



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 10347-10359

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

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

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kab. Sorong Selatan

Terianus Wagarefe^{1✉}, Edward Clan², Rendi Pattiasina³

Universitas Kristen Papua

Email: ttewa180@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kab. Sorong Selatan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variable bebas atau variable independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variable terikat atau variable dependen (Y). berdasarkan hasil output maka dapat dikatakan bahwa : 1) H1 atau hipotesis pertama; ada pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig) < 0,05 (hipotesis diterima); 2) H2 atau hipotesis pertama; ada pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig) < 0,05 (hipotesis diterima). Sedangkan nilai signifikansi (sig) dalam uji F adalah sebesar 0,000. Karena sig 0,000 < 0,05, maka Keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) atau berarti signifikan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja*

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of work discipline and work motivation on employee performance at the District Inspectorate Office. South Sorong. The data analysis technique used is multiple linear regression. The research results of the t test aim to determine whether the free variable or independent variable (X) partially influences the dependent variable or dependent variable (Y). Based on the output results, it can be said that: 1) H1 or first hypothesis; there is an influence of work discipline (X1) on performance (Y), this is proven by a significance value (Sig) < 0.05 (hypothesis accepted); 2) H2 or first hypothesis; there is an influence of work motivation (X2) on performance (Y), this is proven by a significance value (Sig) < 0.05 (hypothesis accepted). Meanwhile, the significance value (sig) in the F test is 0.000. Because sig 0.000 < 0.05, the decision in the F test can be concluded that work discipline (X1) and work motivation (X2) simultaneously influence performance (Y) or are significant.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan adalah aparatur Sipil Negara (ASN) Sebagai abdi Negara dituntut untuk bekerja secara profesional, disiplin dan bertanggung jawab dalam pengabdian-pengabdian kepada masyarakat dan organisasi kerjanya wujud dari pada profesionalisme dalam bekerja adalah terbentuknya kinerja yang baik dari setiap aparatur sipil Negara yang akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian target kerja yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut.

Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat terwujud dari output yang dihasilkan tingkat kinerja pegawai dapat dinilai dari pemahaman akan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, biasa pula dilihat dari kedisiplinan dalam menaati peraturan yang berlaku di birokrasi kerjanya serta juga motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah disiplin kerja namun fenomena yang terjadi adalah dalam hal ini disiplin kerja dapat dilihat dari kesadaran pegawai yang belum maksimal dalam menaati jam masuk dan jam pulang kerja.

Pegawai negeri sipil mempunyai tugas yaitu tugas pemerintahan dan pembangunan atas dasar tersebut setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat selain juga motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Disiplin merupakan tindakan yang sangat baik guna memenuhi berbagai ketentuan, dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan –peraturan yang berlaku dalam organisasi ini. Kedisiplinan penting bagi

organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif.

Motivasi kerja adalah cara kerja yang merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung sumber-sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. sementara itu, kinerja berasal dari pengertian *performance*, diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kinerja kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya motivasi atau hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (implementasi dari rencana yang telah disusun) untuk mencapai suatu tujuan organisasi kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut motivasi kerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi di atas tidak semudah yang di bayangkan, diperlukan sumber daya manusia yang memadai baik dari sarana dan prasarana maupun sumber daya manusia dan lain sebagainya, sehingga akan tercipta kinerja pegawai inspektorat daerah Kabupaten Sorong Selatan sebagai instansi yang bertugas melakukan pengawasan dituntut untuk memiliki kualitas kinerja yang lebih baik dari instansi yang diawasinya berdasarkan uraian latar belakang masalah bahwa motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Data Penelitian

1. Data Primer

Data primer adalah hasil wawancara dengan responden data hasil pengukuran dari alat ukur atau data hasil pengamatan langsung sehingga peneliti bisa terjun mengamati dan menulis jawaban langsung dari objek penelitian nya data primer sangat penting karena merupakan data yang paling akurat dan dapat di pertanggung jawabkan sumber data primer yaitu sumber yang berisi hasil penelitian atau tulisan yang merupakan karya asli peneliti atau teoritis yang orisinal.

2. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu sumber data yang berisi hasil penelitian yang tidak secara langsung melakukan penelitian atau bukan penemu teorinya sumber sekunder seperti tulisan buku atau laporan dalam kantor.

Populasi dan Sampel

Peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai ASN yang ada di kantor inspektorat daerah. kabupaten sorong selatan yang berjumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah, berjumlah 30 orang pegawai aparatur sipil negara ASN. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh sampel jenuh adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh sampel tersebut sampel sering disebut juga dengan teknik sampling teknik sampling adalah proses menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah.

1. Kuisisioner; Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat atau pernyataan tertutup atau terbuka yang tertulis kepada responden untuk dijawab tujuannya untuk mendapatkan informasi, menggali keterangan, tanggapan, persepsi, dan pendapat dari responden wawancara.
2. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam wawancara merupakan proses Tanya jawab baik secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun menggunakan telepon.
3. Observasi; Adakah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.
4. Dokumentasi; Teknik pengumpulan data yang terakhir adalah dokumen yang mana peneliti mengambil sumber penelitian atau objek dari dokumen atau catatan dari peristiwa yang sudah melalui ,baik dalam bentuk tulisan ,gambar,atau karya monumental dari seseorang bisa diambil dari catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan,dan lain sebagainya.

Teknik Analisis Data

Adalah data regresi linier berganda proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan atau sebuah cara untuk mengolah data menjadi informasi agar karakteristik data tersebut mudah dipahami dan bermanfaat untuk solusi permasalahan terutama hal yang berkaitan dengan penelitian rancangan atau metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Uji validitas; Uji validasi adalah digunakan untuk mengukur sah valid atau tidaknya suatu kuisisioner uji validasi dihitung dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai

r_{table} . Jika $r_{hitung} > r_{table}$ dengan taraf signifikansi maka pernyataan yang ada didalam kuesioner dinyatakan dalam penelitian ini instrument yang digunakan untuk memperoleh data adalah kuesioner. apabila dalam uji validasi ditemukan sebuahkomponen yang tidak valid, maka dapat dikatakan bahwa komponen tersebut tidak konsisten dengan komponen-komponen lainnya untuk mendukung sebuah konsep. dalam uji validasi dapat digunakan SPSS (*statistical product and service solutions*) Pengujian validitas dilakukan dengan beberapa langkah-langkah antara lain : a) Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur; b) Melakukan uji coba skala pengukuran dengan menggunakan responden; c) Mempersiapkan tabel jawaban; d) Menghitung korelasi.

2. Uji Reliabilitas; Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap suatu pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu SPSS (*statistical product and service solutions*) memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic cronbach alpha suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika membrikan nilai cronbach alpha.
3. Uji Asumsi Klasik; Uji asumsi klasik adalah untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas.
 - a. Uji Normalitas; Uji normalitas adalah data yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. deteksi normal dilakukan dengan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.
 - b. Uji Heteroskedastisitas; Uji heteroskedastisitas merupakan untuk menguji apakah dalam model regresi ketidak samaan varians dan residual satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homo kedastisitas atau tidak terjadi heteros kedastisitas. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteros kedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi. Dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y$

sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

4. Analisis Regresi Linear Berganda; Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan rumus persamaan seperti yang dikutip dalam sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Nilai Constan/Reciprocal

b = Konstanta

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Motivasi Kerja

e = Standar Error

5. Uji Hipotesis

Uji F; Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen. Dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variable dependen yang dapat di jelaskan oleh perubahan nilai semua variable independen, untuk itu perlu dilakukan uji F, uji F atau dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikan yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian.

Uji T (parsial); Parsial dalam penelitian ini adalah pengujian untuk meneliti pengaruh dari tiap-tiap variabel independen terhadap variable dependen yang pada umumnya menggunakan Uji T- statistik pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tabel 1 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	Persentase (%)
Laki-laki	21	70
Perempuan	9	30
Total	30	100

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk jenis responden yang mengembalikan kuisisioner yang terbanyak laki-laki berjumlah 21 orang atau sebesar 70% pegawai dan juga jenis perempuan di jumlah 9 pegawai (30%) jumlah keseluruhan responden yang dapat memilih total 30 orang pegawai.

Tabel 2. Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
S1	20	67
SMA	10	33
Total	30	100

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa untuk responden pendidikan terakhir S1 berjumlah 20 orang pegawai (67%) dalam pendidikan terakhir dan juga jumlah SMA berjumlah 10 orang pegawai (10%) jumlah keseluruhan responden total, 30 orang pegawai.

Uji Validitas

1. Uji Validitas X_1

Validitas adalah suatu indikasi alat ukur yang menunjukkan tingkat kefalitan pertanyaan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dari variabel yang di teliti secara rinci disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Validitas X_1

No	Pernyataan Variabel X_1	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	$X_{1,1}$	0,861"	0,361	Valid
2	$X_{1,2}$	0,879"	0,361	Valid
3	$X_{1,3}$	0,943"	0,361	Valid
4	$X_{1,4}$	0,660"	0,361	Valid
5	$X_{1,5}$	0,877"	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah 2024

Dari hasil uji statistic nilai korelasi pearson menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($> 0,361$), sehingga pertanyaan kuisisioner variabel X_1 dinyatakan valid.

2. Uji Validitas X_2

Tabel 4. Uji Validitas X_2

No	Pernyataan Variabel X_2	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	$X_{2,1}$	0,785"	0,361	Valid
2	$X_{2,2}$	0,628"	0,361	Valid
4	$X_{2,3}$	0,678"	0,361	Valid

3	$X_{2,4}$	0,597"	0,361	Valid
5	$X_{2,5}$	0,546"	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah 2024

Dari hasil uji statistic nilai korelasi pearson menunjukkan nilai r_{hitung} pada variabel X_2 lebih besar dari nilai r_{tabel} ($> 0,361$) sehingga pertanyaan kuisisioner variabel X_2 dinyatakan valid

3. Uji Validitas Y

Tabel 5. Uji Validitas Y

No	Pernyataan Variabel Y	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
1.	Y_1	0,682"	0,361	Valid
2.	Y_2	0,621"	0,361	Valid
3.	Y_3	0,612"	0,361	Valid
4.	Y_4	0,751"	0,361	Valid
5.	Y_5	0,370"	0,361	Valid
6.	Y_6	0,565"	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah 2024

Dari hasil uji statistic nilai korelasi pearson menunjukkan nilai r_{hitung} pada variabel Y lebih besar dari nilai r_{tabel} ($> 0,361$), sehingga pertanyaan kuisisioner variabel Y dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Hasil Uji Reliabilitas	Keterangan
Disiplin kerja (X_1)	0.60	0.745"	Reliable
Motivasi kerja (X_2)	0.60	0.603"	Reliable
Kinerja pegawai (Y)	0.60	0.604"	Reliable

Sumber: data primer diolah 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa variabel X_1 , X_2 dan Y setelah dilakukan pengujian reliabilitas menunjukkan hasil yang reliable.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalisasi Data

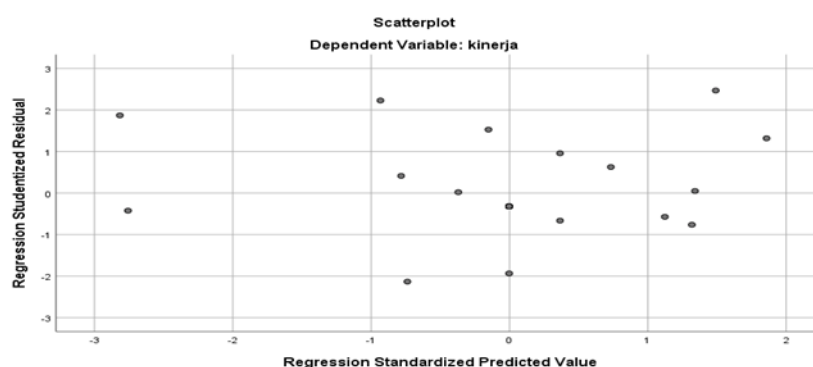
Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.21586466
Most Extreme Differences	Absolute	.261

	Positive	.261
	Negative	-.205
Test Statistic		.261
Asymp. Sig. (2-tailed)		.990 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel 5 hasil uji normalisasi data (uji kolmogorov Smirnov) terlihat bahwa hasil sig > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian terdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar analisis output scatterplots SPSS diketahui bahwa : 1) titik-titik data penyebar di atas dan dibawah atau sekitar angka nol; 2) titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja; 3) penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang dan ideal dapat terpenuhi.

Uji Regresi Linear Berganda

Table 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	7.457	2.974			2.508	.018
1 disiplin kerja	.224	.069	.466		3.255	.003
motivasi kerja	.423	.146	.415		2.896	.007

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Pengelolaan data primer

Dari hasil uji analisis regresi diatas menunjukkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7.457 + 0,224 + 0,423$$

Uji Hipotesis

1. Uji Determinasi

Table 9. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.433	1.260

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Koefisien determinasi (R square atau R kuadrat) atau disimbolkan dengan R² yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variable bebas atau variable independent (X) terhadap variable terikat atau variable dependet (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variable X secara simultan (bersama-sama) terhadap variable Y. berdasarkan tabel aouput model summary terlihat bahwa nilai R Square sebesar 0,472 atau 47,2%. Ini berarti bahwa variable disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap variable kinerja sebesar 47,2%. Sedangkan sisanya (100% - 47,2% = 52,8%) dipengaruhi oleh variable lain diluar persamaan regresi ini atau variable yang yang tidak diteliti.

2. Uji t (Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	7.457	2.974			
1	disiplin kerja	.224	.069	.466	3.255	.003
	motivasi kerja	.423	.146	.415	2.896	.007

a. Dependent Variable: kinerja

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variable bebas atau variable independent (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variable terikat atau variable dependen (Y). berdasarkan hasil output maka dapat dikatakan bahwa :

- H1 atau hipotesis pertama; ada pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig) < 0,05 (hipotesis diterima)
- H2 atau hipotesis pertama; ada pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig) < 0,05 (hipotesis diterima)

3. Uji F (Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	38.329	2	19.164	12.069	.000 ^b
1 Residual	42.871	27	1.588		
Total	81.200	29			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, disiplin kerja

Dari hasil uji F, dapat diukur berapa besar (%) pengaruh yang diberikan variable disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) terhadap variable kinerja (Y). dilihat dari tabel output anova diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) dalam uji F adalah sebesar 0,000. Karena sig 0,000 < 0,05, maka sebagaimana dasar pengambilan Keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja (Y) atau berarti signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, maka terdapat beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut: Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variable bebas atau variable independent (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variable terikat atau variable dependen (Y). berdasarkan hasil output maka dapat dikatakan bahwa : 1) H1 atau hipotesis pertama; ada pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig) < 0,05 (hipotesis diterima); 2) H2 atau hipotesis pertama; ada pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig) < 0,05 (hipotesis diterima). Sedangkan nilai signifikansi (sig) dalam uji F adalah sebesar 0,000. Karena sig 0,000 < 0,05, maka sebagaimana dasar pengambilan Keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja (Y) atau berarti signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Maslow, R. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Manajemen*, 2-41.
- Arikuno, R. (2021). Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Dan Disiplin Kerja.

- [Http://J-Las.Lemkomindo.Org/Index.Php/AFOSJ-LAS](http://J-Las.Lemkomindo.Org/Index.Php/AFOSJ-LAS), Vol 1 No 4, 316-333.
- Ghozali, V. D. (2017). PENGARUH BEBAN KERJA, PELATIHAN DAN TEKANAN WAKTU. *JOM Fekon*, Vol. 4 No. 1, 911-925.
- Hadji Kalla, H. (2-78). PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN. *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar*, Vol 1.
- Ilham Idrus¹, H. K. (Desember 2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP. *Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Islam Makassar*, VOL. 02, No. 2, 46-52.
- Lidya Martha, R. M. (Maret 2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap. *Jurnal Pundi*, Vol 4 No 1, 71-82.
- Malayu, H. S. (2006). Jenis Jenis Motivasi. *Kompas.Com*, 150.
- Mangkunegara. (2002). Motivasi Adalah Kondisi Suatu Energi Yang Menggerakkan Diri Pegawai. 4.
- Muhammad Dede Septiadi¹, L. M. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM P-ISSN 0000-0000, E-ISSN: 0000-0000*, Vol 1, 38-44.
- Nawawi. (2011). *Kinerja Dalam Berorganisasi* (Vol. 4). Surabaya.
- Nila Hotiana, F. (2018). PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA. *Manajemen, Fakultas Bisnis Institute Teknologi Dan Bisnis Kalbis, Jakarta, Indonesia*, Vol 3 No 1, 28-38.
- Ningsih, S. (2008). Unsur Unsur Kesadaran Individu Dalam Berorganisasi. 4, 3.
- Nurdiana Eka Putri, A. H. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, Vol 4 No 1, 31-42.
- Prasetyo, A. R. (2011). PENGARUH PENERAPAN TERAPI TAWA TERHADAP. *Jurnal Psikologi Undip Vol. 10, No.2, Vol 10*, 115-132.
- Priatna, D. (2021). JURNAL MANAJEMEN DEWANTARA. *Dwiyansah & Asteria Jurnal Manajemen Dewantara* [Http://Jurnal.Ustjogja.Ac.Id/](http://Jurnal.Ustjogja.Ac.Id/), Vol 5, 106-119.
- Raka, K. G. (September 2017). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN DAN. *Available Online At* [Http://Ejournal.Warmadewa.Ac.Id/Index.Php/Jret](http://Ejournal.Warmadewa.Ac.Id/Index.Php/Jret), Vol 4 No 2, 63-75.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di. *E-ISSN 2598-398X // P-ISSN 2337- 874*, Vol 5 No 2, 98-103.
- Saputro, E. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN P-ISSN (2088-219X)*, Vol 9, 114-123.
- Sugiono, D. A. (2012). PENGARUH CITRA MEREK (BRAND IMAGE) TERHADAP. *Skripsi*, Vol 1, 2-121.

- Sukmawati, D. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Publik [Http://Www.Journal.Uniga.Ac.Id/](http://www.Journal.Uniga.Ac.Id/), Vol 11, 269-278.*
- Suprayitno. (2007). *Lingkungan Kerja Yang Mendukung Kelancaran Kerja* (Vol. 3). Malang.
- Trifena Setiawaty Sinaga, R. H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen [Http://Journals.Synthesispublication.Org/Index.Php/Ilman](http://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman), Vol 8 , 16-22.*
- Umi Narimawati, P. P. (2017). PENGARUH PEMAHAMAN PERATURAN PAJAK, SANKSI. *Jurnal Profita Edisi 5, Vol 3, 11-76.*
- W.J.S, P. (2006). Pengertian Organisasi Merupakan Susunan Dan Aturan Dari Berbagai Bagian (Orang Atau Kelompok) Sehingga Menjadi Satu Kesatuan Yang Teratur Dan Tertata. *Kompat.Com, 4, 16.*