



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur

Lutfia Ananda^{1*}, Vera Agustina Yanti², Ahmad Rafik³

^{1,2,3}Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: 64200471@bsi.ac.id

Abstrak

Berdasarkan hasil penelitian Motivasi dan Disiplin Kerja pada kinerja pegawai melalui pengujian signifikan Simultan (uji F), ternyata berpengaruh secara signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur. Dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur. Kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan diatas yaitu : 1. Variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dilihat dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung 3,757 yang artinya t hitung t tabel (3,757 , 2,042) dengan signifikan 0,001, 0,05. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. 2. Maka dapat diketahui bahwa variabel Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) dilihat dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung - 2,994 yang artinya t hitung t tabel (-2,994, 2,042) dengan signifikan 0,005, 0,05. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja.

Abstract

Based on the results of research on Work Motivation and Discipline on employee performance through simultaneous significant testing (F test), it turns out that there is a significant effect between motivation and employee performance at the East Jakarta State Administrative Court office. It can be concluded that there is a joint influence between motivation and work discipline on employee performance at the East Jakarta State Administrative Court office. The conclusions from the results of the research and discussion above are: 1. Motivation Variable (X1) on Employee Performance (Y) seen from the coefficients table, the t-count value is 3.757, which means the t-count table is (3.757, 2.042) with a significance of 0.001, 0.05. So the hypothesis which partially states that motivation has a positive and significant effect on employee performance can be accepted. 2. So it can be seen that the work discipline variable (X2) on employee performance (Y) seen from the coefficients table, obtained a t value of -2.994, which means the t count of t table is (-2.994, 2.042) with a significance of 0.005, 0.05. So the hypothesis which partially states that work discipline has a negative and significant effect on employee performance can be accepted.

Keywords: Motivation, Work Discipline.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kompetensi, disiplin kerja, dan peran fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjadi nyawa dari sebuah bisnis. Karena adanya interaksi dengan manajemen di



bidang lain dalam suatu organisasi, yang disebabkan oleh penempatan karyawan/pegawai sesuai dengan kebutuhannya, maka fungsi dan peran manajemen Sumber Daya Manusia yang kuat dalam suatu organisasi maupun menstimulasi kerja yang efektif.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain : lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mencapai keberhasilan dari perusahaan sehingga pegawai yang bekerja harus didasari dengan adanya motivasi dan disiplin kerja yang baik untuk mencapai kinerja. Adanya kinerja yang baik dari para pegawai dapat mendorong perusahaan untuk kualitas kerja, sehingga pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan dari perusahaan.

Di setiap instansi perusahaan atau instansi pemerintahan sistem kepegawaian sangat penting. Karena dalam sistem kepegawaian terdapat data pegawai untuk dikelola dibagian administrasi yang meliputi perencanaan, persyaratan, pengangkatan, pernermpatan, pendidikan, pelatihan, dan penggajian. Pengertian sistem kepegawaian bisa diartikan sebagai suatu sistem yang mengelola perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, perngerndalian pegawai, sehinggann tujuan yang diharapkan bisa tercapai.

Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) merupakan sebuah lembaga peradilan yang mempunyai kedudukan di ibu kota kabupaten atau kota. Sebagai Pengadilan Tingkat Pertama, Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) memiliki fungsi untuk memeriksa, mermurturs, dan menyelesaikan yang termasuk dalam ranah sengketa tata usaha negara yang mana adalah administrasi negara yang melaksanakan fungsi untuk menyelernggarakann pemerintahan baik di pusat maupun di daerah.

Lingkungan kerja di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur terdapat kendala yaitu kurangnya disiplin waktu. Seperti pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya. Apabila hal ini terus berlanjut dan tidak ada solusinya, maka dikhawatirkan setiap individu tidak disiplin atau kinerjanya tidak baik sehingga akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karena sermakin baik disiplin kerja seserorang, maka sermakin tinggi kinerja yang akan dicapai. Hasibuan(2018).

Metode

Dalam penelitian ini penulis mengambil data dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 pegawai di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur di Jl. A Jl. Sentra Primer, RT.9/RW.8, Baru Timur, Pulo Gebang, Kec. Cakurng, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13950. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel slovin, yang artinya sampel dalam penelitian ini berjumlah 33. Rumus slovin merupakan rumus untuk mendapatkan sampel yang mewakili dari semua populasi dan lebih pasti atau mendekati populasi yang ada. Menurut Sevilla (2018) berikurt adalah cara pengambilan sampel responden menurut tehnik Slovin. Yaitu:

$$n = \frac{N}{1+N e^2}$$

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = Perkiraan tingkat kesalahan = 10%



$$n = \frac{50}{1+50(0,1)^2} = \frac{50}{1+50(0,01)} = n = \frac{50}{1+0,5} = n = \frac{50}{1,5} = 33$$

Dengan melihat temuan perhitungannya, bahwasannya sampel dalam studi yakni sebanyak 33 karyawan. Teknik pengumpulan data untuk Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timurr melakukan observasi, kuesioner (skala likert 5), dokumentasi. Metode yang diujikan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji determinasi, uji T dan uji F dengan menggunakan SPSS versi 21.

Hasil dan Pembahasan

Dalam studi penulis memperoleh data dengan cara memberikan kuesioner yang berupa link google form kepada pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timurr yang berjumlah 33 orang. Dari jumlah kuesioner yang telah disebarakan semua telah terisi responden bervariasi termasuk jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Berdasarkan jenis kelamin bahwasannya partisipan jenis kelaminnya perempuan ada 16 orang (49,5%) dan laki-laki 17 orang (51,5%). Berdasarkan data diatas bahwasannya partisipan jenis kelaminnya laki-laki jadi mayoritas daripada perempuan. Berdasarkan usia bahwasannya usia 17-15 tahun tidak ada (0,0%), usia 26-35 tahun banyaknya 2 orang (6,1%), usia >35 tahun jumlahnya 31 orang (93,9). Berdasarkan Pendidikan terakhir bahwasannya pendidikan SMA/SMK persentase 12,1%, pendidikan Diploma persentase 6,1%, pendidikan S1 persentase tingkat 42,4%, pendidikan S2 tingkat persentase 36,4%, pendidikan S3 tingkat persentase 3%.

Uji Validitas

Suatu data dinyatakan valid jika nilai R-hitung item pernyataan lebih besar dibandingkan R-tabel dengan rumus ($df=n-2$). Dalam hal ini persyaratan minimum untuk dijadikan valid jika sampel sebanyak 33 pegawai dengan $R_{tabel} = 0,3440$. Dengan demikian, pernyataan dianggap tidak valid jika terdapat hubungan antara item dan skor keseluruhan kurang dari 0,3440.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	Correted Item Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	1	0,806	0,3440	Valid
	2	0,826	0,3440	Valid
	3	0,649	0,3440	Valid
	4	0,823	0,3440	Valid
	5	0,824	0,3440	Valid
	6	0,740	0,3440	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,681	0,3440	Valid
	2	0,869	0,3440	Valid
	3	0,672	0,3440	Valid
	4	0,812	0,3440	Valid
	5	0,822	0,3440	Valid



	6	0,869	0,3440	Valid
	1	0,824	0,3440	Valid
	2	0,648	0,3440	Valid
	3	0,790	0,3440	Valid
	4	0,775	0,3440	Valid
Kinerja Pegawai(Y)	5	0,791	0,3440	Valid
	6	0,774	0,3440	Valid
	7	0,778	0,3440	Valid
	8	0,803	0,3440	Valid
	9	0,777	0,3440	Valid
	10	0,691	0,3440	Valid

Pada uji validitas dapat dilihat bahwa nilai *Corrercterd Item – Total Correrlation* masing – masing item pertanyaan memiliki rhitung $>$ rtabel (0,3440) lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Maka semua item valid, sehingga instrument dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Batas Cronbach Alpha (a)	Keterangan
Motivasi (X1)	6 Pertanyaan	0,865	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	6 Pertanyaan	0,887	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	10 Pertanyaan	0,919	0,60	Reliabel

Pada uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing – masing variabel memiliki Cronbach Alpha $>$ 0,60. Dengan demikian variabel (Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai) dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,41918105
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,100
	Positive	,079
	Negative	-,100
Kolmogorov-Smirnov Z		,576
Asymp. Sig. (2-tailed)		,894



Pada uji normalitas tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji kolmogorov smirnov menunjukkan nilai yang signifikansi yaitu 0,894 yang artinya lebih besar dari 0,05 ($0,894 > 0,05$). Maka dengan demikian residual data telah terdistribusikan normal dan regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Linear Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	16,068	8,876		1,810	,080
1	MOTIVASI	,231	,388	,122	,594	,557
	DISIPLIN KERJA	,857	,421	,418	2,036	,051

Dari hasil uji linear berganda menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien untuk variabel Motivasi sebesar 0,231 untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,857 dengan konstanta sebesar 16,068 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut : $Y = 16,068 + 0,231 X_1 + 0,857 X_2$.

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi linear berganda, dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 16,068 menunjukkan tingkat kinerja pegawai jika variabel motivasi dan disiplin kerja dianggap konstan. Koefisien motivasi sebesar 0,231 bernilai positif, mengindikasikan pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai, di mana peningkatan skor motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Sementara itu, koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,857 juga bernilai positif, menunjukkan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana peningkatan skor disiplin kerja akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai yang lebih tinggi.

Uji T

Tabel 5. Hasil Uji T

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	26,660	8,081		3,299	,003
1	MOTIVASI	1,194	,318	,632	3,757	,001
	DISIPLIN KERJA	-,773	,258	-,503	-2,994	,005

Dari uji t diatas bahwa, besarnya angka t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ $df_2 = 33-2-1 = 30$ sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,042. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat



diketahui bahwa variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) dilihat dari tabel *coefficient* diperoleh nilai t hitung 3,757 yang artinya t hitung > t tabel ($3,757 > 2,042$) dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Besarnya angka t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ $df_2 = 33-2-1 = 30$ sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,042. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) dilihat dari tabel *coefficient* diperoleh nilai t hitung -2,994 yang artinya t hitung < t tabel ($-2,994 < 2,042$) dengan signifikan $0,005 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Disiplin kerja tidak terdapat pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	174,379	2	87,189	7,978	,002 ^b
Residual	327,864	30	10,929		
Total	502,242	32			

F (k-1 ; n-k)DF: n-k-1 (33-2-1) = 30 Ftabel 3,30 Dengan melihat hal tersebut bahwasanya Ftabel 3,30. Temuannya ini angka Fhitung 7,978 dan angka Ftabel 3,30 . Dengan angka tersebut memperlihatkan Fhitung > Ftabel dengan signifikansinya $0,000 < \alpha 0,05$. hal ini ditolaknya H_0 dan diterimanya H_3 , dengan seperti itu motivasi dan disiplin kerja ada pengaruhnya Signifikan pada kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi pada kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur melalui pengujian signifikan individual (uji T), ternyata berpengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja pada kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur melalui pengujian signifikan individual (uji T), ternyata tidak berpengaruh signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penelitian Motivasi Dan Disiplin Kerja pada kinerja pegawai melalui pengujian signifikan Simultan (uji



F), ternyata berpengaruh secara signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur.

Kesimpulan

Maka dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dilihat dari tabel *coefficient* diperoleh nilai t hitung 3,757 yang artinya t hitung > t tabel ($3,757 > 2,042$) dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya hipotesis dapat diterima. Maka dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dilihat dari tabel *coefficient* diperoleh nilai t hitung -2,994 yang artinya t hitung < t tabel ($-2,994 < 2,042$) dengan signifikan $0,005 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya hipotesis ditolak. Maka dapat diketahui bahwa hasil uji f menunjukkan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Angrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10. <http://202.4.186.66/JMM/article/view/10227/8072>
- Asmaida, A., & Putra, I. A. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konsumen Dalam Volume Pembelian Cabe Merah di Pasar Sulak Kecamatan Kayu Aro Kabupaten Kerinci. *Jurnal MeA (Media Agribisnis)*, 8(1), 30. <https://doi.org/10.33087/mea.v8i1.154>
- Bandawaty, E., Nugraha, N., Disman, D., & Sari, M. (2023). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Struktur Modal. *Media Ekonomi*, 31(1), 61–74. <https://doi.org/10.25105/me.v31i1.17615>
- Djadjuli, R. D. (2017). Pelaksanaan Pengawasan Oleh Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(4), 565–573.
- Erika, E., Yunior, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 905–914. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.465>
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 77–83.
- Fadli Sandewa. (2017). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1(1), 90–113.



- Fitriani Ariko, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 73. <https://doi.org/10.32502/jimn.v8i1.1558>
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 143, 16–25.
- Karyawan, K., Kasus, S., Ie, P. T., Kerja, P. M., Dan, D. K., Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). (Studi Kasus di Perusahaan PT IE). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 02(January), 50–70.
- Kasmir. (2015). Pengaruh Kinerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara Kinerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(1), 1–16. https://id.wikipedia.org/wiki/Danau_Sipin,_Jambi
- Londok, R. N., Areros, W. A., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 122. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23708.122-127>
- MARDIATMOKO, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Nurtanio, V. A. (2019). Peran Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Akhlak Siswa Smk Nasional Malang. *Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 79–86. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/fai/index>
- Purba, J. H. (2019). Peran Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 5, 19–28.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rinaldi, M., & Nanang Prayudyanto, M. (2021). Persepsi Masyarakat Terhadap Tingkat Kepuasan Pelayanan Bus Transjabodetabek Dengan Metode Uji Asumsi Klasik Dan Uji Regresi Linear Berganda. *Seminar Nasional Ketekniksipilan*, 1(1), 2021.
- Rizal Nurlail Akbar, Eko Hariyanto, & Ira Hapsari. (2023). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Dan Kebijakan Deviden Terhadap Return Saham. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Ekonomi*, 20(2), 740–753. <https://doi.org/10.33197/jbme.vol20.iss2.2022.1066>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Triyanto, E., Sismoro, H., & Laksito, A. D. (2019). Implementasi Algoritma Regresi Linear Berganda Untuk Memprediksi Produksi Padi Di Kabupaten Bantul. *Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 4(2), 66–75. <https://doi.org/10.36341/rabit.v4i2.666>



Global: Jurnal Lentera BITEP
Volume 02 No 04 Agustus 2024
E ISSN : 3025-5503

<https://lenteranusa.id/>



- Usmadi, U. (2020). Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas). *Inovasi Pendidikan*, 7(1), 50–62. <https://doi.org/10.31869/ip.v7i1.2281>
- Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 154–160. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28587>
- Yanto, R. T. Y., & Prabowo, A. L. P. (2020). Pengaruh Personal Selling Terhadap Pencapaian. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, 10, no 1(2087–3077), 2–12.
- Yulia, Y. (2019). Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Strategi Asosiatif. *Repositori STEI*, 2007, 45–61.