

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma

The Influence Of Work Discipline, Work Motivation, And Job Satisfaction On The Performance Of Village Office Employees In Seluma Sub-District, Seluma Regency

Beni Jekzen ¹⁾; Ida Anggriani ²⁾; Nenden Restu Hidayah ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ benijekzen0@gmail.com

How to Cite :

Jekzen, B., Anggriani, I., Hidayah, N, R. (2026). The Influence Of Work Discipline, Work Motivation, And Job Satisfaction On The Performance Of Village Office Employees In Seluma Sub-District, Seluma Regency. Jurnal Ekonomi Islam, Akuntansi, dan Manajemen. 2(2).

ARTICLE HISTORY

Received [03 Desember 2025]

Revised [14 Februari 2026]

Accepted [18 Februari 2026]

KEYWORDS

Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Kinerja pegawai adalah salah satu elemen penting dalam keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam konteks pelayanan publik yang langsung berhubungan dengan masyarakat. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang optimal, perlu adanya perhatian terhadap beberapa faktor yang mempengaruhi, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, dengan sampel sebanyak 70 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regresi linier berganda $Y = -2.812 + 0,372 X_1 + 0,511 X_2 + 0,186 X_3 + 1.495$. Dimana koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma. Hasil menunjukkan bahwa hasil uji disiplin kerja (X_1) menunjukkan $t_{hitung} 2.704 > t_{tabel} 1.667$ dan signifikansi $0,009 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma. Hasil uji motivasi kerja (X_2) menunjukkan $t_{hitung} 3.763 > t_{tabel} 1.667$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma. Hasil uji kepuasan kerja (X_3) menunjukkan $t_{hitung} 3.113 > t_{tabel} 1.666$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma. Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu $39.588 > 2,51$, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara disiplin kerja (X_1) motivasi kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

ABSTRACT

Employee performance is one of the important elements in an organization's success, especially in the context of public service that directly interacts with the community. Therefore, to achieve optimal performance, attention must be given to several influencing factors, such as work discipline, work motivation, and job satisfaction. The purpose of this study is to determine the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Job Satisfaction on the Performance of Village Office

Employees in Seluma District, Seluma Regency. The data collection method in this study used a questionnaire technique, with a sample of 70 respondents. The results of the study show that the multiple linear regression equation is $Y = -2.812 + 0.372X_1 + 0.511X_2 + 0.186X_3 + 1.495$. The positive coefficients indicate a positive or unidirectional relationship between Work Discipline (X_1), Work Motivation (X_2), and Job Satisfaction (X_3) on Employee Performance (Y) in the village offices of Seluma Sub-District, Seluma Regency. The test results for work discipline (X_1) show a t-value of 2.704 > 1.668 and a significance level of 0.009 < 0.05, indicating that H_a is accepted and H_0 is rejected. This means that work discipline (X_1) has a positive and significant effect on employee performance. The test results for work motivation (X_2) show a t-value of 3.763 > 1.668 and a significance level of 0.000 < 0.05, indicating that H_a is accepted and H_0 is rejected, meaning that work motivation (X_2) has a positive and significant effect on employee performance. The test results for job satisfaction (X_3) show a t-value of 3.113 > 1.668 and a significance level of 0.003 < 0.05, indicating that H_a is accepted and H_0 is rejected, meaning that job satisfaction (X_3) has a positive and significant effect on employee performance. Based on the comparison of the F-count and the F-table value, Fcount is greater than Ftable (39.588 > 2.51), leading to the conclusion that the hypothesis is accepted. This indicates a simultaneous effect of work discipline (X_1), work motivation (X_2), and job satisfaction (X_3) on employee performance (Y) in the village offices of Seluma Sub-District, Seluma Regency, as reflected in the significance level of 0.000 < 0.05.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai kelurahan merupakan salah satu pilar utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Kelurahan, sebagai unit kerja pemerintahan paling dekat dengan warga, memegang peranan vital dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Oleh sebab itu, kualitas kinerja pegawai kelurahan sangat menentukan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan pemerintah daerah.

Melihat realitas di lapangan menunjukkan masih adanya tantangan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai kelurahan. Faktor pertama adalah disiplin kerja. Menurut Ajabar (2020:45) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional.

Disiplin bukan sekadar persoalan kehadiran tepat waktu, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap tugas, serta konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur. Pegawai yang kurang disiplin, berpotensi menurunkan efektivitas pelayanan, misalnya keterlambatan dalam pengurusan administrasi kependudukan, kurangnya ketepatan waktu dalam pelayanan surat menyurat, atau lambatnya respon terhadap kebutuhan masyarakat. Dari hal tersebut, dapat memicu kurangnya motivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi kerja, yang menjadi energi pendorong bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi ini dapat bersifat intrinsik (dorongan dari dalam diri, seperti keinginan berprestasi, tanggung jawab, dan kepuasan pribadi), maupun ekstrinsik (dorongan dari luar, seperti penghargaan, gaji, tunjangan, atau kesempatan promosi). Menurut Chandra & Syardiansah, (2021:112) motivasi kerja adalah kekuatan tersembunyi yang ada pada orang dan dapat dikembangkan oleh tekanan eksternal, imbalan moneter dan nonmoneter dan dapat memengaruhi kinerja.

Permasalahan dialami dengan pegawai dengan motivasi yang rendah, cenderung bekerja sekadar menggugurkan kewajiban, sehingga pelayanan yang diberikan tidak optimal. Sebaliknya, pegawai yang memiliki motivasi tinggi biasanya lebih pro aktif, kreatif, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang berkualitas, sehingga dapat menjadi suatu kepuasan tersendiri dalam bekerja.

Kepuasan kerja, yang berhubungan dengan sejauh mana pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya. Menurut Maryatmi (2021:25) mendefinisikan kepuasan kerja karyawan adalah tingkat perasaan positif dan negatif karyawan tentang pekerjaan mereka dan merupakan sikap atau respons emosional mereka terhadap pekerjaan mereka sebagai hasil evaluasi pekerjaan dan pengalaman kerja mereka.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti kesesuaian gaji dengan beban kerja, hubungan antarpegawai, kondisi lingkungan kerja, kejelasan peran, serta kesempatan pengembangan diri. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya biasanya menunjukkan loyalitas, semangat kerja yang tinggi, serta kecenderungan untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas

cenderung mengalami kejenuhan, penurunan semangat kerja, bahkan turnover intention (keinginan pindah kerja).

Di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma, sebagai daerah yang sedang berupaya meningkatkan kualitas pelayanan publik, kondisi ketiga faktor ini sangat penting diperhatikan. Masyarakat semakin kritis terhadap kualitas pelayanan, menuntut pelayanan yang cepat, akurat, transparan, dan akuntabel. Namun, jika pegawai kelurahan masih menghadapi masalah kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja yang rendah, maka target pelayanan prima sulit dicapai. Oleh karena itu, penelitian ini relevan untuk mengkaji sejauh mana disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma.

Fenomena yang terjadi atau permasalahan mendasar terhadap pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma, Kabupaten Seluma saat ini pada disiplin kerja, dalam beberapa kasus, pegawai di Kelurahan Kecamatan Seluma mengalami kendala terkait kedisiplinan, seperti ketidaktepatan waktu dalam hadir, kurangnya ketegasan dalam mengikuti prosedur kerja, atau keterlambatan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini dapat menghambat efektivitas pelayanan publik, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Permasalahan dari tingkat motivasi kerja di kalangan pegawai Kelurahan Seluma bervariasi, dengan beberapa pegawai merasa kurang terinspirasi atau tidak termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Hal ini bisa disebabkan oleh faktor eksternal seperti kurangnya penghargaan atau insentif yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, serta faktor internal seperti kurangnya rasa pencapaian atau kepuasan pribadi. Kurangnya peluang untuk pengembangan karier dan pembinaan yang tepat juga dapat mengurangi motivasi kerja.

Mengenai kepuasan kerja pegawai di Kelurahan Seluma mungkin terpengaruh oleh berbagai faktor, seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta pengakuan terhadap hasil kerja. Jika pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka tidak dihargai atau tidak ada peningkatan karier yang jelas, mereka akan cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak pada turunnya semangat dan komitmen pegawai untuk bekerja dengan optimal.

Melihat kinerja pegawai Kelurahan Kecamatan Seluma yang kurang disiplin cenderung tidak memenuhi standar pekerjaan yang diharapkan, sementara pegawai yang kurang termotivasi atau tidak puas dengan pekerjaannya akan kurang berusaha untuk memberikan kinerja terbaik. Hal ini akhirnya mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Dari fenomena di atas, secara keseluruhan, rendahnya disiplin kerja, motivasi yang kurang, dan kepuasan kerja yang rendah dapat menciptakan lingkaran negatif yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga penting bagi pemerintah daerah untuk mengidentifikasi faktor-faktor ini dan mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan ketiga elemen tersebut demi meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Kecamatan Seluma.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengembangan. Menurut Yusran dan Sodik (2019:12) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Rahman (2020:12) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).

Menurut Hasibuan (2019:10), mengatakan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Dengan demikian, manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif. Hisan, Zikriani, dan Hamid (2021:12) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya. Menurut Ajabar (2020:45) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional. Sedangkan menurut Sari (2020:11) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari

rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar.

Menurut Agustini (2019:81) "Disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Chandra & Syardiansah, (2021:112) motivasi kerja adalah kekuatan tersembunyi yang ada pada orang dan dapat dikembangkan oleh tekanan eksternal, imbalan moneter dan nonmoneter dan dapat memengaruhi kinerja, Menurut Hasibuan & Febrianti, N.R (2020:15) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Sunyoto (2015:19) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Menurut Susilo et al., (2023:24) motivasi kerja sebagai sebuah situasi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Kepuasan Kerja

Maryatmi (2021:25) mendefinisikan kepuasan kerja karyawan adalah tingkat perasaan positif dan negatif karyawan tentang pekerjaan mereka dan merupakan sikap atau respons emosional mereka terhadap pekerjaan mereka sebagai hasil evaluasi pekerjaan dan pengalaman kerja mereka. Menurut Prayogo (2019:21) Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya.

Darmawan (2021:14) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang baik adalah seseorang yang sangat cocok atau sesuai dengan kemampuannya sehingga dalam melakukan tugas akan selalu sesuai yang diinginkannya.

Dari uraian di atas, bahwa kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Kinerja Pegawai

Sinambela, (2016:480) mengemukakan kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu Menurut kinerja Busro, (2020:8) kinerja pegawai adalah hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Putri (2020:1) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Menurut Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021:14) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2021:175) Pengujian validitas adalah suatu teknik untuk mengukur ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test retest*, *equivalent* dan gabungan keduanya. Uji reliabilitas menurut Ghozali (2021:61) bertujuan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel disebut reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2019:262) mendefinisikan bahwa, analisis regresi digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila satu atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (dinaik-turunkannya)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Disipli kerja
- X₂ = Motivasi Kerja
- X₃ = Kepuasan Kerja
- a = Nilai Konstanta
- e = error

Uji Diterminasi (Uji R)

Determinasi Koefisien determinasi (R²) bertujuan mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat dengan nilai antara nol dan satu. Nilai R² = 0 berarti variabel bebas tidak memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat dan nilai R² = 1 berarti variabel bebas memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2012:257) analisis koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- KD : Koefisien determinasi
- r² : Koefisien korelasi yang dikuadratkan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas ini dimaksudkan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur secara tepat dan benar. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-2 yaitu 70-2 = 68 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Maka nilai Koofisien validitas dengan alpha 5% (0.05) adalah sebesar 0,235. Hasil uji valliditas pada disiplin kerja (X₁), motivasi kerja (X₂) dan kepuasan kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) Kelurahan diKecamatan Seluma Kabupaten Seluma, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uii Validitas Variabel Dsiplin Kerja (X₁)

No	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Ket.
	Disiplin waktu			
1	Saya selalu memulai tugas atau pekerjaan tepat waktu	0,420	0,235	Valid
2	Saya mampu mengatur waktu dengan baik sehingga pekerjaan selesai sesuai jadwal	0,321	0,235	Valid
3	Saya tahu cara mengelola waktu agar bisa menyelesaikan beberapa tugas dalam satu	0,367	0,235	Valid
	Disiplin peraturan			
4	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku di tempat kerja	0,558	0,235	Valid
5	Saya selalu memperhatikan perubahan atau pembaruan aturan yang berlaku di kantor Kelurahan Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma	0,448	0,235	Valid
6	Saya merasa bahwa setiap aturan yang ada di tempat saya beraktivitas sangat penting untuk diikuti	0,389	0,235	Valid

	Disiplin tanggung jawab			
7	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang saya lakukan di kantor Kelurahan Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma	0,445	0,235	Valid
8	Saya selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat waktu	0,593	0,235	Valid
9	Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan saya berkualitas baik sebelum diserahkan	0,581	0,235	Valid
10	Saya merasa bahwa saya harus bertanggung jawab atas hasil dari pekerjaan saya,	0,268	0,235	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Ket.
	Kebutuhan fisik			
1	Saya merasa bahwa lingkungan kerja kantor Kelurahan Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma, mendukung kebutuhan fisik saya	0,441	0,235	Valid
2	Saya merasa dapat menjaga kesehatan fisik dengan mudah melalui fasilitas atau kebijakan yang ada di tempat kerja.	0,400	0,235	Valid
	Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan			
3	Saya merasa aman dari ancaman fisik atau emosional selama bekerja	0,382	0,235	Valid
4	Saya merasa bahwa tempat kerja saya memiliki kebijakan keselamatan yang jelas dan diterapkan dengan baik	0,530	0,235	Valid
	Kebutuhan Sosial			
5	Saya merasa bahwa hubungan sosial antar rekan kerja di tempat kerja saya sangat mendukung	0,444	0,235	Valid
6	Saya merasa memiliki peluang untuk berinteraksi sosial dengan kolega dalam pekerjaan saya	0,356	0,235	Valid
	Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya			
7	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya dalam pekerjaan yang saya lakukan	0,545	0,235	Valid
8	Saya merasa bahwa penghargaan yang saya terima di tempat kerja sesuai dengan pencapaian dan kemampuan saya	0,620	0,235	Valid
	Kebutuhan akan Afiliasi			
9	Saya merasa lebih produktif ketika memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.	0,632	0,235	Valid
10	Keterlibatan dalam aktivitas kelompok membuat saya merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam bekerja	0,561	0,235	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (X₂) adalah Valid. Hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan lebih besar dari pada 0,235.

Tabel. 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

No	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Ket.
	Gaji			
1	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan di kantor Kelurahan Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma	0,528	0,235	Valid
2	Saya merasa puas dengan kenaikan gaji yang saya terima	0,470	0,235	Valid

	Pekerjaan itu sendiri			
3	Saya merasa pekerjaan saya bermakna dan memberikan kontribusi yang positif	0,425	0,235	Valid
4	Saya merasa pekerjaan saya memberi kesempatan untuk berkembang secara pribadi dan profesional.	0,471	0,235	Valid
	Rekan kerja			
5	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja saya	0,428	0,235	Valid
6	Rekan kerja saya mendukung saya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan	0,417	0,235	Valid
	Promosi			
7	Saya merasa ada peluang yang jelas untuk dipromosikan di Kelurahan Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma	0,582	0,235	Valid
8	Saya puas dengan proses promosi yang berlaku di kantor Kelurahan Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma saya	0,568	0,235	Valid
	Supervisi			
9	Saya merasa atasan saya mendukung pengembangan karier saya	0,563	0,235	Valid
10	Saya merasa atasan saya adil dalam memberikan penilaian terhadap pekerjaan saya.	0,491	0,235	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 202

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (X_3) adalah Valid. Hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan lebih besar dari pada 0,235.

Tabel. 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Ket.
	Kualitas			
1	Saya selalu menghasilkan pekerjaan dengan standar kualitas yang tinggi di kantor Kelurahan Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma	0,488	0,235	Valid
2	Saya selalu berusaha untuk memenuhi atau melebihi standar kualitas yang ditetapkan	0,446	0,235	Valid
	Kuantitas			
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dalam jumlah yang cukup banyak sesuai dengan tuntutan pekerjaan	0,366	0,235	Valid
4	Saya selalu menunjukkan produktivitas yang konsisten dalam menjalankan tugas di kantor Kelurahan Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma	0,552	0,235	Valid
	Ketepatan waktu			
5	Saya selalu menyelesaikan tugasnya tepat waktu sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan	0,458	0,235	Valid
6	Saya dapat mengelola waktu dengan baik, sehingga tidak pernah terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan	0,403	0,235	Valid
	Efektivitas			
7	Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan proses kerja agar lebih efektif	0,566	0,235	Valid

8	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik tanpa memerlukan banyak waktu atau usaha ekstra	0,564	0,235	Valid
Kemandirian				
9	Saya dapat bekerja secara mandiri tanpa perlu supervisi terus-menerus	0,618	0,235	Valid
10	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan langsung	0,572	0,235	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai (Y) adalah Valid. Hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan lebih besar dari pada 0,235.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *cronbach alpha*, yaitu jika uji reliabilitas bersama sama terhadap seluruh pertanyaan. Sesuatu dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* > 0,60. Realibilitas pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Pada Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), Kepuasan Kerja (X₃), Kinerja Pegawai (Y)

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Description
Disiplin Kerja (X ₁)	0,627	10	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,650	10	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,656	10	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,675	10	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2025.

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya dua atau lebih Sugiyono, (2021:277). Hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.812	1.495		-1.881	.064
Disiplin Kerja (X ₁)	.372	.137	.319	2.704	.009
Motivasi Kerja (X ₂)	.511	.136	.497	3.763	.000
Kepuasan Kerja (X ₃)	.186	.060	.183	3.113	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Olah Data, 2025.

Uji Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun

prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen. Hasil uji determinasi di dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 7. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.947	.945	1.06571

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3)
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Olah Data, 2025.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,947 atau (94,7%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 94,7% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model ini mampu menjelaskan sebesar (94,7%) variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 5,3% dari (100% - 94,7%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji t

Uji statistik t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Ghozali, (2021:148). Kriteria pengujian ini melibatkan membandingkan nilai t yang dihitung dengan tabel t; Hipotesis diterima jika nilai t hitung lebih besar dari t_{table} .

Tabel. 8 Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-2.812	1.495		-1.881	.064
Disiplin Kerja (X1)	.372	.137	.319	2.704	.009
Motivasi Kerja (X2)	.511	.136	.497	3.763	.000
Kepuasan Kerja (X3)	.186	.060	.183	3.113	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah Data, 2025.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diambil keputusan bahwa:

1. Hasil uji disiplin kerja (X_1) menunjukkan $t_{hitung} 2.704 > t_{tabel} 1.667$ dan sigfinikasi $0,009 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma.
2. Hasil uji motivasi kerja (X_2) menunjukkan $t_{hitung} 3.763 > t_{tabel} 1.667$ dan sigfinikasi $0,000 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma.
3. Hasil uji kepuasan kerja (X_3) menunjukkan $t_{hitung} 3.113 > t_{tabel} 1.666$ dan sigfinikasi $0,003 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama, apakah terdapat pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat signifikansi 0,05. Ghozali, (2021:148). Kriteria pengujian ini melibatkan perbandingan nilai F hitung dengan tabel F; jika nilai F hitung melebihi tabel F,

maka hipotesis diterima. Sebaliknya, jika nilai F hitung lebih kecil dari tabel F, maka hipotesis ditolak. Nilai tabel F pada tingkat kepercayaan 5% (0,05) ditentukan oleh rumus $(k; n-k)$, di mana n menyatakan ukuran sampel dan k menyatakan banyaknya variabel independen. Jadi, $(70-2=68)$.

Tabel.9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1337.627	3	445.876	39.588	.000 ^b
	Residual	74.958	66	1.136		
	Total	1412.586	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), disiplin Kerja (X₁) Motivasi Kerja (X₂) Kepuasan Kerja (X₃)

Sumber : Hasil olah data, 2025.

Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu $39.588 > 2,51$, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara disiplin kerja (X₁) motivasi kerja (X₂) dan kepuasan kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji disiplin kerja (X₁) menunjukkan $t_{hitung} 2.704 > t_{tabel} 1.667$ dan signifikansi $0,009 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti disiplin kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma. Ini berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, semakin baik pula kinerja mereka di lingkungan kerja tersebut.

Menurut Ajar (2020:45) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional. Sedangkan menurut Sari (2020:11) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Sasqia Anwar pada tahun 2023 yang mengatakan bahwa terdapat ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Harapan Jaya". Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Dengan demikian, disiplin kerja berkaitan dengan kesadaran, kesediaan, dan kerelaan seseorang untuk mengikuti hukum dan standar sosial yang berlaku di kantor kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji motivasi kerja (X₂) menunjukkan $t_{hitung} 3.763 > t_{tabel} 1.667$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti motivasi kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa menjadi salah satu langkah strategis untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka.

Motivasi kerja menurut Chandra & Syardiansah, (2021:112) adalah kekuatan tersembunyi yang ada pada orang dan dapat dikembangkan oleh tekanan eksternal, imbalan moneter dan nonmoneter dan dapat memengaruhi kinerja. Menurut Hasibuan & Febrianti, N.R (2020:15) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Fina Izmi Nazila dkk pada tahun 2024 yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam individu yang secara psikologis menimbulkan suatu

Saran

1. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma diharapkan perlu menyelenggarakan pelatihan dan program pengembangan yang fokus pada penguatan disiplin kerja, seperti manajemen waktu, pengelolaan tugas, dan peningkatan kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma diharapkan perlu menyusun program penghargaan yang memberikan pengakuan terhadap pegawai yang menunjukkan kinerja luar biasa, baik dalam bentuk penghargaan material maupun non-material (seperti penghargaan pegawai teladan).
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma diharapkan meningkatkan fasilitas dan infrastruktur kerja yang mendukung kenyamanan pegawai, seperti penyediaan ruang kerja yang ergonomis, fasilitas pendukung seperti AC, atau ruang istirahat yang memadai.
4. Untuk meningkatkan kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma diharapkan menanamkan budaya kerja yang positif dan kolaboratif di lingkungan kelurahan dengan cara mengedepankan nilai-nilai integritas, kerja tim, dan saling menghargai antar pegawai di kantor kelurahan di Kecamatan Seluma Kabupaten Seluma.

DAFTAR PUSTAKA

- Andiani dan Telagawathi. 2020. "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR SEDANA MURNI. Prospek: *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 50-60. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/26190>
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama. <https://www.scribd.com/document/865835623/Ajabar-2020>
- Agustini. 2019. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan". *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258. <https://media.neliti.com/media/publications/396179-none-3a1a83cb.pdf>
- Bangun & Sisca et, al. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis. <https://kitamenulis.id/2020/06/30/teori-teori-manajemen-sumber-daya-manusia/>
- Busro. 2020. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group. https://books.google.co.id/books/about/Teori_teor_i_Manajemen_Sumber_Daya_Manusi.html?id=W-deDwAAQBAJ&redir_esc=y
- Chandra & Syardiansah. 2021. "Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cuk Nyak Dhien". *Skripsi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra. Diakses 28 Maret 2023. Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 13 (1) (2021):191-199. <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jupis/article/view/%2323530>
- Darmawan. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *R Companion for Sampling*, 15(1), 15–26. <https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/582>
- Dewi & Harjojo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan : UNPAM PRESS. <https://scholar.google.com/citations?user=rIAzhNcAAAAJ&hl=id>
- Dewi. 2019. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan". *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4073–4101. <https://www.neliti.com/id/publications/400926/pengaruh-pengalaman-kerja-prestasi-kerja-dan-pelatihan-terhadap-pengembangan-kar>
- Farida & Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo*. <https://eprints.umpo.ac.id/3660/>

- Fina Izmi Nazila dkk. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang". Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Merdeka Malang. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* Volume 8 No. 2 September 2024 ISSN: 2549-3477 e-ISSN: 2623-1077 DOI : <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Maryani, Desi 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi Bengkulu". *Jurnal, Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen*. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/view/3018>
- Maslow, H & Hasibuan. 2020 *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia* judul asli: *Motivation and Personality*). Jakarta: PT. Pustaka Binama Pressindo. <https://lib.fkm.ui.ac.id/detail?id=99579&lokasi=lokal>
- Monica Sasqia Anwar. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Harapan Jaya". Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. *Journal on Education* Volume 05, No. 04, Mei-Agustus 2023, pp. 15279-15286 E-ISSN: 2654-5497, P-ISSN: 2655-1365 <https://jonedu.org/index.php/joe/article/download/2622/2223/>
- Hisan, Zikriani, dan Hamid. 2021. "Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi Terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos langsa". *NIAGAWAN* Vol 10 No 3. https://www.researchgate.net/publication/356871864_PENGARUH_KEPUASAN_KERJA_DAN_KOMITMEN_ORGANISASI_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_PADA_PT_POS_LANGSA
- Ni Kadek & John. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan 1. Bandung-Bali: Nilacakra Publishing House. <https://repository.ubharajaya.ac.id/9344/1/Manajemen%20SDM.pdf>
- Rahman. 2020. "Analisis Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup". *Jurnal Sinar Manajemen*, Vol 7 No 1. <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM/article/view/1098>
- Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau; Zanafa Publishing. [https://shopee.co.id/Buku-Manajemen-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia-\(Teori-Konsep-dan-Indikator\)-PANDI-AFANDI-i.151914794.6772889962](https://shopee.co.id/Buku-Manajemen-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia-(Teori-Konsep-dan-Indikator)-PANDI-AFANDI-i.151914794.6772889962)
- Prayogo. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pt Telkom Indonesia Witel Surabaya". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 496–506. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/27097>
- Schuler dan Sutrisno. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group. <https://repository.unai.edu/id/eprint/697/1/Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia.pdf>
- Singodimedjo & Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja* Jakarta : Kencana. <https://repository.unai.edu/id/eprint/697/1/Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia.pdf>
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara. https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?id=AUIEAAAQBAJ&redir_esc=y
- Sugiyono. 2021 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta. <https://scholar.google.com/citations?user=MGOs5rkAAAAJ&hl=id>
- Sunyoto. 2015 . *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru. <https://scholar.google.com/citations?user=urB5N0AAAAAJ&hl=en>
- Susilo et al., 2023. "Konsep Ekonomi Sirkular Dalam Model Bisnis Berkelanjutan Untuk Membangun Gaya Hidup Hijau Masyarakat Indonesia". *Jurnal IMAGINE*, 3(1), 41–49. <https://doi.org/10.35886/imagen.v3i1.520>.

Yusran dan Sodik. 2019. "Analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari". *JIM Jurnal Ilmu Manajemen*,4(3).
[file:///C:/Users/ACER/Downloads/admin,+Journal+manager,+Ahmad+Yusran+-+Kendari1%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ACER/Downloads/admin,+Journal+manager,+Ahmad+Yusran+-+Kendari1%20(1).pdf)