



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 2942-2954

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Analisis Pengaruh Manajemen Waktu Dan Tingkat Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya

Aspena Nurma Cahyawulan<sup>1✉</sup>, Christian Adolf Nusu<sup>2</sup>, Deny Dwi Handayanto<sup>3</sup>,  
Septrian Adi Wibowo<sup>4</sup>, Gogi Kurniawan<sup>5</sup>  
STIE YAPAN Surabaya– Indonesia  
Email: [wulanaspena@gmail.com](mailto:wulanaspena@gmail.com)<sup>✉</sup>

### Abstrak

Penelitian yang dilakukan ini melakukan analisis beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi kerja pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya sebanyak 55 orang. Besarnya sampel ditentukan sebanyak 91% dari populasi total sehingga besarnya sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang yang ditetapkan dengan teknik simple random sampling atau sampling acak sederhana. Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linier berganda. Model ini dipilih karena ingin mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap Prestasi kerja pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya secara serempak maupun secara parsial. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Faktor-faktor manajemen waktu dan tingkat kedisiplinan secara serempak mempunyai pengaruh nyata terhadap Prestasi kerja pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya. (2) Faktor-faktor manajemen waktu dan tingkat kedisiplinan secara parsial mempunyai pengaruh nyata terhadap Prestasi kerja pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya. (3) Faktor yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi kerja pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya adalah tingkat kedisiplinan.

Kata kunci: *manajemen waktu, tingkat kedisiplinan, prestasi kerja pegawai*

## Abstract

This research carried out an analysis of several factors that can influence the work performance of Sukolilo District employees, Surabaya City Government. The population in this study was all employees of Sukolilo District, Surabaya City Government, totaling 55 people. The sample size was determined to be 91% of the total population so that the sample size in this study was 50 people which was determined using a simple random sampling technique. In this study, a multiple linear regression analysis model was used. This model was chosen because we wanted to know how much influence the independent variables had on the work performance of Sukolilo District employees, Surabaya City Government, simultaneously or partially. The conclusions in this research are as follows: (1) Time management factors and the level of discipline simultaneously have a real influence on the work performance of Sukolilo District employees, Surabaya City Government. (2) Time management factors and the level of discipline partially have a real influence on the work performance of Sukolilo District employees, Surabaya City Government. (3) The factor that has a dominant influence on the work performance of Sukolilo District employees, Surabaya City Government is the level of discipline.

*Key words: time management, level of discipline, employee work performance*

## PENDAHULUAN

Guna mencapai pertumbuhan ekonomi yang tinggi diperlukan layanan dari aparatur sehingga perlu didukung dengan manajemen waktu yang tepat (Greenberg & Baron, 2013). Jika tidak ada manajemen waktu maka pengerjaan tugas kewajiban utamanya dalam pelayanan masyarakat akan molor dan kurang tepat waktu (Fariz, 2022a; Handoko, 2017).

Untuk mencapai hasil yang bermanfaat dan mendatangkan kesejahteraan diperlukan keterampilan, keuletan (James, Gibson & Jhon, 2019), dan keahlian dalam mengelola kekayaan alam menjadi suatu yang bermanfaat secara nyata bagi bangsa itu sendiri (As'ad, 2018). Untuk mendapatkan manusia yang memiliki keterampilan, keuletan, dan keahlian tersebut maka diperlukan adanya tingkat kedisiplinan pegawai di dalam meningkatkan keahlian dan melakukan aktivitasnya (Desler, 2016; Gibson, Ivancevich, & Donnely, 2017). Tingkat kedisiplinan dalam suatu pekerjaan adalah kehendak dan kesediaan pekerja untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan – peraturan (Kerlinger, 2014; Kreitner & Kinicki, 2016; Luthans, 2016). dan ketentuan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Fariz, 2022b). Bagi dunia organisasi tingkat kedisiplinan pegawai merupakan unsur

penting dalam mencapai tujuan organisasi (Arnld & Fieldman, 2016; Manulang, 2016; Martoyo, 2018).

Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai diperlukan manajemen waktu dan tingkat kedisiplinan yang tinggi (As'ad, 2014; Koontz, O'Donnell & Weihrich, 2016; ), sehingga setiap pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dan mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi dalam melayani public (Efendi & Winarsih, 2022; Moenir, 2017). Mengingat prestasi kerja pegawai sangat diperlukan sebagai dasar dari kinerja pemerintah yang semakin meningkat, maka penelitian ini bertemakan judul sebagai berikut:

Analisis Pengaruh Manajemen Waktu dan Tingkat kedisiplinan terhadap Prestasi kerja pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya

Bahwa setiap institusi dalam menjalankan usahanya tidak lepas dari permasalahan, demikian juga pada Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya. Sesuai dengan keadaan yang tergambar diatas maka penulis mengajukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah manajemen waktu dan tingkat kedisiplinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya?
2. Apakah manajemen waktu dan tingkat kedisiplinan secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya?
3. Manakah dari variable manajemen waktu dan tingkat kedisiplinan yang lebih dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya?

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Manajemen Waktu

Setiap individu maupun organisasi untuk mencapai tujuan memerlukan pengelolaan. Tanpa pengelolaan yang baik dan benar, individu atau organisasi akan mengalami hambatan atau kurang optimal mencapai tujuan dari kegiatan yang dilakukan (Notoatmodjo, 2018). Dalam hal ini, pengelolaan berbagai kegiatan individu atau organisasi tersebut sering disebut istilah manajemen (Pearce, & Robinson, 2019).

Menurut Daryanto dan Farid (2013: 37) manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dilengkapi menurut Konig (dalam Gea 2014: 47) mendefinisikan manajemen sebagai proses organisasi, yang meliputi perencanaan strategis, penataan, penetapan tujuan,

pengelolaan sumber daya, pengembangan manusia dan aset keuangan yang dibutuhkan untuk meraih tujuan dan mengukur hasilnya.

#### Pengertian Tingkat Kedisiplinan

Disiplin berasal dari bahasa latin "Disiplina" yang merujuk kepada kegiatan belajar dan mengajar. Disiplin adalah suatu yang berkenaan dengan pengendalian diri terhadap bentuk-bentuk aturan (Reksohadiprojo, & Handoko, H. (2016). Aturan-aturan tersebut mencakup segala macam pengaruh yang ditunjukkan untuk membantu siswa agar dapat memahami dan menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan (Fariz, 2022c).

Menurut Thantawy R (dalam Yulita Rintyastini dan Suzy Yulia Charlotte, 2016:56) Disiplin lebih ditekankan pada siswa di sekolah melalui ketaatan dan kepatuhan siswa kepada peraturan dan tata tertib sekolah. Disiplin berkaitan erat dengan ketaatan atau kepatuhan pada tata tertib yang berlaku di rumah, di sekolah atau di Masyarakat (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, N. R. (2015). Di dalam keluarga, pendidikan disiplin dapat diartikan sebagai metode bimbingan orangtua agar anaknya mematuhi bimbingan tersebut. Disiplin berkaitan dengan latihan memperkuat, terutama ditekankan pada pikiran dan watak untuk menghasilkan kendali diri, dan kebiasaan untuk patuh (Stoner, 2016).

Menurut Siagian (2015) bahwa disiplin kerja adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai seorang pegawai. Tanpa adanya disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi-organisasi mencapai hasil yang optimal (Siagian, 2016; Sutarto, 2015). Disiplin kerja yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Imanto, Edris, & Fariz, 2022).

#### Pengertian Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Bernardin (2017: 24) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Badriyah (2018: 35), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dharma (2018: 49) mendefinisikan "Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang." Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka tergantung pada keahlian dan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan pekerjaannya dan mendukung kemauan para pegawainya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut (Wexley, & Yuki, 2016).

#### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan yang diajukan dan tujuan penelitian serta landasan teori mengenai kepuasan kerja maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Faktor-faktor variable manajemen waktu dan tingkat kedisiplinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya
2. Faktor-faktor variable manajemen waktu dan tingkat kedisiplinan secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya
3. Faktor manajemen waktu mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 2019: 34), yaitu menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya (Arikunto, 2015).. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019: 54) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Populasi dan Sampel

Sebagai populasi penelitian ini adalah semua pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya yang seluruhnya berjumlah 45 orang pegawai PNS dan OS. Besar sample penelitian ini adalah 40 orang, 91% populasi Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya, sample dipilih dengan metode simple random sampling/sampling acak sederhana, yaitu sebagian anggota populasi digunakan sebagai sampel dimana penelitian ini ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2017: 34).

### Identifikasi Variabel

1. Variabel bebas / independent (X)
  - a. Manajemen Waktu (X1)
  - b. Tingkat Kedisiplinan (X2)
2. Variabel terikat / dependent (Y)
  - Prestasi kerja pegawai

#### Model Analisis

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression Analysis*) Model ini dipilih karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor variable manajemen waktu dan rekan kerja terhadap kepuasan pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya baik secara simultan maupun parsial. Untuk pengolahan datanya menggunakan program SPSS 21.00 ( semua hasil perhitungan menggunakan computer ).

Perlu diadakan uji validitas untuk penggunaan kuisisioner dalam pengumpulan data untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuisisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang ingin diketahui dari pertanyaan yang terdapat dalam kuisisioner tersebut (Gujarati, 2013). Untuk menguji validitas dapat dilakukan dengan cara setiap pertanyaan untuk suatu variabel, (Sugiono, 2017: 54) menyatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r \geq 0,3$ .

Adapun formula dari model regresi linier berganda tersebut adalah :

$$Y = a + X1b1 + X2b2 + e$$

Dimana :

Y = variabel terikat ( prestasi kerja )

X1 = manajemen waktu

X2 = tingkat kedisiplinan

a = konstanta

b1, b2 = koefisien regresi

e = faktor pengganggu diluar model / error

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis dengan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 21.0, maka dapat diketahui hasil uji F dalam penelitian ini. Adapun hasil analisis uji F – simultan ditunjukkan pada tabel Anova berikut ini:

Tabel 1.  
Tabel Anova  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12,541	2	6,271	53,507	,000 <sup>b</sup>
Residual	4,922	42	,117		
Total	17,463	44			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Hasil uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 53,507. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dengan degree of freedom =  $n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$  adalah sebesar 3,23. Oleh karena nilai  $F_h$  sebesar  $53,507 > F_t$  sebesar 3,23; maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya.

Hasil analisis uji t dapat diketahui dari tabel koefisien output computer SPSS. Uji t dilakukan untuk menguji keberartian koefisien regresi masing-masing variabel bebas. Hasil uji t – parsial dapat dilihat pada output SPSS dalam tabel koefisien berikut ini:

Tabel 2.  
Koefisien Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,108	,350		,307	,760		
1 x1	,357	,086	,397	4,138	,000	,729	1,371
x2	,618	,104	,570	5,943	,000	,729	1,371

a. Dependent Variable: y

Hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Manajemen waktu (X1) adalah sebesar 4,138; Tingkat kedisiplinan (X2) adalah sebesar 5,943.

Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan degree of freedom =  $40 - 2 - 1 = 37$  dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% adalah sebesar 1,684. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Manajemen waktu (X1) adalah sebesar  $4,138 >$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,684; maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal

ini berarti variabel bebas Manajemen waktu (X1) dapat menerangkan variabel tidak bebas yaitu Prestasi kerja pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya (Y).

Nilai  $t_{hitung}$  untuk Tingkat kedisiplinan (X2) adalah sebesar 5,943 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,684; maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti variabel bebas Tingkat kedisiplinan (X2) dapat menerangkan variabel tidak bebas yaitu Prestasi kerja pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya (Y).

Uji dominan dapat dilihat melalui hasil standardized coefficient beta pada output SPSS. Hasil uji dominasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.  
Tabel Koefisien Beta

No	Variabel	Standardized Coefficients Beta
1	Manajemen waktu (X1)	0,397
2	Tingkat kedisiplinan (X2)	0,570

Sumber: Output SPSS

Dari hasil output SPSS tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta variabel Manajemen waktu (X1) adalah sebesar 0,397 berarti Manajemen waktu (X1) mempunyai kontribusi terhadap perubahan Prestasi kerja pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya (Y) sebesar 39,7%. Nilai koefisien beta Tingkat kedisiplinan (X2) adalah sebesar 0,570 berarti mempunyai Tingkat kedisiplinan (X2) kontribusi terhadap perubahan Prestasi kerja pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya (Y) sebesar 57,0%. Karena pengaruh parsial variabel Tingkat kedisiplinan (X2) sebesar 57,0%, lebih tinggi dari variabel lain maka variabel Tingkat kedisiplinan (X2) mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi kerja pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya (Y).

Nilai koefisien determinasi dalam model penelitian ini dapat dilihat pada model summary sebagai berikut.

Tabel 4.  
Model Summary  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,847 <sup>a</sup>	,718	,705	,34233	2,067

a. Predictors: (Constant), x<sub>2</sub>, x<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: y

Pada model summary di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,718. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independent terhadap variable dependen adalah sebesar 71,8%. Sedangkan sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model dalam penelitian ini.

Koefisien Regresi

Dari tabel koefisien di atas diketahui persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 0,108 + 0,357 X_1 + 0,618 X_2$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya (Y)

X<sub>1</sub> = Manajemen waktu (X1)

X<sub>2</sub> = Tingkat kedisiplinan (X2)

Hasil analisis dalam penelitian ini, telah membuktikan bahwa faktor-faktor yang terdiri dari Manajemen waktu (X1) dan Tingkat kedisiplinan (X2) mempunyai pengaruh nyata secara simultan (bersama-sama) terhadap Prestasi kerja pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya (Y).

Faktor-faktor yang terdiri dari Manajemen waktu (X1) dan Tingkat kedisiplinan (X2) mempunyai pengaruh nyata secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Prestasi kerja pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya (Y).

Diantara Faktor-faktor yang terdiri dari Manajemen waktu (X1) dan Tingkat kedisiplinan (X2) ternyata Tingkat kedisiplinan (X2) mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi kerja pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya (Y), dengan pengaruh parsial sebesar 57,0%. Hal ini ditunjukkan dari hasil standardized coefficient beta sebesar 0,570 yang menunjukkan angka paling besar dibandingkan dengan variabel bebas lainnya.

Untuk meningkatkan peran manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan manajemen pendidikan dalam mengelola yang lebih baik, maka Faktor-faktor yang terdiri dari Manajemen waktu (X1) dan Tingkat kedisiplinan (X2) perlu ditingkatkan secara berkesinambungan sehingga Prestasi kerja pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya (Y) lebih meningkat di masa mendatang.

Manajemen organisasi di Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya perlu memberikan perhatian khusus dalam hal tingkat kedisiplinan sebagai skala prioritas dalam

meningkatkan Prestasi kerja pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya (Y).

Manajemen waktu bagi semua pegawai perlu ditekankan agar para pegawai tidak terpaksa dengan seberapa besar dan kapan gaji yang akan dicairkan sehingga mengabaikan tugas sesuai rencana kerja dan manajemen waktu yang ada (Winarsih & Hidayat, 2022), namun harus mempunyai semangat yang tinggi sesuai dengan jadwal atau manajemen waktu yang ada sehingga mampu melaksanakan tugas secara tepat waktu dan dengan memberikan pengabdian yang tulus ikhlas dengan didorong oleh pengabdian pegawai terhadap peningkatan Prestasi kerja pegawai, terhadap upaya peningkatan kualitas pegawai.

Sesuai pendapat Hasibuan (2018: 38) tingkat kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai yang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Tingkat kedisiplinan yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pegawai perlu dipupuk dan ditekankan terhadap penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Winarsih & Fariz, 2021). Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan kecamatan dalam pelayanan publik, tujuan pegawai dalam mengabdikan dan terwujudnya harapan masyarakat dalam pelayanan yang semakin berkualitas sebagai perwujudan *good governance*.

Tingkat kedisiplinan pegawai kecamatan mempunyai peranan penting dalam tercapainya fungsi kecamatan dalam pelayanan masyarakat, karena disiplin kerja pada umumnya menyangkut rasa tanggung jawab seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan dalam pelayanan masyarakat, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku di dalam organisasi kecamatan. Dengan tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi maka pihak kecamatan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan organisasi pemerintah yang ingin dicapai.

## SIMPULAN

Sesuai dengan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan beberapa hal di antaranya:

1. Faktor-faktor yang terdiri dari Manajemen waktu (X1) dan Tingkat kedisiplinan (X2) mempunyai pengaruh nyata secara simultan (bersama-sama) terhadap Prestasi kerja pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya (Y).
2. Faktor-faktor yang terdiri dari Manajemen waktu (X1) dan Tingkat kedisiplinan (X2) mempunyai pengaruh nyata secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Prestasi kerja pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya (Y).
3. Diantara Faktor-faktor yang terdiri dari Manajemen waktu (X1) dan Tingkat kedisiplinan (X2), ternyata Tingkat kedisiplinan (X2) mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi

kerja pegawai Kecamatan Sukolilo Pemerintah Kota Surabaya (Y), dengan pengaruh parsial sebesar 57,0%.

Semua pegawai perlu mempunyai semangat yang tinggi sesuai dengan jadwal atau manajemen waktu yang ada sehingga mampu melaksanakan tugas secara tepat waktu dan dengan memberikan pengabdian yang tulus ikhlas dengan didorong oleh pengabdian pegawai terhadap peningkatan Prestasi kerja pegawai, terhadap upaya peningkatan kualitas pegawai. Tingkat kedisiplinan yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pegawai perlu dipupuk dan ditekankan terhadap penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, I. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka Cipta Jakarta.
- Arnold, H. J., & Fieldman, D. C. (2016). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Book Company. Singapore.
- As'ad, M. (2014). *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- As'ad, M. (2018). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Liberty, Yogyakarta.
- Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Bernardin, & Russel (Terjemahan Ruky). (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Daryanto, & Farid, M. (2013). *Konsep Dasar Manajemen*. Pendidikan Nasional. Gava Media.
- Desler, G. (2016). *Organization And Management*. Reston Publishing Company Inc. Virginia.
- Dharma, S. (2018). *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Efendi, M. N., & Winarsih, T. (2022). Analisis Peningkatan Kinerja Guru pada Sekolah SMK Antartika Surabaya. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(2), 923-935.
- Fariz, F. (2022a). Quality Improvement Strategy for Strengthening Higher Education Competitiveness. *Khazanah Sosial*, 4(2), 272-283.
- Fariz, F. (2022b). Strategies to Increase User Satisfaction in Online Shopping Applications. *Journal of Applied Management (JAM)*, 20(2), 438-444.
- Fariz, F. (2022c). The Effect of Supplier Integration, Manager Transformational Leadership on Supply Chain Performance. *Growing Science*, 993-998.
- Gea, A. A. (2014). Time Management: Menggunakan Waktu Secara Efektif dan Efisien. *Humaniora*, 5(2).

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Greenberg, J., & Baron, A. R. (2013). *Behavior In Organization: Understanding And Managing The Human Side Of Work*. Allyn And Bacon Inc.
- Gujarati, D. (2013). *Ekonometrika*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko, H. T. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, S. P. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Imanto, T., Edris, M., & Fariz, F. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian di Toko ATK Hikmah. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 313-318.
- James H. Donnely, Gibson, J. L., & Jhon M. Ivancevich. (2019). *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga, Jakarta.
- Kerlinger, N. F. (2014). *Foundation Of Behavioral Research*. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Koontz, H., O'Donnell, C., & Weihrich, H. (2016). *Manajemen (Edisi Kedelapan)*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2016). *Organizational Behavior (Second Edition)*. Irwin Inc. Boston.
- Luthans, F. (2016). *Organizational Behavior (Sixth Edition)*. McGraw-Hill Book Co. Singapore.
- Manulang. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Martoyo, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ketiga)*. BPFE, Yogyakarta.
- Moenir, A. S. (2017). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepekerjaan (Cetakan Pertama)*. PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Edisi Ketiga)*. BPFE, Yogyakarta.
- Pearce, J. A., & Robinson, R. B. (2019). *Management*. McGraw-Hill Book Co. Singapore.
- Reksohadiprojo, S., & Handoko, H. (2016). *Organisasi Organisasi: Teori Struktur dan Perilaku*. BPFE, Yogyakarta.
- Rintyastini, Y., & Charlotte, S. Y. (2016). *Bimbingan dan Konseling. SMP Kelas VIII*. Erlangga, Jakarta.
- Schermerrhorn, R. J., Hunt, G. J., & Osborn, N. R. (2015). *Managing Organizational Behavior (Fourth Edition)*. John Wiley and Sons Inc.
- Siagian, S. (2015). *Teori Motivasi dan Aplikasinya (Cetakan Kedua)*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.

- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Keenam)*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2019). *Metode Penelitian Survei*. LP3ES, Jakarta.
- Stoner, J. A. F. (2016). *Manajemen (Edisi Kedua)*. Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutarto, (2015). *Dasar-Dasar Organisasi*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Wexley, K. N., & Yuki, G. A. (2016). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia (Cetakan Kedua)*. Bina Aksara.
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(1), 1328-1339.
- Winarsih, T., & Hidayat, A. (2022). The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Business, and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1), 95-104.