

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN TANDES SURABAYA

Annisa Azzahra Putri Sugiarto
annisapss27@gmail.com
Yayah Atmajawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to analyze and determine the effect of work discipline, work satisfaction, and work motivation on the employees' performance at Kecamatan Tandes, Surabaya. The research was quantitative. Moreover, the population was all employees who worked at Kecamatan Tandes, Surabaya consisting of 58 respondents. The data collection technique used saturated sampling, in which all population members were the sample. The instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed directly to the respondents. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression analysis with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26 versions. The result showed that work discipline had a positive and significant effect on the employees' performance at Kecamatan Tandes, Surabaya. Likewise, work satisfaction had a significantly positive effect on the employees' performance at Kecamatan Tandes, Surabaya. Similarly, work motivation had a positive and significant effect on the employees' performance at Kecamatan Tandes, Surabaya.

Keywords: Work Discipline, Work Satisfaction, Work Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tandes Kota Surabaya. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Kecamatan Tandes Kota Surabaya yang berjumlah 58 pegawai sebagai responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarlang langsung kepada pegawai di wilayah Tandes Kota Surabaya. Metode analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS (Statistics Product and Service Solution) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Surabaya. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Surabaya. Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tandes Surabaya.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat telah memberikan perubahan yang cepat dalam berbagai bidang, terutama pada perkembangan sumber daya manusia. Pada suatu organisasi kualitas sumber daya manusia merupakan unsur yang penting bagi keberlangsungan operasional perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan pada keterampilan, motivasi dan pengembangan sumber daya (Hamali, 2016). Perkembangan dan kemajuan teknologi memiliki dampak pada tuntutan sumber daya manusia untuk mudah beradaptasi dalam perubahan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat, sehingga

menjadikan masyarakat memiliki pola pikir yang lebih kritis terhadap kebijakan pemerintah daerah agar tidak tersingkir dalam persaingan. Salah satu hal yang menjadi bagian penting adalah sebuah potensi atau kemampuan pada masing-masing individu yang dimana kemampuan tersebut akan membantu mendorong pegawai untuk dapat melakukan dan menyelesaikan setiap tanggung jawab atau tugas secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Dari hasil pengamatan peneliti pada Kecamatan Tandes Kota Surabaya terdapat fenomena yang layak untuk diidentifikasi yaitu salah satunya adalah data absensi pegawai pada Kecamatan Tandes Kota Surabaya.

Tabel 1
Absensi Karyawan Pegawai Tandes Kota Surabaya Bulan Januari-Juni 2023

Bulan	Sakit	Terlambat	Tanpa Keterangan	Rata-Rata
Januari	29	14	0	21,5
Februari	17	10	0	13,5
Maret	16	10	0	13
April	4	5	0	4,5
Mei	16	15	0	15,5
Juni	4	10	0	12
Rata-rata	86	64	0	

Sumber: Data Sekunder, 2023 (diolah)

Berdasarkan data absensi pada Tabel 1 diketahui bahwa yang mendominasi absensi adalah data sakit. Dari permasalahan tentang absensi pegawai maka perlu adanya peningkatan disiplin terhadap Kesehatan dan motivasi kerja di Kecamatan Tandes Kota Surabaya. Disiplin dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, apabila seorang individu memiliki tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi maka akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan angka stress akan menurun sehingga tidak mempengaruhi terhadap kesehatan pegawai. Menurut Nurjaya (2021) menegaskan bahwa kinerja pegawai adalah suatu pencapaian atas hasil kerja yang telah diselesaikan oleh individu pegawai. Disiplin kerja menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah salah satu sikap yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang menunjukkan bagaimana individu pegawai bertanggung jawab atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2018) kepuasan kerja adalah bentuk suatu perasaan yang positif dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Notoatmodjo (2018) menyatakan motivasi kerja adalah suatu dorongan kekuatan yang ada pada dalam atau luar diri seseorang yang dapat membangkitkan semangat dalam suatu pencapaian. pegawai dapat memutuskan seberapa besar kinerjanya dipengaruhi oleh motivasi dalam bekerja. pegawai yang tidak memiliki motivasi kerja akan merasakan kesulitan untuk fokus pada tugas dan tanggung jawab mereka yang dapat mengakibatkan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya menurun. Apabila pegawai memiliki motivasi dalam bekerja maka akan mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Berdasarkan fenomena dan gap research yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tandes Kota Surabaya? (2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tandes Kota Surabaya? (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tandes Kota Surabaya? Sedangkan manfaat penelitian ini adalah (1) Manfaat Praktis, Peneliti berharap hasil penelitian ini menjadi sumber informasi untuk meninjau

kembali terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tandes Surabaya yang berkaitan dengan disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. (2) Manfaat Teoritis, Peneliti berharap hasil penelitian ini menambah ilmu pengetahuan dan memperluas apa yang diperoleh penulis dalam perusahaan pada bidang Sumber Daya Manusia. (3) Manfaat Kebijakan, Peneliti berharap hasil penelitian ini untuk menambah khasanah akademik yang berguna untuk pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja berpengaruh dengan hasil kerja yang memiliki kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab. Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah sebuah hasil pekerjaan seorang pegawai dalam mencapai kinerja yang baik. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan. Kinerja pegawai membutuhkan observasi dengan maksud untuk memberikan suatu peluang yang baik kepada pegawai atas pengembangan karir yang dimiliki oleh seorang pegawai yang dapat dilihat dari kelemahan serta kekuatan yang dimilikinya.

Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) disiplin kerja merupakan perilaku individu yang sesuai dengan prosedur kerja yang ada dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang telah diberikan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh setiap individu maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya disiplin kerja dapat memberikan manfaat bagi pegawai dalam melatih untuk mematuhi aturan, prosedur dan praktik organisasi. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh setiap individu maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya disiplin kerja dapat memberikan manfaat bagi pegawai dalam melatih untuk mematuhi aturan, prosedur dan praktik organisasi. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu pedoman atau pondasi perusahaan yang harus ditaati.

Kepuasan Kerja

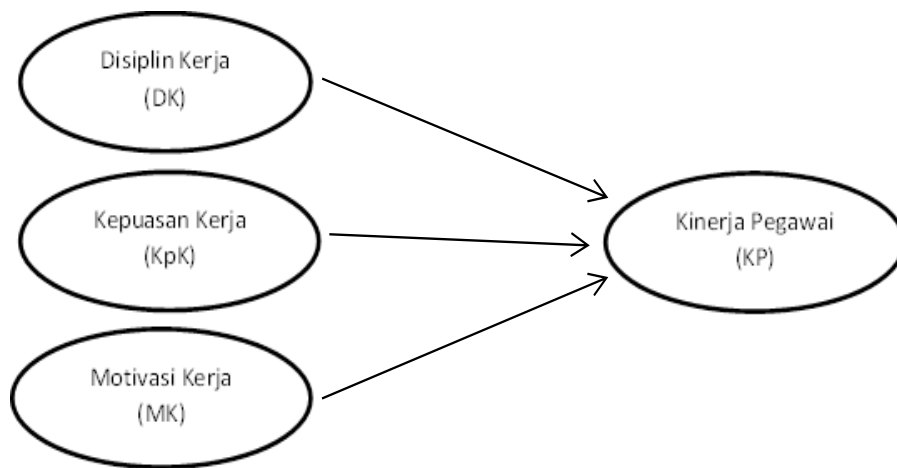
Kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional individu yang dapat menggambarkan rasa kepuasan terhadap hasil kerja yang telah dilakukan (Hasibuan, 2018). Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan atau tidak bagi suatu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seorang pegawai akan merasakan kepuasan kerja apabila hasil yang diperoleh sesuai dengan target yang berhasil dicapai. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja dalam bekerja maka akan mempengaruhi kinerjanya. Dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan atau tidak bagi suatu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seorang pegawai akan merasakan kepuasan kerja apabila hasil yang diperoleh sesuai dengan target yang berhasil dicapai. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja dalam bekerja maka akan mempengaruhi kinerjanya.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan keadaan individu dalam mewujudkan suatu keinginan pribadi untuk menyelesaikan tugas tertentu (Hasibuan, 2018). Motivasi kerja yang tinggi pada pegawai merupakan suatu elemen yang penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu,

dalam meningkatkan motivasi kerja perusahaan juga memiliki peran penting dalam mencapai tujuan secara bersama-sama dengan baik dan kompak. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi pada pegawai merupakan suatu elemen yang penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, dalam meningkatkan motivasi kerja perusahaan juga memiliki peran penting dalam mencapai tujuan secara bersama-sama dengan baik dan kompak. Motivasi yang berasal dari pimpinan tidak hanya memberikan dorongan terhadap pegawai, tetapi juga dapat menciptakan kepercayaan, suasana kerja yang nyaman dan aman dan pegawai juga merasa diperhatikan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Model Rerangka Konseptual Penelitian

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam memahami tingkat disiplin pegawai dalam bekerja, maka suatu organisasi perlu mengadakan pengelolaan tingkat disiplin kerja yang baik agar dapat meminimalisir suatu masalah atau hambatan yang sedang terjadi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Putra dan Fernos (2023) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu hipotesis pada penelitian ini adalah: $H_1 =$ Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam suatu organisasi, pegawai akan merasakan kepuasan kerja ketika pekerjaannya dihargai. Apabila seorang pegawai merasakan tidak puas dalam bekerja maka akan berdampak negatif bagi organisasi yang mengakibatkan kinerja pegawai yang menurun. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Salma (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu hipotesis pada penelitian ini adalah: $H_2 =$ Kepuasan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi

kerja. Pada dasarnya pegawai bekerja dikarenakan memenuhi kebutuhannya. Organisasi harus dapat menginspirasi tenaga kerja mereka agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Nurjaya (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu hipotesis pada penelitian ini adalah: $H_3 =$ Motivasi Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Dari Populasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode pendekatan kuantitatif ialah jenis penelitian yang berlandaskan pada data filsafat positivisme berupa angka-angka yang akan diukur hasil perhitungannya. Metode pendekatan kuantitatif dapat digunakan untuk meninjau atau meneliti populasi pada suatu objek. Analisis data yang bersifat kuantitatif memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya.

Gambaran Populasi dan Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek yang memiliki kesamaan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti dengan tujuan untuk membuat suatu kesimpulan agar dapat dipelajari. Seluruh pegawai dari Kecamatan Tandes Kota Surabaya merupakan bagian dari populasi penelitian ini. Dalam penelitian ini jumlah populasi pada pegawai Kecamatan Tandes Kota Surabaya yaitu sebanyak 58 pegawai.

Teknik Pengambil Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel merupakan bagian kecil dari perwakilan jumlah populasi dari suatu objek yang telah ditentukan. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Yaitu teknik penentuan sampel yang menyesuaikan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian. Pada penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang digunakan adalah seluruh Pegawai Kecamatan Tandes Kota Surabaya yang memiliki jumlah populasi sebanyak 58 pegawai yang akan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Sampel yang dipilih pada penelitian ini berfungsi untuk mencerminkan suatu sifat yang terlihat dalam populasi lebih besar. Berikut ialah karakteristik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu: (a) Jenis Kelamin, (b) Usia 25-58 tahun, (c) Lama bekerja.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan data primer yang dimana data primer merupakan jenis data yang didapatkan secara langsung dari sumbernya. Menurut Sugiyono (2018) data primer yaitu sumber data yang diserahkan langsung kepada pengumpul data. penelitian ini subjek dari penyebaran kuesioner adalah pegawai Kecamatan Tandes Kota Surabaya. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner sejumlah 58 responden kepada pegawai Kecamatan Tandes Kota Surabaya. Responden dalam penelitian ini akan menerima kuesioner yang disampaikan oleh peneliti melalui google form dengan cara membagikan link secara online. Dalam penelitian ini, kuesioner yang disampaikan kepada responden diukur menggunakan skala likert. Skala likert merupakan suatu acuan yang digunakan untuk mengukur pendapat atau pandangan seseorang dalam memandang fenomena sosial (Sugiyono, 2018).

Tabel 2
Poin Jawaban Responden

Kategori Jawaban	Poin
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono (2018)

Variabel dan Definisi Operasional Variabel Variabel

Variabel penelitian adalah suatu konsep yang mempunyai sifat, kualitas dan nilai individu yang dapat mengembangkan serta membuktikan sesuatu untuk diukur oleh peneliti. Pada penelitian ini terdapat terdapat dua macam variabel yang memiliki hubungan antara satu variable dengan variabel lainnya. Variabel tersebut dibedakan menjadi dua macam, yaitu variable terikat (dependen) dan variable bebas (independen). Dalam penelitian ini dependen termasuk Kinerja Pegawai dan independent termasuk Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja.

Definisi Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja individu atau kelompok pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab atau wewenang masing-masing yang ada pada Kecamatan Tandes Kota Surabaya. Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017) adalah: (1) Disiplin, (2) Kejujuran, (3) Pencapaian Target, (4) Tanggung jawab.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap mental yang terwujud dalam perilaku individu atau kelompok sebagai kesiapan untuk mematuhi aturan atau norma-norma yang telah ditetapkan pada Kecamatan Tandes Kota Surabaya. Indikator disiplin kerja menurut Rivai (2017) adalah: (1) Kehadiran, (2) Ketaatan pada peraturan kerja, (3) Sarana dan Prasarana, (4) Etika bekerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif yang berasal dari perasaan individu terhadap tanggung jawabnya yang telah diselesaikan dengan baik dan hasil kerjanya dihargai oleh pimpinan pada Kecamatan Tandes. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Widodo (2019) adalah: (1) Pekerjaan, (2) Upah, (3) Atasan, (4) Rekan kerja, (5) Lingkungan Kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sebuah proses yang menjelaskan semangat, fokus dan ketekunan yang digunakan individu untuk mencapai tujuan organisasi pada Kecamatan Tandes Surabaya. Adapun indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah sebagai berikut: (1) Gaji, (2) Supervisi, (3) Hubungan kerja, (4) Penghargaan, (5) Keberhasilan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu cara dimana data diolah menjadi kesimpulan informasi sehingga ciri-ciri data pada penelitian mudah dipahami dan bermanfaat dalam mencari solusi permasalahan penelitian. Teknik analisis data pada penelitian ini

menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS (*Software Statistic Package for Social Science*).

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018) analisis statistik deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menyimpulkan data secara umum atau generalisasi. Analisis statistik deskriptif dilakukan bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai indikator variabel yang diteliti, dengan cara mengumpulkan, penyajian dan evaluasi data berdasarkan hasil dari jawaban responden pegawai Kecamatan Tandes Kota Surabaya. Kemudian jawaban yang diperoleh akan dilakukan perhitungan dengan mencari nilai rata-rata yang ada pada setiap variabel.

Uji Instrumen

Uji validitas adalah suatu hasil penelitian yang dimana data telah didapatkan oleh peneliti yang sesuai dengan fakta dalam objek yang diteliti (Sugiyono, 2018). Uji validitas dilakukan atas dasar unsur dari pernyataan atau pertanyaan yang ada pada kuesioner dengan cara menghitung koefisien korelasi $\leq 0,05$ dari setiap pertanyaan atau pernyataan yang dimana jumlah skor total dari setiap indikator variabel melebihi nilai variabel yang lainnya maka dapat disimpulkan bahwa lolos uji. Uji reliabilitas digunakan untuk mengidentifikasi konsistensi alat ukur dari masa ke masa. Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas adalah ukuran dari jawaban responden pada suatu pernyataan atau pertanyaan dalam sebuah kuesioner yang stabil. Apabila kuesioner memberikan jawaban yang konsisten dan stabil maka dapat dikatakan reliabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Software SPSS.

Uji Regresi Linier Berganda

Pada suatu penelitian analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Hasibuan, 2018). Maka hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (DK), Kepuasan Kerja (KpK) dan Motivasi Kerja (MK) terhadap Kinerja Pegawai (KP). Rumus dari persamaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini rumus Sugiyono (2018:251) adalah:

$$KK = \alpha + \beta_1DK + \beta_2KpK + \beta_3MK + e$$

Artinya:

KP = Kinerja Pegawai

α = konstanta

β = koefisien regresi

DK = Disiplin Kerja

KpK = Kepuasan Kerja

MK = Motivasi Kerja

e = *Standard error* (Variabel pengganggu diluar variabel bebas)

Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis klasik yang digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam pengujian tersebut berbeda dengan asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji normalitas adalah pengujian yang

bertujuan untuk menguji suatu model regresi dan variabel pengganggu mempunyai distribusi secara normal. Pada uji t dan uji f menerangkan bahwa nilai residual akan mengikuti distribusi normal atau tidak dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Pada suatu penelitian, alpha (α) merupakan suatu batasan dari kesalahan yang maksimal agar dapat dijadikan acuan oleh peneliti (Ghozali, 2018). Maka dalam suatu penelitian, peneliti akan menetapkan alpha sebesar 5% atau 0,05 dengan ketentuan keputusan apabila signifikan lebih dari 0,05 disimpulkan bahwa data tersebut normal.

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji multikolinearitas pada suatu penelitian digunakan untuk menguji apakah model regresi akan ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Pada suatu penelitian, model regresi yang tepat sebaiknya tidak terjadi korelasi disetiap variabel independen. Agar dapat mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada suatu penelitian maka dapat dilakukan dengan cara memperhatikan angka Variance Inflation Factor (VIF) dan *tolerance*. Berikut adalah kriteria dalam membuktikan ada atau tidak multikolinieritas: (a) Apabila *tolerance* $\leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$ maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas. (b) Apabila *tolerance* $\geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel residual suatu pengamatan dengan pengamatan yang lainnya. Untuk mengetahui uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati ada atau tidak pola tertentu yang terdapat di grafik plot antara residual dengan nilai dugaan pada variabel terikat yaitu yang dimana sumbu Y merupakan dugaan Y serta sumbu X merupakan residual. Berikut analisis dasar menurut Ghozali (2018) pada uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut: (a) Jika ada pola seperti garis putus-putus yang akan membentuk pola tertentu yang teratur yang bergelombang dan melebar serta menyempit dapat menyebabkan heteroskedastisitas. (b) Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik akan menyebar keatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak menyebabkan heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Pengujian kesesuaian suatu model menguji kesesuaian antara hasil observasi tertentu dan nilai yang diharapkan. Menurut Ghozali (2018) uji statistik F memiliki nilai signifikan sebesar 0,05. Kriteria Pengujian hipotesis dalam penggunaan uji statistik F menurut Ghozali (2018:97) adalah sebagai berikut: (1) Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka model regresi ditolak yang dimana ada perbedaan signifikan antara model regresi dengan nilai observasinya sehingga model penelitian belum tepat. (2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka model regresi diterima yang berarti model regresi mampu memprediksi nilai observasinya sehingga model penelitian sudah tepat.

Koefisien determinasi berganda adalah sebuah inner model yang memiliki tujuan untuk mengetahui dampak dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Koefisien determinasi mempunyai nilai 0 dan 1. Menurut Ghozali (2018) Nilai dari koefisiensi determinasi yang kecil dapat disimpulkan bahwa kemampuan dari variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat rendah. Sedangkan nilai yang mendekati 1 dapat disimpulkan bahwa variabel independent mampu menjabarkan segala informasi yang dapat mengetahui variasi variabel dependen.

Dengan melalui uji t yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa apakah hipotesis dapat diterima atau tidak maka dapat disimpulkan apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam uji t yang menggunakan

probabilitas untuk menjawab hipotesis diterima atau ditolak dapat dilihat dari nilai P values yang diharapkan <0,05. Dasar pengambilan keputusan uji t adalah: (a) Jika nilai t sig <0,05, maka dapat di indikasikan tidak dapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hipotesis secara parsial di tolak. (b) Jika nilai t sig >0,05, maka dapat di indikasikan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hipotesis secara parsial ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan	KK1	0,000	<0,05	Valid
	KK2	0,000	<0,05	Valid
	KK3	0,000	<0,05	Valid
	KK4	0,000	<0,05	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,000	<0,05	Valid
	DK2	0,000	<0,05	Valid
	DK3	0,000	<0,05	Valid
	DK4	0,000	<0,05	Valid
Kepuasan Kerja	KpK1	0,000	<0,05	Valid
	KpK2	0,000	<0,05	Valid
	KpK3	0,000	<0,05	Valid
	KpK4	0,000	<0,05	Valid
	KpK5	0,000	<0,05	Valid
Motivasi Kerja	MV1	0,000	<0,05	Valid
	MV2	0,000	<0,05	Valid
	MV3	0,000	<0,05	Valid
	MV4	0,000	<0,05	Valid
	MV5	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang ada pada indikator disetiap variabel terdiri dari kinerja pegawai, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja yaitu sebanyak 18 item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dapat terjadi karena nilai signifikan dibawah 0,05 atau keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Kuesioner dapat dikatakan reliabel ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan bantuan program software SPSS 26 sehingga dapat diperoleh hasil uji reliabilitas seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4. Pada Tabel 4 menyatakan bahwa seluruh item pernyataan yang mengukur variabel pada penelitian ini. Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dinyatakan reliabel karena keseluruhan dalam item pernyataan ini memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,6.

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,891	Reliabel
Disiplin Kerja	0,751	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,751	Reliabel
Motivasi Kerja	0,781	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Unstandardized Coefficients	Standardrized Coefficients
		Std. Error	Beta
1 (Constant)	6,026	1,584	
Disiplin Kerja	0,268	0,087	0,331
Kepuasan Kerja	0,155	0,066	0,281
Motivasi Kerja	0,147	0,066	0,270

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pada Tabel 5 menunjukkan persamaan hasil regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 6,026 + 0,268DK + 0,155KpKK + 0,147MK + e$$

Hasil persamaan regresi linear berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Konstanta (a) Nilai konstanta adalah sebesar 6,026, artinya apabila variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja sama dengan 0 maka kinerja pegawai 6,026. (2) Disiplin Kerja (DK) Koefisien regresi Disiplin Kerja (DK) adalah sebesar 0,268 yang menunjukkan arah hubungan positif atau searah antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa apabila tingkat disiplin kerja naik maka kinerja pegawai juga akan meningkat. (3) Kepuasan Kerja (KK) Koefisien regresi Kepuasan Kerja (KK) adalah sebesar 0,155 yang menunjukkan arah hubungan positif atau searah antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat kepuasan kerja naik maka kinerja pegawai juga akan meningkat. (4) Motivasi Kerja (MK) Koefisien regresi Motivasi Kerja (MK) adalah sebesar 0,147 yang menunjukkan arah hubungan positif atau searah antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat motivasi kerja naik maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan alat ukur SPSS memperoleh hasil pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas Data

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000000
	Std. Deviation	1,24418503
Most Extreme Differences	Absolute	0,201
	Positive	0,089
	Negative	-0,201
Test Statistic		0,201
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^c

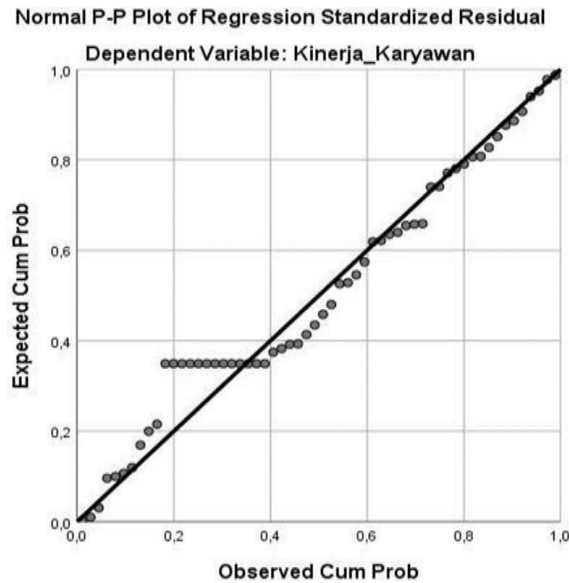
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 6 menjelaskan bahwa penelitian ini lulus dari uji Kolmogorov- Smirnov dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga penelitian data ini berdistribusi normal.



Gambar 2

Hasil Grafik P-Plot

Sumber: Data primer diolah, 2024

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu model yang nilai residual berdistribusi normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan penyebaran titik-titik pada grafik *normal Probability Plot* (P-Plot) dan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam grafik ini adalah: (a) Apabila titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi ini memenuhi kriteria syarat uji normalitas. (b) apabila titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi ini tidak memenuhi syarat uji normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas

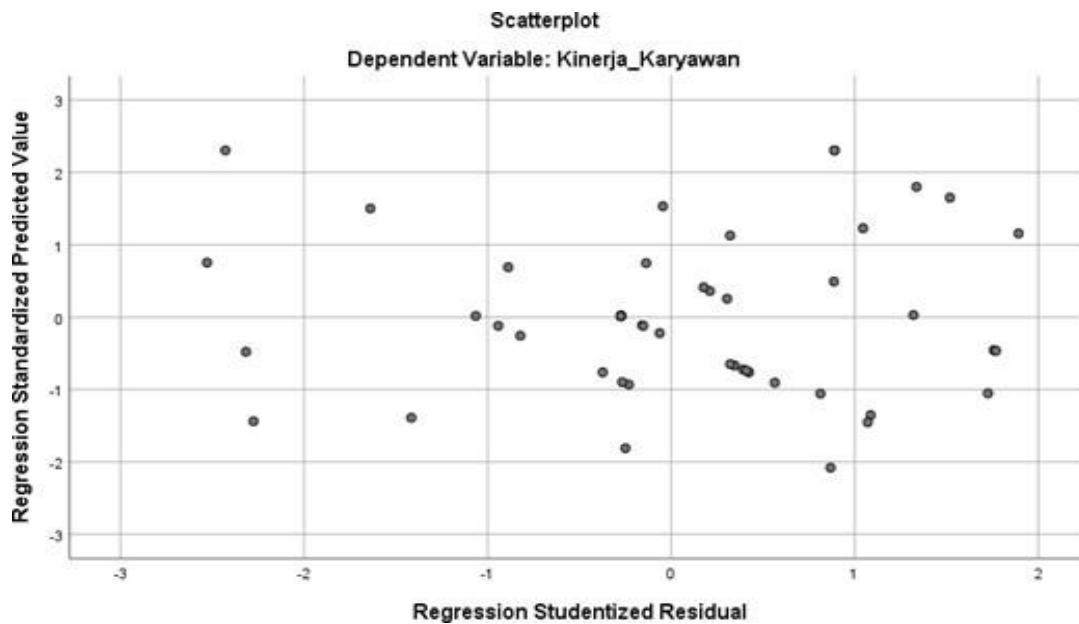
Model	Tolerance	VIF	Keputusan
Disiplin Kerja	0,634	1,577	Tidak ada Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,937	1,067	Tidak ada Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,616	1,624	Tidak ada Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 7 menjelaskan bahwa dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF \leq 10, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen meliputi disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak ditemukan adanya hubungan antar variabel, sehingga variabel diatas dapat digunakan untuk penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Homoskedastisitas dapat dikatakan jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Sedangkan heteroskedastisitas dapat dikatakan jika variance berbeda. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan gambar grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar membentuk pola acak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi tersebut, sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi layak

digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Setelah dilakukan uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model persamaan linear dalam penelitian ini bebas dari asumsi dasar (klasik).

Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05, apabila nilai signifikan < 0,05 maka model yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk analisis berikutnya. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8
Hasil Uji F

	Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	72,540	3	0,180	14,798	0,000b
	Residual	88,236	54	634		
	Total	160,776	57			

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 8 dapat diketahui bahwa model layak untuk dilakukan penelitian karena memiliki F hitung sebesar 14,798 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Berdasarkan tingkat signifikannya dapat disimpulkan bahwa variabel yang terdiri dari disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja layak diterima dan digunakan dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan bantuan program software SPSS 26 dengan hasil analisis koefisien determinasi (R2) sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,672a	0,451	0,421	1,278

Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pada Tabel 9 Hasil uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi berganda menyatakan nilai R Square sebesar 0,421 yang artinya variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 42% terhadap kinerja pegawai dan sisanya 58% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t memiliki tujuan untuk menentukan dampak dari variabel independent secara parsial dengan variabel dependen, yang artinya apabila nilai signifikan < 0,05 berarti

variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dan sebaliknya apabila nilai signifikannya $> 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji t dengan menggunakan bantuan program software SPSS 26.

Tabel 10
Hasil Uji t

Variabel	T	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja	3,085	0,003	Signifikan
Kepuasan Kerja	2,344	0,023	Signifikan
Motivasi Kerja	2,226	0,030	Signifikan

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 10 menyatakan bahwa variabel independen memiliki nilai signifikan $< 0,05$ yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Maka perhitungan hasil uji dapat ditarik hasilnya sebagai berikut: (1) Variabel Disiplin Kerja (DK) Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 20 diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 3,085 dan nilai signifikansi untuk disiplin kerja $\leq 0,05$ yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Variabel Kepuasan Kerja (KpK) Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 20 diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 2,344 dan nilai signifikansi untuk kepuasan kerja $\leq 0,05$ yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Variabel Motivasi Kerja (MK) Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 20 diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 2,226 dan nilai signifikansi untuk motivasi kerja $\leq 0,05$ yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari uji t yang telah dilakukan menyatakan bahwa hipotesis pertama diterima, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tandes Kota Surabaya. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu keadaan yang harus dimiliki oleh individu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dari dalam maupun dari luar organisasi. Pada Kecamatan Tandes Kota Surabaya disiplin kerja dapat terjadi karena adanya tuntutan pekerjaan yang menyebabkan kinerja menjadi meningkat apabila pegawai tidak dapat menyesuaikan diri sesuai dengan situasi yang dirasakan maka disiplin kerja dapat menyebabkan kinerja yang menurun. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai Kecamatan Tandes Kota Surabaya, maka dapat membantu meminimalisir kendala atau risiko kerja yang akan terjadi dan dapat meningkatkan kesuksesan pelayanan yang ada di Kecamatan Tandes Kota Surabaya. Dari penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra dan Fernos (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari uji t yang telah dilakukan menyatakan bahwa hipotesis kedua diterima, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

pegawai Kecamatan Tandes Kota Surabaya. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Affandi (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai yang menyenangkan atau tidak dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dan mendapatkan dukungan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan maka akan melakukan tanggung jawabnya dengan senang hati dan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Seorang pegawai akan merasakan kepuasan kerja karena adanya kesesuaian antara keinginan dan hasil yang diperoleh dalam menyelesaikan pekerjaan, semakin pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja maka kinerja pegawai tersebut akan semakin tinggi. Dari penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salma (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji t yang telah dilakukan menyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tandes Kota Surabaya. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Affandi (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal yang timbul dari dalam diri individu karena adanya inspirasi, semangat serta dorongan untuk melakukan kegiatan dengan tulus. Motivasi kerja sangat diperlukan dalam bekerja oleh pegawai, organisasi yang mampu memberikan situasi kerja yang nyaman dan saling memberikan dukungan satu sama lain maka akan menciptakan kepuasan dalam bekerja. Motivasi kerja juga bisa berupa wujud perhatian pimpinan terhadap bawahannya atau sebagai sarana komunikasi yang baik. Pada saat pegawai mempunyai persepsi bahwa pekerjaan mereka sangat dihargai dan dipedulikan oleh organisasi maka akan mendorong pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Motivasi dalam bekerja sangat diperlukan bagi setiap pegawai yang dapat menentukan serta mencapai tujuan kerja, oleh karena itu, semakin kuat motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat secara efektif. Dari penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari model yang diambil peneliti berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Tandes Kota Surabaya", maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tandes Kota Surabaya. Kondisi ini menandakan bahwa pegawai Kecamatan Tandes Kota Surabaya memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu keadaan yang dialami oleh individu yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai dari dalam maupun dari luar organisasi. (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tandes Kota Surabaya. Setiap individu mempunyai kepuasan kerja yang beragam, dimana pegawai akan merasa kepuasan kerja karena adanya kesesuaian antara keinginan dan hasil yang diperoleh. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka akan dapat

meningkatkan kinerjanya. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tandes Kota Surabaya. Artinya, Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai maka pegawai merasa dihargai dan diakui atas pekerjaannya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja akan cenderung bekerja lebih efektif, efisien dan bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan rujukan pada pertimbangan bagi beberapa pihak dalam menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini memiliki banyak kekurangan yang perlu diperbaiki secara berkelanjutan pada penelitian berikutnya. Adapun keterbatasan ini dapat dijadikan pertimbangan bagi penulis, keterbatasan ini meliputi: (1) Penelitian ini menggunakan metode survey yang berarti menyebarkan kuesioner ke perusahaan sehingga menyebabkan waktu penulisan pada penelitian ini memakan waktu yang cukup panjang. (2) Pengambilan sampel yang dipakai pada penelitian ini memakai kriteria yang ditetapkan peneliti, dimana data yang diperoleh belum mencakup seluruh populasi sehingga menimbulkan keterbatasan generalisasi. (3) Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga dan biaya sehingga menyebabkan peneliti tidak bisa mendapatkan hasil yang maksimal.

Saran

Berdasarkan pada hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran yang diajukan yaitu: (1) Diharapkan pegawai Kecamatan Tandes Kota Surabaya untuk hadir tepat waktu sehingga dapat tercipta disiplin kerja yang tinggi dan akan menghasilkan kinerja yang maksimal di Kantor Kecamatan Tandes Kota Surabaya. (2) Diharapkan pegawai Kecamatan Tandes Surabaya merasakan puas dengan upah yang diberikan oleh kantor sehingga dapat memberikan efek peningkatan kepuasan kerja dan menguntungkan bagi kantor. (3) Diharapkan pegawai Kecamatan Tandes Surabaya menerima gaji sesuai untuk memenuhi kehidupan sehari-hari sehingga akan merasakan motivasi kerja yang tinggi dan akan menguntungkan bagi kantor. (4) Untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain pada penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif, karena penelitian ini hanya terbatas pada penggunaan variabel independen disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja sedangkan terdapat berbagai variabel lain yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan. (5) Diharapkan Kecamatan Tandes Kota Surabaya untuk memperhatikan pegawai hadir tepat waktu sehingga dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing. Pekanbaru
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. 8(8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir, 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, pen. PT Refika Aditama. Bandung.

- Nurjaya, N. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Notoatmodjo, S. 2018. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta.
- Putra, G. S. dan J. Fernos. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*. 5(1): 76-78
- Rivai, V. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Grafindo Persada. Jakarta.
- Salma, A. K. 2023. Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Cikarang Barat.. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi*, 8(2): 17-39
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Widodo. 2019. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.