



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Sosial Kota Prabumulih

Ahmad Junardi¹, Ajabar², Yelly Aswari Ningsih³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Email: ajunardi18@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) DI Dinas Sosial Kota Prabumulih. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 38 responden. Penarikan sampel dalam penelitian menggunakan, Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 26. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan hasil uji hipotesis pada uji t diperoleh nilai t hitung $(3,355) > t \text{ tabel } (2,028)$ dan $\text{sig } (0,002) < (0,05)$. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan t-hitung $> t\text{-tabel } (5,151) > (2,028)$ dan $\text{sig } (0,000) < (0,05)$. Sedangkan Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan F hitung $> F \text{ tabel } (40,935) > (4,12)$ dengan nilai signifikan $(0,05)$.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on the performance of state civil apparatus (ASN) in the Social Service of Prabumulih City. The method used in the study is a quantitative method with a descriptive approach. Data collection was carried out using a questionnaire, the population in this study was 38 respondents. Sampling in the study used, The analysis technique used was multiple linear regression which was processed using SPSS Version 26. From this study it shows that work discipline has a significant effect on employee performance with a significant value of the hypothesis test results in the t test obtained a calculated t value $(3.355) > t \text{ table } (2.028)$ and $\text{sig } (0.002) < (0.05)$. Work motivation has a significant effect on employee performance with a significant value of t-count $> t\text{-table } (5.151) > (2.028)$ and $\text{sig } (0.000) < (0.05)$. While work discipline and work motivation have a simultaneous effect on employee performance with a significant value of F count $> F \text{ table } (40.935) > (4.12)$ with a significant value (0.05) .

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

PENDAHULUAN

Sebuah kantor dalam menjalankan roda pemerintahan memiliki beberapa faktor untuk meningkatkan kinerja Pemerintah salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor Disiplin kerja. Menurut Hasibuan dalam (Safitri & Sutjahjo, 2020) Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah fungsi keenam dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting karena tanpa disiplin kerja pegawai yang baik sulit bagi Perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendukung gairah kerja semangat dan terwujudnya tujuan Pemerintah.

Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Untuk memelihara disiplin yang baik adalah hal yang sulit. Maka dari itu, perlu adanya peraturan yang benar-benar ditegakkan

Selain Disiplin Kerja, Motivasi kerja juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan dalam (Sahliyah et al., 2023) motivasi kerja merupakan pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upahnya untuk mencapai kepuasan dan menurut Mangkunegara & Prabu dalam (Oktarendah & Putri, 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. pentingnya motivasi kerja karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sutrisno dalam (Miranti & Hikmah Perkasa, 2023) Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena motivasi seringkali artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai terhadap Pemerintah yang dapat dilihat dari aspek-aspek atau dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan yang diperoleh. Hal ini diharapkan dapat menciptakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang nantinya mempengaruhi kinerja.

Organisasi yang kurang memperhatikan dalam memberikan disiplin dan motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Bernadin dan Russel dalam (Endrekson & Marina, 2024) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Perbaikan terhadap sistem disiplin dan motivasi kerja tersebut sangat penting dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, keberhasilan dalam memperbaiki kinerja sangat tergantung pada sumber daya manusia yang bersangkutan, sebagai organisasi perlu memiliki pegawai yang bersemangat tinggi dan disiplin yang tinggi.

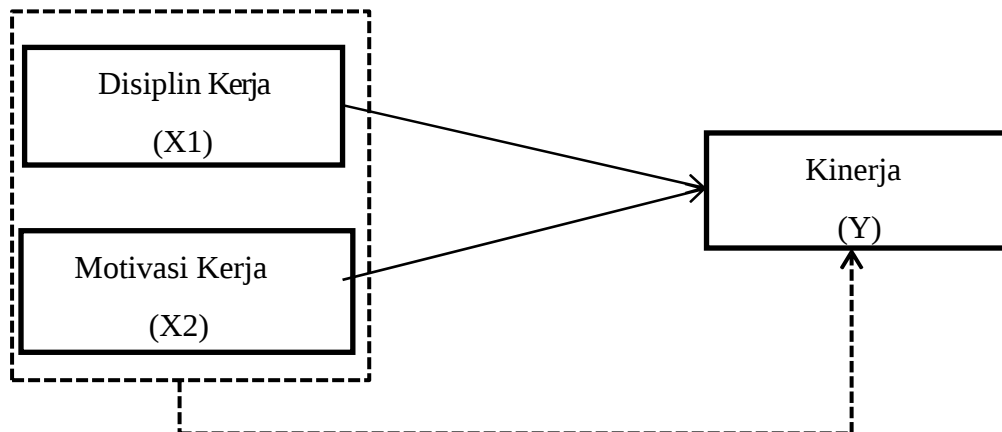
Menurut Afandi dalam (Muhamad Ma'ruf & Kristiana Sri Utami, 2024) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika pemerintah. Dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan, ada berbagai faktor yang menyebabkan kinerja pegawai menurun salah satunya kurangnya disiplin kerja dan motivasi kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari observasi yang dilakukan di lapangan, masih banyak pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang belum menerapkan kedisiplinan yang sesuai standar, seperti datang tidak tepat waktu, dan kurangnya motivasi dalam bekerja sehingga terbengkalai nya beberapa pekerjaan, dan masih banyak lagi. Fenomena inilah yang akan menjadi pembahasan pada penelitian ini.

Salah satu instansi yang ada di kota prabumulih, yakni Dinas Sosial Kota Prabumulih, merupakan objek penelitian yang akan diambil pada penelitian ini. Dinas Sosial

Kota Prabumulih dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Prabumulih Nomor 42 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan Badan Daerah Kota Prabumulih (Berita Daerah Kota Prabumulih Tahun 2016 Nomor 43).

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka paradigma penelitiannya dapat divisualisasikan sebagai berikut:



Keterangan :

—————> = Parsial

- - - - -> = Simultan

Hipotesis Penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti. Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran dan paradigma penelitian, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan dengan adanya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
- H2: Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan dengan adanya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- H3: Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan dengan adanya disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Santika dan Suastika dalam (Santika et al., 2022), analisis deskriptif merupakan cara pengolahan data yang dilakukan dengan jalan menyusun secara sistematis dalam bentuk angka-angka atau persentase, mengenai suatu objek yang diteliti sehingga diperoleh suatu kesimpulan umum. Sedangkan menurut Sugiyono dalam (Sianipar et al., 2022) Metode kuantitatif dapat 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.

Desain Penelitian

Desain penelitian menurut Tika dalam (Habibi & Nirmawan, 2023) adalah suatu rencana tentang cara mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data secara sistematis dan terarah agar penelitian dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif sesuai dengan tujuan penelitian.

Bagi seorang peneliti, desain penelitian bertujuan untuk menentukan dan menggunakan prosedur mengenai apa saja yang menjadi pedoman dalam melakukan suatu penelitian. Sehingga desain penelitian digunakan sebagai pedoman atau pegangan oleh peneliti dalam melakukan proses penelitian.

Lokasi dan waktu Penelitian

Lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Sosial Kota Prabumulih yang terletak di Gedung Perkantoran Pemerintah Kota Prabumulih Lantai 8 Jl. Jenderal Sudirman KM 12 Kelurahan Sindur, Kecamatan Cambai, Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2024 sampai juni 2025

Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono dalam (Mustika Imam et al., 2022) Instrumen Penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Contoh instrumen penelitian yaitu tes, kuesioner, pedoman wawancara dan observasi yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan kuesioner berupa angket. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yakni kuesioner yang tidak memberikan kesempatan kepada responden untuk menuliskan pendapatnya melainkan responden langsung memilih jawaban yang sudah disediakan sesuai dengan kondisi yang dialami. Pengumpulan data dalam penelitian ini didapat dari pengolahan data primer yang didapat dari kuesioner, dengan tujuan agar kuesioner yang dibagikan kepada responden dapat mengukur apa yang seharusnya diukur sehingga didapatkan keabsahanmya.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Hafni (2022) Teknik Pengumpulan data merupakan proses dalam sebuah penelitian dan merupakan bagian yang penting. Teknik pengumpulan data yang di gunakan pada peneliti ini yaitu : Pengamatan (*observation*), Wawancara, Dokumentasi, dan Kuisisioner

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data adalah aktivitas setelah mengumpulkan data dari seluruh responden maupun sumber data lainnya kemudian memilih mana yang penting dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti atau orang lain. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif adalah suatu riset kuantitatif yang bentuk deskripsinya dengan angka atau numerik (statistik). Maksudnya adalah penelitian tersebut berkaitan dengan penjabaran dengan angka-angka statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Tanggapan Responden

Berdasarkan data yang telah di peroleh dari hasil observasi dilapangan melalui

1. Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X1)

X1	Frekuensi										Total		$\bar{X}_1$
	ss (5)		s (4)		n (3)		ts (2)		sts (1)				
P1	20	100	16	64	1	3	0	0	1	1	38	168	4.42
P2	16	80	15	60	2	6	2	4	3	3	38	153	4.03
P3	21	105	17	68	0	0	0	0	0	0	38	173	4.55
P4	25	125	8	32	5	15	0	0	0	0	38	172	4.53
P5	14	70	19	76	5	15	0	0	0	0	38	161	4.24
P6	24	120	14	56	0	0	0	0	0	0	38	176	4.63
P7	21	105	16	64	1	3	0	0	0	0	38	172	4.53
P8	21	105	14	56	3	9	0	0	0	0	38	170	4.47
P9	22	110	12	48	4	12	0	0	0	0	38	170	4.47
P10	19	95	17	68	2	6	0	0	0	0	38	169	4.45
	Rata-Rata												4.43

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel Disiplin Kerja sebesar 4.43 dari 10 item pernyataan dan nilai rata-rata tertinggi adalah 4.63 dari pernyataan nomor 6, dan nilai rata-rata terendah adalah 4.03 dari pernyataan nomor 2.

2. Tanggapan Responden Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X2)

X2	Frekuensi										Total		$\bar{X}_2$
	ss (5)		s (4)		n (3)		ts (2)		sts (1)				
P1	13	65	24	96	1	3	0	0	0	0	38	164	4.32
P2	14	70	20	80	4	12	0	0	0	0	38	162	4.26
P3	20	100	18	72	0	0	0	0	0	0	38	172	4.53
P4	22	110	16	64	0	0	0	0	0	0	38	174	4.58
P5	18	90	20	80	0	0	0	0	0	0	38	170	4.47
P6	17	85	16	64	5	15	0	0	0	0	38	164	4.32
P7	16	80	19	76	3	9	0	0	0	0	38	165	4.34
P8	15	75	19	76	3	9	1	2	0	0	38	162	4.26
P9	19	95	16	64	2	6	1	2	0	0	38	167	4.39
P10	17	85	21	84	0	0	0	0	0	0	38	169	4.45
	Rata-Rata												4.39

Sumber : data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel Motivasi Kerja sebesar 4.39 dari 10 item pernyataan dan nilai rata-rata tertinggi adalah 4.58 dari pernyataan nomor 4, dan nilai rata-rata terendah adalah 4.26 dari pernyataan nomor 2 dan 8.

3. Tanggapan Responden Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Y	Frekuensi										Total		$\bar{Y}$
	ss (5)		s (4)		n (3)		ts (2)		sts (1)				
P1	13	65	21	84	4	12	0	0	0	0	38	161	4.24
P2	17	85	18	72	3	9	0	0	0	0	38	166	4.37
P3	19	95	16	64	3	9	0	0	0	0	38	168	4.42
P4	20	100	16	64	2	6	0	0	0	0	38	170	4.47
P5	17	85	17	68	4	12	0	0	0	0	38	165	4.34
P6	15	75	17	68	6	18	0	0	0	0	38	161	4.24
P7	14	70	18	72	6	18	0	0	0	0	38	160	4.21
P8	18	90	18	72	2	6	0	0	0	0	38	168	4.42
P9	15	75	18	72	4	12	1	2	0	0	38	161	4.24
P10	19	95	15	60	4	12	0	0	0	0	38	167	4.39
	Rata-Rata												4.33

Sumber : data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata Kinerja sebesar 4.33 dari 10 item pernyataan dan nilai rata-rata tertinggi adalah 4.47 dari pernyataan nomor 4, dan nilai rata-rata terendah adalah 4.21 dari pernyataan nomor 7.

B. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r dan r hitung $> r$ tabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung negative dan r hitung $< r$ tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
3. Uji validitas yang dilakukan menggunakan tingkat signifikan 5%

Pada tahap pengambilan data, kuesioner berisikan 30 pertanyaan yang menyangkut variable bebas, yaitu Disiplin kerja dan Motivasi kerja dan juga variabel terikat, yaitu kinerja pegawai. Adapun hasil Analisis uji validitas selengkapnya dapat di tunjukan pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8

Uji validitas Disiplin kerja (X1)

Indikator	r tabel	r hitung	Keterangan
P1	0,320	0,648	Valid
P2	0,320	0,487	Valid
P3	0,320	0,839	Valid
P4	0,320	0,857	Valid
P5	0,320	0,706	Valid
P6	0,320	0,866	Valid
P7	0,320	0,635	Valid
P8	0,320	0,831	Valid
P9	0,320	0,798	Valid
P10	0,320	0,769	Valid

Sumber : data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, hasil uji validitas variabel Disiplin kerja dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel X1 memiliki status valid , karena semua item pertanyaan memiliki $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ Uji coba data validitas ini 38 dengan responden r tabelnya adalah 0,320 dari semua item pernyataan valid, sehingga semua item pertanyaan bisa digunakan sebagai instrument dalam penelitian.

Tabel 4.9
Uji Validitas Motivasi kerja (X2)

Indikator	$r \text{ tabel}$	$r \text{ hitung}$	Keterampilan
P1	0,320	0,740	Valid
P2	0,320	0,641	Valid
P3	0,320	0,709	Valid
P4	0,320	0,785	Valid
P5	0,320	0,861	Valid
P6	0,320	0,794	Valid
P7	0,320	0,868	Valid
P8	0,320	0,769	Valid
P9	0,320	0,649	Valid
P10	0,320	0,793	Valid

Sumber : data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, hasil uji validitas variabel Motivasi kerja dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel X2 memiliki status valid, karena semua item pertanyaan memiliki $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Uji coba data validitas ini dengan 38 responden r tabelnya adalah 0,320 dari semua item pernyataan valid, sehingga semua item pertanyaan bisa digunakan sebagai instrument dalam penelitian.

Tabel 4.10
Uji Validitas Kinerja pegawai (Y)

Indikator	$r \text{ tabel}$	$r \text{ hitung}$	Keterangan
P1	0,320	0,892	Valid
P2	0,320	0,902	Valid
P3	0,320	0,877	Valid
P4	0,320	0,814	Valid
P5	0,320	0,959	Valid
P6	0,320	0,798	Valid
P7	0,320	0,904	Valid
P8	0,320	0,872	Valid
P9	0,320	0,918	Valid
P10	0,320	0,926	Valid

Sumber : data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, hasil uji validitas variabel Kinerja dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Kinerja memiliki status valid, karena semua item pertanyaan memiliki $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Uji coba data validitas ini dengan 38 responden r tabelnya adalah 0,320 dari semua item pernyataan valid, sehingga semua item pertanyaan bisa digunakan sebagai instrument dalam penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu ukuran atau alat ukur yang di gunakan. Suatu alat ukur di nilai memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila alat ukur di nilai pengukurannya tidak berubah-ubah (konsisten). Pada uji reliabilitas kali ini, penulis menggunakan persamaan Croncoboach Alpha dengan menggunakan aplikasi computer SPSS. Dalam uji reliabilitas di katakan

1. Apabila hasil koefisien Alpha $>0,60$ maka kuisisioner tersebut reliabel.
2. Apabila hasil koefisien Alpha $<0,60$ maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Adapun hasil reliabilitas disajikan pada Tabel di bawah ini:

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Nilai Alpha	Keterangan
Disiplin kerja(X1)	0,879	0,60	Reliabel
Motivasi kerja(X2)	0,913	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai(Y)	0,969	0,60	Reliabel

Sumber : data yang diolah 2025

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel tentang Disiplin kerja , Motivasi kerja dan Kinerja pegawai diperoleh nilai crobach alpha lebih dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji realibilitas terhadap seluruh variabel adalah reliabel.

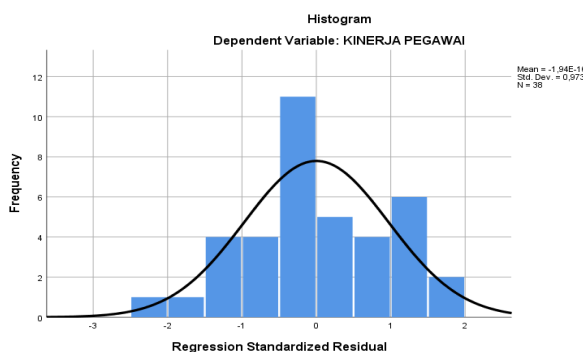
C. Hasil Metode Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

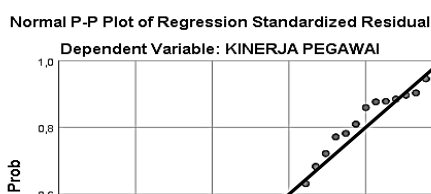
Uji normalitas data adalah uji yang di gunakan untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat di pakai dalam statistik parametrik. Menurut Machali (2021) pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui nilai residu/ perbedaan yang ada dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak normal. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan Kurva dan P-Plot dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini.:

Gambar 4.2



Berdasarkan Gambar 4.2 dari grafik histogram diatas dapat di ketahui bahwa data terdistribusi secara normal karena membentuk lonceng yang mempunyai derajat kemiringan yang sama antara sisi kiri dan kanan.

Gambar 4.3



Gambar 4.2 Hasil Uji Normal P-Plot

Berdasarkan hasil Gambar 4.3 di atas memperlihatkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi unsur normalitas atau dengan kata lain model regresi layak dipakai untuk prediksi nilai berdasarkan masukan dari variabel independen.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antar variable bebas itu saling berkorelasi. Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menemukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variable terikat. Untuk mendeteksi adanya Multikolinearitas jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari Multikolinearitas, VIF disini maksudnya pada suatu koefisien estimasi sebuah variabel penjas.

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-9,158	5,830		-1,571	,125		
	DISIPLIN KERJA	,443	,132	,372	3,355	,002	,695	1,439
	MOTIVASI KERJA	,747	,145	,572	5,151	,000	,695	1,439

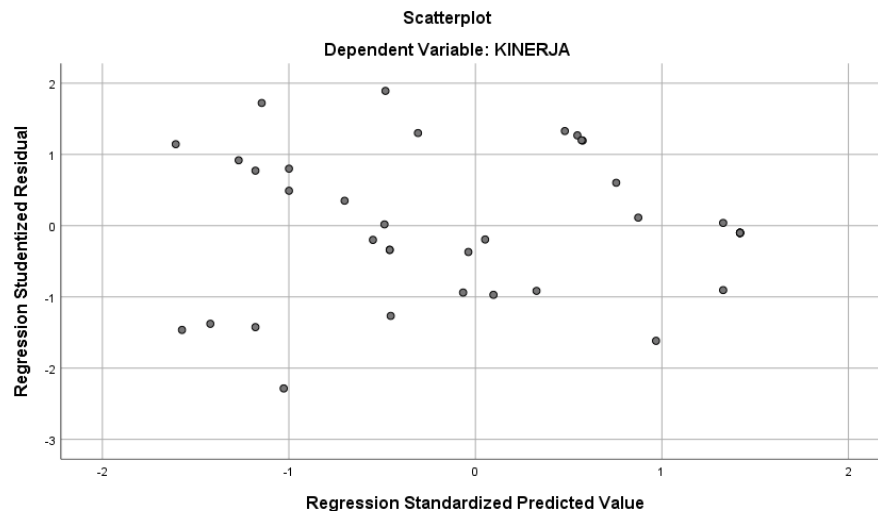
Sumber: data yang diolah 2025(Aplikasi SPSS26)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diketahui bahwa nilai VIF untuk Disiplin kerja (X1) sebesar 1,439 dengan nilai Tolerance 0,695 dan nilai VIF untuk Motivasi kerja (X2) sebesar 1,439 dengan nilai Tolerance 0,695. Dari nilai semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa $VIF < 10$ dan nilai Tolerance $> 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas dan layak digunakan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar analisis adalah:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas,
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : data yang diolah 2025

Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.4 diatas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya variabel independent, yaitu Disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Model regresi disini memasukan dua variabel independen, yaitu Disiplin kerja dan Motivasi kerja. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Sosial Kota Prabumulih.

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan program SPSS 26 yang dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,158	5,830		-1,571	,125
	DISIPLIN KERJA	,443	,132	,372	3,355	,002
	MOTIVASI KERJA	,747	,145	,572	5,151	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: data yang diolah 2025 (Aplikasi SPSS26)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -9,158 + 0,443X_1 + 0,747X_2 + e$$

Berdasarkan tabel 4.13 di atas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan sebaliknya. Hasilnya adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar -9,158 menyatakan bahwa ketika variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja tidak berubah maka kinerja pegawai sebesar 9,158
2. b_1 = Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,443, jika Disiplin Kerja dinaikkan satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,443 satuan
3. b_2 = Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,747, jika nilai pegawai Motivasi Kerja dinaikkan satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,747 satuan

3. Hasil Uji t (Parsial)

Menurut Ghazali (2021:101) uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen yaitu Pengendalian Internal. Kriteria uji parsial yang dilakukan yaitu dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini :

- a. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, $\text{sig} > 0,05$ maka variabel bebas secara individual tidak berdampak terhadap variabel terikat (hipotesis ditolak).
- b. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, $\text{sig} < 0,05$ maka variabel bebas secara individual berdampak terhadap variabel terikat (hipotesis diterima).
- c.

Tabel 4.14

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,158	5,830		-1,571	,125
	DISIPLIN KERJA	,443	,132	,372	3,355	,002
	MOTIVASI KERJA	,747	,145	,572	5,151	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

a. Pengaruh variabel Disiplin kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa variabel Disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja pegawai (Y). Dimana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $3,355 > 2,028$ dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ Dengan ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja (X_1) dan kinerja pegawai (Y) Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Sosial Kota Prabumulih, maka bisa dikatakan hipotesis (H) diterima.

b. Pengaruh variabel Motivasi (X_1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa variabel Motivasi kerja (X) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Dimana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $5,151 > 2,028$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja (X_1) dan

Kinerja pegawai (Y) Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Sosial Kota Prabumulih, maka bisa dikatakan hipotesis (H2) diterima.

4. Hasil Uji F (Regresi Simultan)

Uji f adalah uji statistic yang menunjukkan apakah ada semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara Bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Dasar pengambilan Keputusan pengujianya adalah sebagai berikut:

1. Ho ditolak, Ha diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $<$ dari tingkat signifikan ($Sig < 0,05$), artinya semua variabel bebas secara Bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Ho diterima, Ha ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas $>$ dari tingkat signifikan ($Sig > 0,05$), artinya semua variabel bebas secara Bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil Uji F yang diperoleh dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini :

Tabel 4.15
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	895,656	2	447,828	40,935	,000 ^b
	Residual	382,896	35	10,940		
	Total	1278,553	37			

Sumber : Data primer yang diolah 2025 (Menggunakan SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebaliknya tidak terdapat pengaruh jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $40,935 > 4,12$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara Bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja pegawai (Y) Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial Kota Prabumulih (H3 diterima)

4.5.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan digunakan untuk seberapa besar kemampuan model (Disiplin kerja dan Motivasi kerja) dalam menerangkan variasi variabel dependen (Kinerja pegawai). Nilai determinasi adalah antara nol satu, terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Determinasi
C

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	,701	,683	3,30755

Sumber : Data primer yang diolah 2025 (Menggunakan SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) diketahui memiliki nilai sebesar 0,683. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel Disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) Aparatur Sipil

Negara (ASN) di Dinas Sosial Kota Prabumulih sebesar 68,3% sedangkan sisanya 31,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kota Prabumulih

Hipotesis ini pertama (H1) menyatakan bahwa Disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X1 (Disiplin kerja) sebesar 0,443 satuan artinya apabila variabel Disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkatkan sebesar 44,3% variabel Disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,355 > 2,028$ dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kota Prabumulih.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kota Prabumulih

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X2 (Motivasi Kerja) sebesar 0,747 artinya apabila variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 74,7% Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (Y). Dimana t_{hitung} atau $5,151 > 2,028$ t_{tabel} atau dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara di Dinas Sosial Kota Prabumulih.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y) Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kota Prabumulih

Berdasarkan hasil Uji F variabel Disiplin kerja (X1) dan variabel Motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $40,935 > 3,27$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Sosial Kota Prabumulih adalah 68,3% sedangkan sisanya 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Sosial Kota Prabumulih.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang di lakukan peneliti mengenai upaya meningkatkan kinerja aparatur sipil negara melalui Disiplin kerja dan Motivasi kerja, serta objek dalam penelitian ini adalah di kantor Dinas Sosial Kota Prabumulih dengan jumlah responden sebanyak 38 orang, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara pada Dinas Sosial Kota Prabumulih, dimana nilainya dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,355 > 2,028$ dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$.

2. Motivasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara pada Dinas Sosial Kota Prabumulih, dimana nilainya dapat dilihat dari $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $5,151 > 2,028$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) aparatur sipil negara pada Dinas Sosial Kota Prabumulih, dimana nilainya dapat dilihat dari $F\text{hitung} > F\text{tabel}$ atau $40,935 > 4,12$ dengan nilai signifikan $0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afia, A., Anwar, A. K., Studi, P., Industri, T., Teknik, F., Buana, U. M., & Dharma, Y. P. (n.d.). *GURU DAN KARYAWAN PADA UNIT SMP YAYASAN*. 290–299.
- Berkatillah, A., Baihaqi, A., & Rahman, A. A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8), 3005–3015. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i8.1323>
- Endrekson, R., & Marina, R. (2024). *DAMPAK ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . NUSA CENDANA INTI PERKASA*. 5(November), 130–142.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Fajri, E. M. T., & Priyantono, P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Pt Provinces Indonesia). *Jurnal Manajemen*, 10(1), 57–64. <https://doi.org/10.46806/jm.v10i1.727>
- Hermawan, H. (2021). PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA HONORER Habibi, A., & Nirmawan. (2023). Analisis Penggunaan Bahasa Indonesia Di Instagram UMN Al-Washliyah. *Journal Pusat Studi Pendidikan Rakyat*, 3, 17–30. <https://pusdikra-publishing.com/index.php/jies>
- Hidayati, Nurul, Tjahjono, H. (2023). Penerapan Akuntansi Penerimaan Dan Pengeluaran Kas Pada Pt. Hira Express Surabaya. *Income*, 4, 24–38.
- Ilma, R. Z., Yusuf, W., & Nusantara, M. (2024). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan CV. Karsa Mahardika Nusantara*. 6681(7), 1349–1354.
- Juwita, R. I., & Mutawali, M. (2022). Pengaruh Current Ratio, Debt to Equity Ratio, Net Profit Margin, Total Asset Turnover Ratio dan Earning Per Share terhadap Kinerja Keuangan PT Asahimas Flat Glass Tbk Periode 2012-2021. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 114–123. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.190>
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740–751. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/view/54614%0Ahttps://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/download/54614/21105>
- Mahastri, A. N., Samuel, A. U., Tambani, A., Maramis, J. B., Novita Mahastri, A., & Udi Samuel, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bakso Campur Di Manado the Effect of Work Discipline and Work Culture

- on Employees Work Performance of Bakso Campur in Manado. *2030 Jurnal EMBA*, 10(4), 2030–2039.
- Mayamin, M., & Usuluddin, L. (2023). Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Remik*, 7(1), 602–609. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12091>
- Miranti, M., & Hikmah Perkasa, D. (2023). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 35–52.
- Muhamad Ma'ruf, & Kristiana Sri Utami. (2024). Pemberian Motivasi Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pabrik Bakpia Patok 25 Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 1(2), 79–87. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.171>
- Mustika Imam, N., Muslih, B., & Hadi Soedjoko, D. K. (2022). Analisis Green Product, Green Price, Dan Green Promotion Terhadap Purchase Intention Produk Herbalife Nutrition (Studi Kasus Pada Club Herbalife Member Kediri). *Jurnal Analisis Manajemen*, 8(1), 1–9. <https://doi.org/10.32520/jam.v8i1.2108>
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(1), 63–77. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Restu Khairina, S., Fatimah Azzahroh, R., Shafiyyah, S., Rara Prameisty, D., Clara, T., Fatimah Azzahro, R., & Negeri Surabaya, U. (2022). Anti-Bacterial Ointment With Binahong Leaf Extract. *Journal Beauty and Cosmetology (JBC)*, 3(2), 2022.
- Rhamdan, D. (2024). Pengembangan Video Pembelajaran Berbasis Capcut Pada Materi Pernapasan Manusia. *Justek: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 7(1), 56–74.
- Rima, R., Hildayanti, S. K., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Fatrin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(3). <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1182>
- Rizki, M. G. G., & Rizqi, M. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gala Karya Gresik. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 115. <https://doi.org/10.30651/imp.v2i2.15192>
- Sabila, R., & Azizah, F. N. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ Cabang Cibitung Dengan Menggunakan Uji Regresi Linier Sederhana. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(10), 256–263. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6800377>
- Sadir, Nadir, M., Permata, S. U., & Fitriani, N. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulsebar Kantor Cabang Majene. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, i, pp-pp (YYYY). <https://ojs.unsulbar.ac.id/manarang>
- Safari, R. D. (2021). *Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen*. 1–12.
- Safitri, D. E., & Sutjahjo, G. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 178–185. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2340>
- Sahliyah, F., Zahidiyah, A., & Qomaruddin, U. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Perpektif Islam. *Jurnal Qiema (Qomaruddin Islamic Economics Magazine)*,



- 9(1), 76–106. <http://www.sanitasi.net/undang-undang-no-32-tahun-2004-tentang-pemerintahan-daerah.html>
- Santika, I. G. N., Suarni, N. K., & Lasmawan, I. W. (2022). Analisis Perubahan Kurikulum Ditinjau Dari Kurikulum Sebagai Suatu Ide. *Jurnal Education and Development*, 10(3), 694–700.
- Saputra, A., & Ali, S. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan disiplin kerja pegawai pada kelompok hukum organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta. *Owner*, 6(2), 1772–1784. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.807>
- Sianipar, M. E., Gaol, R. L., Mahulae, S., & Tanjung, D. S. (2022). Pengaruh Bullying Terhadap Keterampilan Sosial Anak Di Lingkungan Sekolah Di Sd Negeri 066050 Jln. Kutilang Ii Perumnas Mandala Kecamatan Medan Denitahun Pembelajaran 2020/2021. *Primary: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 11(2), 458. <https://doi.org/10.33578/jpfkip.v11i2.8465>
- Sutrisno, S., Tannady, H., Heryadi, D. Y., Hanata, R. Y., & Gunawan, A. (2023). Analisis Peran Risk Tolerance Dan Keberhasilan Diri Terhadap Motivasi Berwirausaha Pada Generasi Z. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(2), 1378–1387. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i2.5278>
- Syarifuddin, Bata Ilyas, J., & Sani, A. (2021). Pengaruh Persepsi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Di Kota Makassar. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2), 55. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/biemr/article/view/102>