

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UPTD BAPENDA PROVINSI KALTIM WILAYAH KUTAI
KARTANEGARA**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Diana Maria

1911102431320

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2023**

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD
Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Diana Maria

1911102431320

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UPTD BAPENDA PROVINSI KALTIM WILAYAH
KUTAI KARTANEGARA**

**Oleh :
Diana Maria
1911102431320**

Samarinda, 25 Juli 2023

**Telah disetujui oleh :
Pembimbing,**



**Mursidah Nurhidillah, SE., M.M.
NIDN. 15077401**

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UPTD BAPENDA PROVINSI KALTIM WILAYAH
KUTAI KARTANEGARA**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Diana Maria

NIM : 1911102431320

Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 03 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji 1 : Asmadhini Handayani Rahmah, S.Si., M. M
NIDN. 1118058604



Penguji 2 : Mursidah Nurfadillah, S.E., M.M.
NIDN. 15077401



Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik

Ketua
Program Studi Manajemen



(Wajdi, M.M., Ph.D)
NIDN. 0605056501



(Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D)
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Diana Maria
NIM : 1911102431320
Program Studi : Manajemen
Email : 1911102431320@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 31 Juli 2023
Yang Membuat Pernyataan,
ttd



Diana Maria

Title : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara

Abstract : Keterlibatan kinerja sangat penting sebab hasil akhir dari proses penyelesaian tugas karyawan. Karyawan yang memenuhi tanggung jawabnya secara efektif serta akurat cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi. Adanya disiplin kerja yang efektif sangat penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Namun, perihal itu harus dilengkapi dengan landasan motivasi kerja yang kuat. Adanya disiplin kerja serta motivasi kerja yang kuat harapannya dapat menunjang kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini yakni guna mengetahui pengaruh disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Uptd Bapenda yang bertempat di Kabupaten Kutai Kartanegara Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini menerapkan metodologi kuantitatif. Sampel penelitian mencakup 36 orang. Teknik pengumpulan data yang diterapkan mencakup literature review dan pemberian kuesioner online melalui Google Forms. Variabel yang dilakukan penelitian yakni Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), serta Kinerja Karyawan (Y). Metodologi yang diterapkan pada melibatkan pemanfaatan regresi linier berganda untuk analisis data. Hasil penelitian ini memperlihatkan adanya hubungan positif yang signifikan secara statistik antara Disiplin Kerja (X1) serta Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada UPTD Bapenda yang bertempat di Wilayah Kutai Kartanegara Provinsi Kalimantan Timur.

Keyword : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UPTD BAPENDA PROVINSI KALTIM WILAYAH KUTAI KARTANEGARA

Diana Maria¹ Mursidah Nurfadillah² Asmadhini Handayani Rahmah³

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

**Corresponding author: mn874@umkt.ac.id*

ABSTRACT

Keterlibatan kinerja sangat penting sebab hasil akhir dari proses penyelesaian tugas karyawan. Karyawan yang memenuhi tanggung jawabnya secara efektif serta akurat cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi. Adanya disiplin kerja yang efektif sangat penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Namun, perihal itu harus dilengkapi dengan landasan motivasi kerja yang kuat. Adanya disiplin kerja serta motivasi kerja yang kuat harapannya dapat menunjang kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini yakni guna mengetahui pengaruh disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Uptd Bapenda yang bertempat di Kabupaten Kutai Kartanegara Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini menerapkan metodologi kuantitatif. Sampel penelitian mencakup 36 orang. Teknik pengumpulan data yang diterapkan mencakup literature review dan pemberian kuesioner online melalui Google Forms. Variabel yang dilakukan penelitian yakni Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), serta Kinerja Karyawan (Y). Metodologi yang diterapkan pada melibatkan pemanfaatan regresi linier berganda untuk analisis data. Hasil penelitian ini memperlihatkan adanya hubungan positif yang signifikan secara statistik antara Disiplin Kerja (X1) serta Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada UPTD Bapenda yang bertempat di Wilayah Kutai Kartanegara Provinsi Kalimantan Timur.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mencakup kekuatan yang melekat yang berasal dari potensi manusia yang ada pada perusahaan ataupun organisasi. Perihal tersebut berfungsi sebagai modal dasar untuk pelaksanaan kegiatan yang ditujukan guna mencapai tujuan. Sumber daya manusia yakni aset penting yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menumbuhkan integritas serta mencapai visi dan misi organisasi. Guna mencapai tujuannya, suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia selaku penggerak pencapaian tujuan. Pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia memainkan keterlibatan penting dalam mendorong dan membentuk dinamika operasional organisasi. Akibatnya, karyawan ataupun sumber daya manusia pada suatu organisasi mengambil peran penting dalam mencapai keberhasilan organisasi (Ekhsan, 2019).

Pencapaian tujuan organisasi bergantung pada kinerja karyawan. Dampak kinerja karyawan terhadap kontribusi organisasi sangat signifikan, menjadikan kinerja sebagai pertimbangan utama baik bagi organisasi maupun karyawannya (Yusuf, 2021). Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari upaya karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, karena mereka memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Perihal ini juga dapat digambarkan sebagai manifestasi penyelesaian tugas karyawan dalam parameter kualitas dan kuantitas yang ditentukan, seperti yang diamati dalam suatu perusahaan (Taufik et al., 2022). Untuk memfasilitasi pencapaian tingkat kinerja karyawan yang optimal, sangat penting untuk menumbuhkan disiplin kerja dan motivasi kerja.

Sesuai pernyataan Robbins, (2018) menerangkan bahwasanya motivasi yakni kecenderungan untuk mengalokasikan sejumlah besar upaya guna mencapai tujuan organisasi, bergantung pada

kapasitas usaha tersebut guna memenuhi kebutuhan individu. Sesuai pernyataan Rofik et al. (2022), motivasi dapat dikonseptualisasikan sebagai proses yang melibatkan upaya untuk menciptakan keadaan yang menguntungkan yang menimbulkan keinginan dan kemauan individu untuk terlibat dalam aktivitas tertentu. Selanjutnya, ketika dihadapkan dengan pengalaman yang tidak menyenangkan, individu mungkin berusaha untuk meringankan ataupun menghindari keadaan afektif negatif tersebut.

Motivasi yakni faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Perihal ini menunjukkan bahwasanya untuk mencapai tingkat kinerja yang memuaskan, sangat penting bagi organisasi, di bawah bimbingan para pemimpinnya, untuk menetapkan faktor motivasi yang secara efektif memengaruhi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku karyawan, sehingga mendorong kemauan mereka untuk menyelaraskan dengan tujuan organisasi. Motivasi berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang sangat penting bagi karyawan untuk secara efektif melakukan tugas pekerjaan mereka. Sangat penting bagi individu untuk memiliki motivasi intrinsik, karena menumbuhkan antusiasme dan minat dalam pekerjaan mereka. Sesuai pernyataan penelitian terdahulu yang dikerjakan oleh Aini dan Ariefiantoro (2018), ditemukan bahwasanya motivasi membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja bersumber dari kata *job performance* ataupun *actual performance* yang menunjukkan pencapaian aktual yang dicapai oleh seorang individu. Sesuai pernyataan Mangkunegara (2017), kinerja, khususnya dalam konteks prestasi kerja, dapat didefinisikan sebagai hasil dari upaya seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, karena mereka memenuhi tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017).

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlangsung pada Uptd Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara. Yakni selaku instansi pemerintah yang memberikan pelayanan kepada publik ataupun masyarakat yang berhubungan dengan pembayaran pajak kendaraan yang terbagi di bermacam kota, salah satunya ada di Tenggarong dan Uptd Bapenda ini beralamat di Jl. Robert Wolter Mongisidi, Rempanga kecamatan Tenggarong, Kabupaten Kutai Kartanegara

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini digunakan jenis penelitian kuantitatif. Sesuai pernyataan (Sinambela, 2020) penelitian kuantitatif yakni metodologi penelitian yang memanfaatkan data numerik selama tahap analisis data untuk menghasilkan informasi yang terorganisir dan terstruktur. Penelitian kuantitatif yakni pendekatan metodologis yang memerlukan pemanfaatan data numerik di seluruh proses penelitian, meliputi pengumpulan data dan penyajian pada hasilnya.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Sesuai pernyataan Sugiyono & Sutopo, (2021) Populasi yakni sekelompok objek ataupun subjek tertentu yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu, sebagaimana ditentukan oleh peneliti, untuk tujuan studi dan penarikan kesimpulan berikutnya. Kajian ini akan mencakup seluruh populasi karyawan Kantor Uptd Bapenda yang bertempat di Wilayah Kutai Kartanegara Provinsi Kalimantan Timur. Jumlah total karyawan dalam populasi ini yakni 36 orang.

2. Sampel

Sesuai pernyataan Sugiyono & Sutopo (2021), sampel yakni bagian dari populasi, yang dipilih untuk secara akurat mewakili jumlah dan karakteristik populasi. Oleh sebab itu, ukuran sampel harus cukup untuk memastikan keterwakilan pada penelitian. Berdasarkan penjelasan yang telah diberikan, dapat disimpulkan bahwasanya sampel

yang diteliti yakni bagian dari populasi yang dilakukan penelitian. Ukuran sampel penelitian terdiri dari 36 orang yang bekerja pada organisasi.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel diterapkan pada penelitian guna memudahkan pengumpulan data. Sesuai pernyataan Sugiyono (2019), pernyataan tersebut menjelaskan bahwasanya teknik sampling memang teknik pengambilan sampel. Guna memastikan sampel yang tepat untuk tujuan penelitian, peneliti menggunakan bermacam teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan pada penelitian ini yakni Non Probability Sampling. Sesuai pernyataan Sugiyono (2019), teknik non-probability sampling yakni metode pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan ataupun peluang yang serupa untuk setiap unsur ataupun anggota populasi guna dilakukan pemilihan selaku sampel. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan pada penelitian ini yakni sampling jenuh yang mencakup pada kategori non-probability sampling.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Sesuai pernyataan Nurdin & Hartati, (2019) definisi operasional yakni mengacu pada proses mendefinisikan variabel dengan cara yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diamati. Pendekatan ini memungkinkan peneliti guna melaksanakan pengamatan ataupun pengukuran yang cermat terhadap suatu objek ataupun fenomena. Variabel yang digunakan pada penelitian ini mencakup dua kategori yang berbeda, yakni variabel dependen serta variabel independen. Variabel dependen yakni variabel yang tunduk pada pengaruh variabel independen, disisi lain variabel independen yakni variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.

Variabel Dependen Sesuai pernyataan Sugiyono, (2019) variabel yang dipengaruhi ataupun ditentukan oleh variabel independen. Variabel yang diteliti pada penelitian ini yakni kinerja karyawan yang yakni variabel dependen.

Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Ini berkaitan dengan sejauh mana seorang karyawan berhasil memenuhi tanggung jawab mereka ditugaskan. Dengan indikator yakni :

- 1) Kualitas Kinerja
- 2) Kuantitas Kinerja
- 3) Waktu
- 4) Ketepatan Waktu.

Variabel Independen Sesuai pernyataan Sugiyono (2019), variabel Independen yakni variabel yang mempengaruhi ataupun menyebabkan perubahan ataupun munculnya suatu variabel terikat. Pada penelitian ini Disiplin kerja dan Motivasi kerja digunakan sebagai variabel bebas.

- a. Disiplin Kerja yakni instrumen yang diterapkan manajer guna melakukan komunikasi dengan karyawan guna membuat para karyawan mengubah perilaku dan berupaya menunjang kesadaran juga kesediaan guna menaati seluruh peraturan perusahaan. Dengan indikator yakni :
 - 1) Taat dengan aturan waktu
 - 2) Taat dengan aturan perusahaan
 - 3) Taat dengan aturan perilaku di perusahaan
- b. Motivasi Kerja yakni mengacu pada keadaan ataupun faktor yang merangsang ataupun mendorong individu untuk terlibat dalam tindakan ataupun perilaku tertentu, serta aspek kontekstual dari kegiatan tersebut, dengan tujuan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan indikator yakni :
 - 1) Daya Dorong
 - 2) Kemauan
 - 3) Kerelaan
 - 4) Membentuk Keahlian

- 5) Membentuk Keterampilan
- 6) Tanggung Jawab
- 7) Kewajiban
- 8) Tujuan

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang dipakai yakni jumlah tenaga kerja di Uptd Bapenda Provinsi Kalimantan Timur Kabupaten Kutai Kartanegara. Jenis data pada penelitian ini menerapkan data primer serta sekunder.

1) Data Primer

Sesuai pernyataan Masturoh & T, (2018) yang dimaksud dengan Data primer mengacu pada informasi yang peneliti peroleh ataupun kumpulan langsung dari sumber data aslinya. Data primer, dinamakan selaku data asli ataupun data kontemporer, yakni data yang terkini dan telah dikumpulkan secara langsung. Untuk memperoleh data primer, peneliti memiliki pilihan untuk menggunakan berbagai metode seperti melakukan wawancara, melaksanakan observasi, memfasilitasi diskusi kelompok terarah, serta menyebarkan kuesioner.

2) Data Sekunder

Sesuai pernyataan Masturoh & T, (2018) data sekunder yakni data yang diperoleh peneliti dari bermacam sumber yang sudah tersedia. Data sekunder bisa didapatkan dari jurnal, lembaga, laporan, serta lainnya.

Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang dilaksanakan peneliti pada penelitian ini yakni :

- 1) Studi pustaka yakni mengacu pada praktik ilmiah yang terlibat dengan beragam bahan referensi dan hasil penelitian sebelumnya, dengan tujuan memperoleh landasan teoretis yang kuat untuk masalah penelitian spesifik yang dihadapi.
- 2) Kuesioner Sesuai pernyataan Untari (2018), kuesioner Instrumen pengumpulan data yang umumnya diasosiasikan dengan penelitian kuantitatif ditandai dengan penggunaan bahan respon terbuka dan tertutup untuk mengumpulkan informasi dari partisipan. Penelitian ini melibatkan administrasi survei online di kantor Samsat Tenggarong untuk mengumpulkan data. Kuesioner online diberikan menggunakan perangkat lunak manajemen kuesioner berbasis web. Google Formulir, dibuat dan diambil. Jenis pertanyaan yang termasuk pada kuesioner yakni pertanyaan yang diperlukan pada laporan penelitian.

Sesuai pernyataan Untari, (2018) Teknik analisis data yakni suatu tahapan ataupun usaha untuk mengubah data selaku informasi baru dengan cara yang membuat sifat-sifat data lebih mudah dipahami serta bermanfaat guna memecahkan suatu masalah. Analisis data dilakukan dari sampel yang biasanya disusun sesuai pengujian hipotesis ataupun asumsi. Sesuai pernyataan (Masturoh & T, 2018) Skala likert yakni skala yang diterapkan guna melaksanakan pengukuran sikap, pendapat dan persepsi individu ataupun sekelompok individu terkait gejala ataupun fenomena yang sedang dipelajari. Tanggapan dari instrumen survei yang memakai skala Likert memiliki skala seperti STS, TS, N, S, dan SS. Untuk memudahkan peneliti menemukan jawaban dari responden, berikut tabel yang menggambarkan bagaimana penelitian dinilai pada skala Likert:

Tabel 1. Skala Likert

No	Keterangan	Kode	Nilai Skor
----	------------	------	------------

1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: (Sugiyono, 2019)

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Sesuai pernyataan Sugiyono & Sutopo, (2021) uji validitas yakni alat yang digunakan untuk menilai tingkat ketelitian dan kesesuaian antara objek dengan data yang terkumpul. Uji validitas yakni suatu metode yang digunakan untuk menilai tingkat kesesuaian antara data yang diperoleh dengan data sebenarnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Sesuai pernyataan Ghozali, (2018) uji reliabilitas yakni menyelidiki reliabilitas variabel penelitian melalui prosedur pengujian yang komprehensif. Keandalan ataupun kepercayaan survei ditetapkan ketika tanggapan atas pertanyaan menunjukkan konsistensi ataupun stabilitas di seluruh periode waktu yang berbeda. Pada penelitian ini pengukuran reliabilitas dilaksanakan dengan menerapkan pengukuran tunggal. Pengukuran dilakukan dalam satu contoh, setelah itu hasil yang diperoleh kemudian disandingkan dengan pernyataan lain ataupun dinilai korelasinya dengan tanggapan terhadap pernyataan tersebut. Suatu variabel dinyatakan reliabel jikalau nilai Cronbach alpha-nya > 0,6.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas yakni guna menilai sebaran variabel dalam model regresi, khususnya untuk menentukan apakah variabel bebas, variabel terikat, ataupun keduanya memiliki distribusi normal ataupun menyimpang dari normalitas. Jika variabel tidak mengikuti distribusi normal, hasil uji statistik akan berkurang. Uji

b. Multikolinieritas

Adanya multikolinieritas dapat diketahui melalui pengujian nilai tolerance serta nilai Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini mengkuantifikasi sejauh mana setiap variabel independen diperhitungkan oleh variabel independen lainnya. Adanya model regresi yang menunjukkan korelasi antar variabel independen dapat diamati melalui Nilai Toleransi melebihi 0,10 ataupun ekuivalen dengan nilai VIF di bawah 10. Akibatnya, tidak mengalami multikolinieritas antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Sesuai pernyataan Ghozali, (2016) Uji heteroskedastisitas guna melakukan pengujian model regresi terhadap adanya ketidaksamaan variabel antara pengamatan residual berurutan dan pengamatan tetap. Jikalau variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen, perihal itu memperlihatkan adanya heteroskedastisitas, ataupun sebaliknya.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Sesuai pernyataan Sugiyono, (2018) pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda diterapkan guna mengetahui jikalau total variabel independen minimal 2 serta untuk mengetahui variabel

independent lebih dari satu, maka analisis yang diterapkan yakni analisis regresi linier berganda guna mengetahui variabel independent terhadap variabel dependen.

4. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis yakni metodologi pengambilan keputusan yang berdasarkan pada analisis data. Hasil pengujian statistik bisa dinyatakan signifikan jikalau kejadian tersebut tidak diakibatkan oleh faktor yang kebetulan, berdasarkan dengan batas probabilitas yang sudah ditetapkan (Ghozali, 2018).

a. Uji t (parsial)

Uji t dilakukan guna menilai pengaruh tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Tujuan uji-t yakni untuk menilai signifikansi statistik dampak model regresi variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji F (Simultan)

Uji F guna mengetahui apakah variabel independen dan dependen yang dilibatkan pada suatu model secara bersama-sama membawa pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2016).

c. Koefisien determinasi

Ghozali, (2018) Koefisien determinasi (R^2) mengkuantifikasi seberapa jauh model bisa menerangkan variabilitas yang diamati pada variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang rendah memperlihatkan bahwasanya variabel independen memiliki kapasitas yang terbatas guna memperhitungkan variabilitas yang teramati pada variabel dependen. Nilai adjusted R^2 yang kecil ataupun mendekati 0 menunjukkan bahwasanya kekuatan penjelas variabel kebebasan dalam hubungannya dengan variabel dependen terbatas secara signifikan. Nilai yang lebih tinggi dari adjusted R^2 menunjukkan kemampuan yang lebih kuat dari variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen.

d. Koefisien korelasi

Koefisien korelasi (r) mengkuantifikasi derajat korelasi antara variabel independen serta variabel dependen. Koefisien korelasi dibatasi pada interval -1 hingga +1 ($-1 \leq r \leq +1$), memungkinkan berbagai nilai potensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada awalnya pengelolaan pendapatan daerah di Kabupaten Kutai Kartanegara Provinsi Kalimantan Timur dikoordinasikan oleh Biro Keuangan Sekretariat Daerah. Tanggung jawab ini dilakukan oleh bagian pajak yang yakni bagian di lingkungan Biro Keuangan Sekretariat Provinsi Kalimantan Timur. Namun pada perkembangan selanjutnya, bagian pajak mengalami perubahan dan dikenal dengan nama Bagian Perpajakan.

1. Jenis Kelamin

menunjukkan bahwasanya dari 35 responden yang berpartisipasi pada penelitian ini, 21 Responden (60%) yakni laki-laki serta 14 Responden (40%) yakni perempuan. Dari sini dapat disimpulkan bahwasanya di UPTD Bapenda Provinsi Kalimantan Timur Kabupaten Kutai Kartanegara tenaga kerja didominasi oleh laki-laki sebab memiliki kualitas yang lebih kuat serta konsisten.

2. Golongan

Dari golongan dinyatakan bahwasanya dari 35 responden mayoritas yakni PNS, sebanyak 18 responden (51%). Pada saat yang sama terdapat 17 (49%) responden non-pns. Dari pernyataan

tersebut dapat disimpulkan bahwasanya staf kantor UPTD Bapenda Provinsi Kaltim wilayah Kutai Kartanegara didominasi oleh PNS.

3. Usia

Usia memperoleh informasi bahwasanya dari 35 responden mayoritas berada pada kelompok umur 21-29 tahun serta 30-39 tahun yakni. Masing-masing 13 responden (37%). Yang terkecil yakni rentang usia antara < 20 tahun, yakni 0 responden (0%).

4. Gaji

Gaji menunjukkan dominan responden berdasarkan “Gaji” yakni gaji “3,5 – 4,4 juta “ dengan persentase 43%, sedangkan paling minim yakni jenis pendapatan kisaran “6,5 – 7,4 juta dan > 7,5 juta” dengan persentase 3 %. Sesuai penjabaran tersebut bisa diambil kesimpulan bahwasanya pada responden karyawan pada kantor UPTD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara didominasi oleh rentang gaji 3,5 - 4,4 juta.

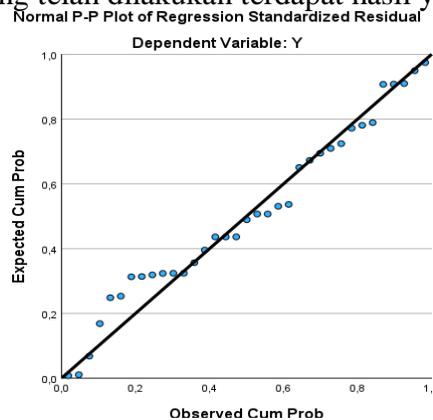
Untuk memastikan hasil jawaban responden terhadap setiap variabel yang diterapkan pada penelitian ini. Statistik deskriptif diterapkan guna menganalisis skor total dari setiap variable yang melibatkan penetapan batas skala, yang kemudian dibagi menjadi lima kategori. Tanggapan dari 35 peserta yang berkaitan dengan variabel penelitian akan diperiksa secara menyeluruh, dan deskripsi statistik akan diberikan untuk menjelaskan persepsi mereka terhadap variabel tersebut.

Uji Validitas

Pada uji validitas, setiap item yang diuji divalidasi dengan item yang dikoreksi - korelasi totalnya lebih besar dari nilai R-tabel. Pengujian ini dilaksanakan terhadap 35 responden dengan menerapkan SPSS 29.0. Sesuai tersebut bisa diambil kesimpulan bahwasanya nilai r (korelasi total item yang disesuaikan) hasil penelitian berada di atas nilai r tabel yakni 0,3338 (df=n-k=35-2=33 serta a=0,05), yang mana semua pernyataan valid. Bisa diambil kesimpulan bahwasanya nilai r-hasil (korelasi lot total terkoreksi) lebih besar dari nilai r-tabel:0,3338 (df = n-k = 35 -2 = 33 serta a = 0,05), jadi semua ekspresi valid.

Uji Normalitas

Sesuai uji normalitas yang telah dilakukan terdapat hasil yakni :



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

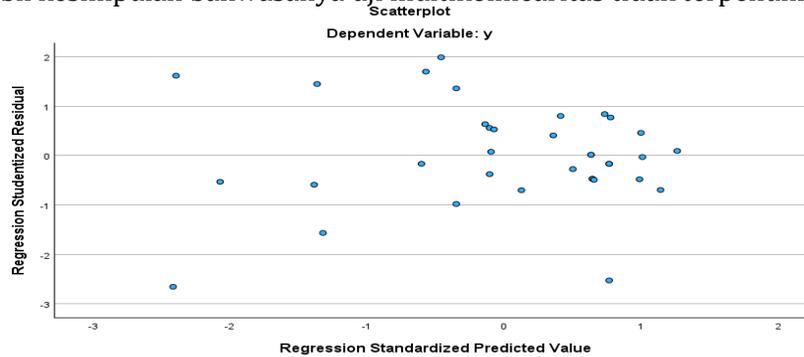
Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Gambar 1 memperlihatkan penyebaran data disekeliling garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal sehingga bisa dinyatakan bahwasanya garis tersebut memperlihatkan pola normal sesuai pernyataan uji normalitas P-Plot.

Uji Multikolinearitas

Pada hasil output data variabel Disiplin Kinerja Karyawan dengan nilai VIF yakni 1,054 < 10

yang berarti dengan nilai VIF yakni $1,054 < 10$ yang bermakna tidak mengalami multikolinearitas. Dari sini bisa diambil kesimpulan bahwasanya uji multikolinearitas tidak terpenuhi.



Gambar 2. Grafik Scaterplo Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Terlihat dari Gambar 2 bahwasanya heteroskedastisitas tidak diamati dalam data karena tidak adanya pola yang terlihat dan tersebar tidak menunjukkan dispersi titik baik di atas maupun di bawah titik nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, bisa diambil kesimpulan ataupun dinyatakan bahwasanya uji heteroskedastisitas tidak terpenuhi.

Tabel 1. Analisis Linier Berganda

Variabel	B	T	Sig	Keterangan
(Constant)	0,156	0,063	0,951	Signifikan
X ₁	0,386	2,140	0,040	Signifikan
X ₂	0,355	6,863	0,001	Signifikan
F	30,738			
Adjusted R Square	0,636			
R	0,811			

Unstandardized Coefficients

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Sesuai Tabel 1. bisa diambil persamaan guna mengetahui pengaruh disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Kantor Bapenda Provinsi Kalimantan Timur Kabupaten Kutai Kartanegara.

Konstanta regresi untuk variabel jenis pekerjaan (X₁) yakni 0,386 yakni jikalau variabel bebas lainnya nilainya tetap serta pelatihan profesional (X₁) meningkat sehingga kinerja (Y) naik yakni 0,386.

Konstanta regresi variabel Motivasi Kerja (X₂) yakni 0,355. Artinya, jika variabel independen lain nilainya tetap serta motivasi kerja (X₂) meningkat, sehingga kinerja (Y) meningkat yakni 0,355.

Uji Hipotesis

Uji T (parsial)

Sesuai tabel 1. tersebut bisa diambil kesimpulan yakni :

1) Pengaruh *Disiplin Kerja* terhadap kinerja pada kantor UPTD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara dengan nilai signifikasi *Disiplin Kerja* (X₁) yakni $0,040 < 0,05$ serta nilai t hitung $2,140 > t$ tabel $1,692$ yang mana H1 diterima, *Disiplin Kerja* membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja yang mana.

2) Pengaruh *Motivasi Kerja* terhadap kinerja karyawan pada kantor UPTD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara dengan nilai sig $0,001 < 0,05$ serta nilai t hitung $6,863 > t$ tabel $1,692$ yang mana H2 diterima, *Motivasi Kerja* membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (simultan)

Hasil uji f pada tabel 11 memperlihatkan nilai f hitung yakni 30,738 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan variabel disiplin kerja serta motivasi kerja secara bersama-sama membawa dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi pada tabel 1. menerangkan nilai konstribusi (R square) yakni 0,636 yang maknanya variabel disiplin kerja serta motivasi kerja memberikan sumbangan ataupun kontribusi yakni yakni 63,6% terhadap kinerjakaryawan, sementara 36,4% disumbangkan ataupun dikontribusikan oleh variabel lainyang tidak diteliti.

Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel tersebut menerangkan nilai korelasi (R) yakni 0,811^a. Nilai ini memperlihatkan hubungan yang kuat antara variabel disiplin (X_1) serta motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang maknanya jikalau nilai disiplin (X_1) serta motivasi kerja (X_2) naik, sehingga tingkat kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yakni apakah Disiplin Kerja membawa dampak terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian secara parsial (t) memperlihatkan bahwasanya variabel Disiplin Kerja membawa dampak positif terhadap tingkat disiplin kerja yang diberikan kepada karyawan sehingga menunjang kinerja karyawan. Pemimpin harus memprioritaskan penanaman disiplin kerja, terutama di kalangan karyawan yang merasa kekurangan dalam rasa tanggung jawab mereka. Penekanan pada disiplin kerja ini sangat penting dalam menumbuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi di antara karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja. Kinerja karyawan bisa ditingkatkan dengan menumbuhkan disiplin kerja yang kuat, yang meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap tugas yang ditetapkan perusahaan, dan kepatuhan terhadap peraturan organisasi. Hal ini, pada gilirannya, berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Dapat dikemukakan bahwasanya peningkatan disiplin kerja dikaitkan dengan peningkatan yang sesuai dalam kinerja karyawan.

Pembentukan disiplin kerja di kalangan karyawan kantor yakni hal yang sangat penting. Tidak adanya disiplin kerja karyawan dapat menyebabkan keadaan yang merugikan di lingkungan kantor dan berdampak buruk pada kinerja dan kesejahteraan perusahaan secara keseluruhan. Kedisiplinan karyawan di UPTD Bapenda Provinsi Kalimantan Timur, utamanya di Kabupaten Kutai Kartanegara patut diacungi jempol. Namun, masih ada ruang untuk peningkatan lebih lanjut dalam disiplin kerja, khususnya dalam hal ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap pedoman perusahaan. Peningkatan aspek-aspek ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penanaman disiplin kerja karyawan yang kuat berpotensi untuk memperlancar pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjang hasil penelitian yang dikerjakan (Hustia, 2020), (Daspar, 2020),(Amalia & Siagian, 2021) dan (Pratama & Syamsuddin, 2021) yang dimana menyatakan bahwasanya Disiplin Kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua berkaitan dengan potensi dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Data memperlihatkan bahwasanya memberikan motivasi kerja yang ditingkatkan kepada karyawan dapat mengarah pada kenaikan kinerja karyawan selanjutnya. Penelitian ini memberikan bukti yang menunjang anggapan bahwasanya motivasi kerja membawa dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya motivasi dapat menjadi pendorong bagi individu untuk tekun memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya. Seorang karyawan yang termotivasi menunjukkan tingkat

kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi, serta tekad yang kuat guna menggapai kesuksesan. Dapat dikemukakan bahwasanya peningkatan motivasi kerja berhubungan positif dengan peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja pada UPTD Bapenda Provinsi Kaltim wilayah Kutai Kartanegara sudah cukup baik dengan adanya dorongan dari pimpinan yang memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal, namun bila motivasi lebih ditingkatkan lagi seperti dengan memberikan pelatihan untuk pengembangan diri, memberikan jenjang karier yang jelas dan memberikan apresiasi maka Motivasi Kerja karyawan akan meningkat untuk menjalankan tugas yang telah ditentukan dan dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini menunjang hasil penelitian yang dikerjakan (Aini & Ariefiantoro, 2018), (Kasmir, 2019), (Puspita & Widodo, 2020), (Harahap & Tirtayasa, 2020) dan (Yusuf, 2021) dimana menerangkan bahwasanya Motivasi Kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga menguji potensi pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil concurrent analysis (F) yang dilaksanakan memberikan bukti bahwasanya disiplin kerja serta motivasi kerja memiliki dampak yang bersamaan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan karyawan terhadap praktik dan perilaku tertentu di tempat kerja. Ini termasuk ketepatan waktu, di mana karyawan secara konsisten datang dan pergi pada waktu yang ditentukan, serta penyelesaian tugas dengan standar yang tinggi. Selain itu, disiplin kerja memerlukan kepatuhan terhadap semua kebijakan dan peraturan perusahaan, serta kepatuhan terhadap norma-norma sosial yang relevan. Motivasi kerja mengacu pada rangsangan ataupun stimulasi yang mendorong karyawan untuk memenuhi tugasnya. Ketika karyawan memiliki motivasi yang kuat dan menunjukkan kebiasaan kerja yang disiplin, mereka cenderung mengalami tingkat kebahagiaan dan antusiasme yang tinggi dalam lingkungan kerja mereka. Dapat dikatakan bahwasanya peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja cenderung menghasilkan peningkatan yang sesuai dalam kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjang hasil penelitian yang dikerjakan (Prasetyo & Santoso, 2020), (Yughi et al., 2022), (Farisi et al., 2020), (Puspita & Widodo, 2020) (Hustia, 2020) dan (Taufik et al., 2022). Dimana menyatakan bahwasanya Disiplin Kerja membawa dampak simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Disiplin kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwasanya H1 diterima makin tinggi Disiplin Kerja para karyawan dalam bekerja dan apa yang diterima ditempat kerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwasanya H2 diterima.

Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja membawa dampak secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.

REFERENCES

Aini, K. N., & Ariefiantoro, T. (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara IxSemarang (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Karet Kebun Sukamangli Di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang). *Majalah Ilmiah Solusi*, 16(4).

- Ali, I. Y., & Simamora, R. (2022). Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 124-135. <https://doi.org/10.36555/Almana.V6i1.1785>.
- Amalia, S., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 719- 730. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V4i1.240>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah MagisterManajemen Homepage*, 2(1), 45-54. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3367>
- Daspar. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159-166. <https://doi.org/10.37366/Ekomabis.V1i02.31>
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Economic, Business And Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122. <https://doi.org/10.32500/Jebe.V2i1.1457>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A., Faizah, E. N., & Nujulah, F. (2021). *The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance*.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4866>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.V10i1.2929>
- Jamaludin, A., Savitri, C., Wanta, Tuhagana, A., & Suroso. (2022). The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance In Bappeda Office (Development Planning Agency At Sub-National Level) Karawang District. *Central European Management Journal*. <https://doi.org/10.57030/23364890.Cemj.30.4.225>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Khairunnisa. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Matahari Department Tore Binjai*.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect Of Motivation On Employee Performance. *Budapest International Research And Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities And Social Sciences*, 3(2), 995-1002. <https://doi.org/10.33258/Birci.V3i2.928>
- Lubis, S. H. L., & Heryenzus. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir*. 13(1).

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan / Anwar Prabu Mangkunegara*.
- Martha, L., & Putra, R. M. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *JURNAL PUNDI*, 4(1). <https://doi.org/10.31575/jp.v4i1.227>
- Masturoh, I., & T, N. A. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Ngwa, W. T., Adeleke, B. S., Agbaeze, E. K., Ghasi, N., & Imhanrenialena, B. O. (2019). *Effect Of Reward System On Employee Performance Among Selected Manufacturing Firms In The Litoral Region Of Cameroon*. <https://www.researchgate.net/publication/352840945>
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendikia. Pardede, R., & Kurniawan, P. H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Osi Electronics. *Jurnal Rekaman*,4(2).<https://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/Rekaman/Index303>
- Prasetyo, H. E., & Santoso, T. (2020). *Analisis Kinerja U-Turn (Studi Kasus U- Turn Di Itc Jalan Letjen Soepono, Jakarta)*.
- Pratama, A., & Syamsuddin, R. A. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Setu Tahun 2021*. 6(1).
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Arkana Buana, Jakarta*.
- Rahma, L. Y., & Siswani, S. (2022a). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Alita Praya Mitra*. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Rahma, L. Y., & Siswani, S. (2022b). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Alita Praya Mitra*. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Rismayadi, B., & Suroso. (2020). *The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance In The Karawang Industry Area*. 4(2).
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Organizational Behavior.
- Rofik, M., Manajemen, A., & Yogyakarta, A. (2022). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Religiusitas Dan Motivasi Internal Yang Dimediasi Etos Kerja*. 1(2).
- Sinambela, L. P. (2020). *Penelitian Kuantitatif: Suatu Pengantar*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta. Sugiyono, & Sutopo. (2021a). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R Dan D / Dr. Sugiyono*.
- Sugiyono, & Sutopo. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R Dan D / Dr. Sugiyono*. Alfabeta.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASITERHADAP KINERJA KARYAWAN NON EDUKATIF DI SALAH SATU UNIVERSITAS SWASTA DI BANDUNG*. <http://kelembagaan.ristekdikti.go.id/index.php/2018/01/19/Perguruan-Tinggi-Di->
- Taufik, M. Saeful, Machmud, S., Zulfikar, V. A., & Coenraad, D. P. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Tudi Pada Salah Satu Perusahaan Vendor Alat Telekomunikasi Di Kota Bandung). *Jurnal Computech & Bisnis*, 16(1), 20-27.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835-853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Untari, D. T. (2018). *METODOLOGI PENELITIAN : Penelitian Kontemporer Bidang Ekonomi Dan Bisnis*.

- Wirjawan, T. W., & Fauziah, R. (2023). The Effect Of Motivation, Work Discipline, And Compensation On Employee Performance Of Pt. Herba Utama (Production Department Of Food Processing Division). *International Journal Of Social Scienc* 2(5), 2069-2076. <https://doi.org/10.53625/ijss.V2i5.4497>
- Yuda, S., & Hasan, J. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indodacin Presisi Utama Medan.*
- Yughi, S. A., Widodo, A. S., & Arsid. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kiat Pangan Persada. In *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business* (Vol. 5, Issue 3).
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah Di Kota Medan.* <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>.
- Yusuf, D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pos Indonesia (Persero) Sibolga. *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan*, 4.
- Zamora, R. (2019). *Kinerja : Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam Performance : Work Environment, Discipline And Work Stress Pt Escotama Handal Batam* (Vol. 7, Issue 2).

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Diana maria
 NIM : 1911102431320
 Program Studi : SI Manajemen
 Bimbingan Mulai : 09 Februari 2023
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada UPTD Bapenda Provinsi Kalimantan Wilayah Kubu Kartanegara

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1.	9/2/23	Konsul Judul	f
2	29/2/23	Konsul Bab 1	f
3	4/3/23	Konsul Bab 1 revisi	f
4	19/3/23	Konsul Bab 2	f
5	01/4/23	Revisi Bab 2 dan konsul Bab 3	f
6	03/06/23	Konsul mengenai kuesioner	f
7	05/06/23	Konsultasi mengenai hasil penelitian Bab 4	f

08	06/06/23	Revisi Bab 4 dan konsul Bab 5	f
09	08/06/23	Revisi Bab 5	f
10	10/06/23	ACC proposal	f

Samarinda, 2023

Pembimbing,



(Nur Sidah Nur Fadillah, S.E., M.M.)

NEW
NASPUB_DIANA_TERBARUUU-
1.docx
by Turnitin Cek

Submission date: 24-Jul-2023 02:33PM (UTC+0200)

Submission ID: 2136065358

File name: NEW_NASPUB_DIANA_TERBARUUU-1.docx (133.5K)

Word count: 5166

Character count: 34801

NEW NASPUB_DIANA_TERBARUUU-1.docx

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	dspace.umkt.ac.id Internet Source	3%
2	journals.umkt.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
4	ejournal.uigm.ac.id Internet Source	1%
5	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
6	core.ac.uk Internet Source	1%
7	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
8	repository.widyatama.ac.id Internet Source	1%
9	Submitted to Southville International School and Colleges Student Paper	1%

BUKTI SUBMIT NASKAH PUBLIKASI

← → ↻ Not secure | jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi/author/saveSubmit/5 ☆ □ ①



Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)

ISSN:

HOME ABOUT USER HOME SEARCH CURRENT ARCHIVES

Home > User > Author > Submissions > Active Submissions

Active Submissions

Submission complete. Thank you for your interest in publishing with Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI).

- Active Submissions

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen
Universitas Medan Area



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

USER
You are logged in as...
1911102431320
» My Journals
» My Profile
» Log Out



MENU

- Focus & Scope
- Author Guidelines
- Publication Ethics
- Editorial Team

25°C Berawan Search 01:11 25/07/2023

← → ↻ Not secure | jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi/author/index ☆ □ ①

Home > User > Author > **Active Submissions**

Active Submissions

ACTIVE ARCHIVE

ID	MM-DD SUBMIT	SEC	AUTHORS	TITLE	STATUS
2296	07-25	ART	Maria	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP...	Awaiting assignment

1 - 1 of 1 items

Start a New Submission

CLICK HERE to go to step one of the five-step submission process.

Refbacs

ALL NEW PUBLISHED IGNORED

DATE ADDED	HITS	URL	ARTICLE	TITLE	STATUS	ACTION
There are currently no refbacs.						

Publish Ignore Delete Select All

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen
Universitas Medan Area



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

USER
You are logged in as...
1911102431320
» My Journals
» My Profile
» Log Out



MENU

- Focus & Scope
- Author Guidelines
- Publication Ethics
- Editorial Team
- Reviewers
- Contact Us
- Visitor Stats
- Copyright Notice

25°C Berawan Search 01:14 25/07/2023