat Q-Q plot menunjukkan pola grafik yang normal membentuk garis lurus. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari garis lurus pada bagian ujung – ujung. Hal ini mengindikasikan asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya korelasi tinggi antara satu atau beberapa variabel independent sebuah model regresi. Terjadinya multikolinearitas dapat menyebabkan pemakaian metode regresi menjadi kurang tepat karena taksiran regresinya tidak stabil dan variabel

koefisien regresinya sangat besar (Azizah, 2021). Uji multikolineritas dipakai untuk mamastikan bahwa hasil model dapat diinterpretasikan dengan benar dan memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 1. Uji Multikolineritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.886	7.982		1.489	.146		
	Motivasi (X1)	.232	.122	.285	1.911	.065	.779	1.284
	Disiplin (X2)	.385	.119	.484	3.240	.003	.779	1.284

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber tabel : Hasil pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan bahwa tidak terdapat korelasi yang kuat antara X1 dan X2. Selain itu, dari nilai VIF untuk variabel Motivasi (X1) yaitu 1,284 dengan tolerance 0,779 dan variabel Disiplin (X2) yaitu 1,284 dengan tolerance 0,779. Karena nilai VIF didapatkan hasil < 10 untuk kedua variabel menandakan tidak terdapat multikolineritas pada variabel tersebut.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menjabarkan dan memodelkan hubungan antara satu atau lebih variabel bebas (independent) dan satu variabel terikat (dependent). Teknik ini memungkinkan peneliti untuk memahami sejauh mana variabel-variabel bebas tersebut mempengaruhi variabel terikat. Menurut Suyono (2018). Uji statistik ini bertujuan untuk menilai pengaruh linear dari beberapa variabel independent terhadap satu variabel dependen.

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.886	7.982		1.489	.146
	Motivasi (X1)	.232	.122	.285	1.911	.065
	Disiplin (X2)	.385	.119	.484	3.240	.003

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber tabel : Hasil pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel Uji Regresi Linear Berganda diatas, diketahui nilai *Constant* sebesar 11,886, hasil koefisien regrasi variabel motivasi (X1) sebesar 0,232,dimana untuk setiap kenaikan satu satuan Motivasi (X1) akan menaikan Kinerja (Y) sebesar 0,232 satuan dan hasil koefisien regrasi variabel disiplin (X2) sebesar 0,103, yang artinya setiap kenaikan satu satuan Disiplin (X2) akan menaikan kinerja (Y) sebesar 0,385 satuan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan merupakan prosedur statistik yang bertujuan mengevaluasi apakah terdapat hubungan signifikan antara sejumlah variabel independen dan variabel dependent secara keseluruhan (Rahayu & Dahlia, 2023). Uji ini dirancang untuk menilai sejauh mana variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen dalam suatu model.

Dalam konteks penelitian ini, uji simultan digunakan untuk menentukan persentase pengaruh gabungan dari variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, uji simultan memungkinkan peneliti untuk mengukur kontribusi kolektif dari kedua variabel bebas tersebut terhadap perubahan dalam variabel terikat. Teknik ini penting untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang bagaimana kombinasi dari faktor-faktor motivasi dan disiplin memengaruhi kinerja pegawai, sehingga manajemen dapat mengidentifikasi area yang membutuhkan perhatian lebih atau perbaikan.

Tabel 3. Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321.609	2	160.804	12.821	.000 ^b
	Residual	401.363	32	12.543		
	Total	722.971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Motivasi (X1)

Sumber tabel : Hasil pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai signifikansi uji F adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan pada variabel kinerja pegawai (Y).

Hal ini berarti, ketika kedua variabel bebas, yaitu motivasi dan disiplin kerja, diuji secara bersama-sama, kedua variabel bebas berkontribusi secara signifikan terhadap variasi dalam kinerja pegawai. Signifikansi yang sangat rendah, yaitu di bawah 0,05, mengindikasikan bahwa hubungan yang terdeteksi bukanlah hasil kebetulan semata, melainkan mencerminkan pengaruh nyata dari kedua variabel bebas

tersebut. Dengan demikian, manajemen dapat mempertimbangkan faktor-faktor ini secara serius dalam usaha mengoptimalkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi atau di sebut R square merupakan salah satu uji yang menjelaskan bagaimana data dependen bisa dijelaskan oleh data independensi. Nilai R square berkisar 0 – 1 dengan ketentuan, apabila mendekati angka satu maka semakin baik. Jika nilai R-square kecil menunjukkan komponen error yang besar.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.410	3.542
a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Motivasi (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)				

Sumber tabel : Hasil pengolahan SPSS 25

Berdasarkan data tabel model summary diatas, diketahui bahwa R Square sebesar 0,445 yang artinya variabel motivasi dan disiplin mempengaruhi variabel kinerja sebesar 44,5%.

Uji t (Hipotesis)

Uji t merupakan salah satu uji statistik untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing – masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Atau dapat diartikan sebagai prosedur penarikan kesimpulan secara ilmiah yang dilakukan secara bertahap (Rahayu dan Sumargo, 2021). Dasar pengujian regresi biasanya dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan signifikan sebesar 5 % (0,05).

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X1) adalah 1,911, yang melebihi nilai t_{tabel} yang setara dengan 1,489. Dari hasil ini, dapat diartikan bahwa variabel Motivasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai, dikarenakan nilai signifikannya sebesar $0,065 > 0,05$.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t) Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.886	7.982		1.489	.146
	Motivasi (X1)	.232	.122	.285	1.911	.065

Disiplin (X2)	.385	.119	.484	3.240	.003
---------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber tabel : Hasil pengolahan SPSS 25

Hasil uji yang memperlihatkan tidak adanya pengaruh Motivasi pada kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Aru. Karena secara umum berdasarkan pengamatan peneliti secara nyata bahwa pembayaran gaji pegawai pada awal tahun di bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2024 , mengalami keterlambatan dalam merealisasikan gaji pegawai di sebagian besar Dinas/OPD dilingkup Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru termasuk pada Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Aru. Ditambah lagi dengan adanya faktor internal dari pegawai yang melakukan peminjaman uang di bank berupa kredit pegawai. Beberapa kondisi tersebut mengakibatkan variabel motivasi tidak memberikan pengaruh pada kinerja para pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Aru.

Sedangkan untuk Disiplin Kerja (X2) diketahui t_{hitung} nilainya lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $3,240 > 1,489$ sehingga dapat diartikan disiplin kerja berpengaruh nyata pada kinerja para pegawai dengan nilai signifikasi sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini didukung dengan studi yang dilakukan sebelumnya oleh Dede Andi, Dwi Andika (2024), dimana hasil studi ini menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT. Mercur Buana Central Meruya Jakarta. Penelitian berikutnya yang sejalan adalah studi yang dikemukakan oleh Hoeruddin, Suroso, Maman Mulya Karnama (2024) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pangkalan Kabupaten Dalam dalam Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, yang menyimpulkan bahwa kinerja pegawai meningkat ketika pegawai lebih disiplin dalam bekerja dan bahwa kinerja pegawai meningkat ketika mereka lebih termotivasi dalam bekerja.

Hasil uji yang memperlihatkan adanya pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Aru. Hal tersebut dapat menunjukkan, faktor disiplin kerja dapat memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tolak ukur perilaku disiplin kerja yang baik dari pegawai mencerminkan rasa tanggungjawab dalam diri pegawai itu sendiri, misalnya taat pada aturan kepegawaian, menyelesaikan tanggung jawab tepat waktu, maupun saat jam kerja di kantor. Dengan demikian semakin tinggi disiplin kerja, kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

KESIMPULAN

Dari hasil uji statistik dan uraian diatas mengenai Pentingnya Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kabupaten Kepulauan Aru dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil

perhitungan hipotesis pertama didapati bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kabupaten Kepulauan Aru. Artinya Motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai karena adanya keterlambatan pembayaran gaji pegawai dan faktor dari individu pegawai karena adanya kredit bank yang berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis kedua, disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Aru karena perilaku disiplin seperti taat kepada aturan kepegawaian, menyelesaikan tugas tepat waktu dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan temuan studi ini, disarankan untuk Dinas Pertanian Kabupaten kepulauan Aru untuk meningkatkan motivasi pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai baik faktor internal maupun eksternal. Untuk penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel yang baru sehingga diharapkan dapat menunjukkan secara keseluruhan mengenai dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayer, J. E. Pangemanan, L. R., & Rori, Y. P. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-SisioEkonomi*, 12 (3A), 27-46.
- Agustian, A., Lisdiana, K., Suryana, A., & Nursalman, M. (2025). *Analisis statistik uji normalitas dan homogenitas data nilai mata pelajaran dengan menggunakan Python*. **Al-Ibanah**, 10(1), 51–56.
- Azizah, I. N., Arum, P. R., & Wasono, R. (2021). *The best model for multicollinearity test to analyze rice production's factors in Blora Regency on 2020*. *Jurnal Statistika dan Aplikasinya*, 5(2), 61–69.
- Darma, S. (2017). *Manajemen Kinerja*. Penerbit Universitas Terbuka.
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88-98.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivarjete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional Dan Nilai-Nilai Islami)*. AFF Press Digimedia.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretaris Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Iswanto, Y. & Yusuf, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Universitas Terbuka.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal tepak manajemen bisnis*, 6(2), 119- 127.

- Rahayu, W., & Sumargo, B. (2021). *Pelatihan penggunaan uji hipotesis dalam penelitian untuk dosen dan mahasiswa di LLDIKTI Wilayah III DKI Jakarta*. In Prosiding Seminar Nasional Pengabdian kepada Masyarakat 2021 (SNPPM 2021). Universitas Negeri Jakarta. ISBN 978-623-96178-2-0. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/snppm>
- Remen, M., Marampa, A. M., & Tammu, R. G. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Toraja. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 16(3), 583-595.
- Winata, C. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Widya Techno Abadi. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1(1), 238- 246.
- Yussuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai*. NEM.
- Yolanda, K., Rismayadi, B., & Sumarni, N. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jinheung Electric Indonesia. *Journal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(4), 371-381.