



DOI: <https://doi.org/10.38035/jhesm.v2i3>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Polres Metro Bekasi Kota

Nova Astia Ningsih¹, Dian Sudiantini², Bintang Narpati³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, novaastia123@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, dian.sudiantini@gmail.com

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, bintang.narpati@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: novaastia123@gmail.com¹

Abstract: This study will assess and investigate how work discipline, motivation, and work environment affect employee performance at the Bekasi City Metro Police. This quantitative study involved 70 informants. The results show that work discipline has a positive impact on employee performance. The t-count value of 6.991 in the Work Environment variable, which is higher than the t-table value of 1.997 and the significance value of 0.034 is also smaller than 0.05, the Work Motivation variable has a significant positive effect on employee performance. The t-count finding in this variable is 2.161 greater than the t-table value of 1.997, the significance value of 0.034 is also smaller than 0.05. In addition, the simultaneous test shows significant results. Seeing work discipline, work motivation, work environment affect employee performance.

Keyword: Work Discipline, Work Motivation, Work Environment, and Employee Performance.

Abstrak: Studi ini akan menilai dan menyelidiki bagaimana disiplin kerja, motivasi, dan Lingkungan kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kepolisian Metro Kota Bekasi. Studi kuantitatif ini melibatkan 70 narasumber. Hasilnya menunjukkan Disiplin kerja terdapat dampak positif atas kinerja pegawai. Nilai t-hitung 6,991 dalam variabel Lingkungan Kerja, yang lebih tinggi dari nilai t-tabel 1,997 dan nilai signifikansi 0,034 juga lebih kecil dari 0,05, variabel Motivasi Kerja terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan t-hitung dalam variabel ini 2,161 lebih besar dari nilai t-tabel 1,997, nilai signifikansi 0,034 yang juga lebih kecil dari 0,05. selain itu, uji simultan menunjukkan hasil yang signifikan. Perhatikan Disiplinan kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja memengaruhi Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Landasan keberhasilan di sebuah organisasi salah satunya ialah SDM yang ada dalam

organisasi tersebut untuk menggapai tujuan yang berpengaruh bagi kinerja didalam suatu pekerjaan (Dewi Puspita et al, 2022). Polres Bekasi Kota merupakan salah satu institusi penerak dan penegak hukum di Indonesia hal ini yang membuat institusi ini berperan sangatlah penting dalam lingkup menjaga keamanan, ketertiban dan aturan bagi seluruh masyarakat. Dengan itu diharapkan Polres Metro Bekasi Kota memerlukan serta membutuhkan kinerja pegawainya dengan baik sehingga dapat mengoptimalkan kerjaan masing- masing para pegawai berjalan dengan semestinnnya (Ane Solihati, 2023). Dalam gambaran praktiknya, seringkali banyak ditemukan berbagai hal kendala maupun permasalahan yang berkaitan langsung dalam kinerja pegawainya.Salah satu faktor yang berpengaruh bagi kinerja pegawai berasal dari berbagai faktor, seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Disiplin kerja yang tinggi pegawai dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang maksimal

Polres Metro Bekasi Kota juga perlu adanya disiplin baik secara individu yang terikat maupun oleh instansi. Disiplin setiap pegawai juga tidak hanya dilihat dari absensinya saja namun dari berbagai hal juga. dengan demikian disiplin dapat menunjukkan *value*, sikap hormat dan tanggung jawab yang ada di dalam diri masing- masing pegawaidalam satu organisasi ataupun institusi (Novy Yani Cahya Wulandari et al, 2023).Dari penjelasan mengenai disiplin kerja yang dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk suatu kesadaran, kepekaan, kerelaan seseorang didalam halmematuhi. Adapun data yang telah diperoleh dari penelitian terdahulu mengenai Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai Polres Metro Bekasi Kota sesuai PERKAP RI No. 2 Tahun 2021 Pasal 28, yaitu (Xiane Brianventi et al, 2023)

:

Tabel 1. Standar Penilaian Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Polres Metro Bekasi Kota 2024.

Kriteria	Kategori	Penilaian
Disiplin Waktu	Baik sekali	81-100
	Baik	71-80
Disiplin Peraturan	Cukup	61-70
	Kurang	60- kebawah

Motivasi menurut (G. R Terry 2021), dikatakan suatu bentuk keinginan yang adadalam diri seorang individu yang berkaitan langsung pada perilaku maupun tindakan – tindakannya. Tak hanya itu motivasi kerja juga suatu dorongan internal maupun eksternal untuk mendorong para pegawai dalam bekerja dengan penuh semangat dalam mencapai hasil yang optimal dan pastinya maksimal. Tetapi tidak dipungkiri dalam pekerjaan memotivasi seluruh pegawai juga bukanlah hal yang mudah. Polres Metro Bekasi Kota masih ditemukan ketidakefektifan dalam hal komunikasi karena tidak adanya koordinasi antar bagian dalam hal pelayanan masyarakat berupa laporan yang tidak dikerjakan oleh bagian lain sehingga pekerjaan menjadi menumpuk. Hal ini menimbulkan pertanyaan antar bagian yang dapat mengakibatkan komunikasi menjadi salah persepsi dan terhambat.

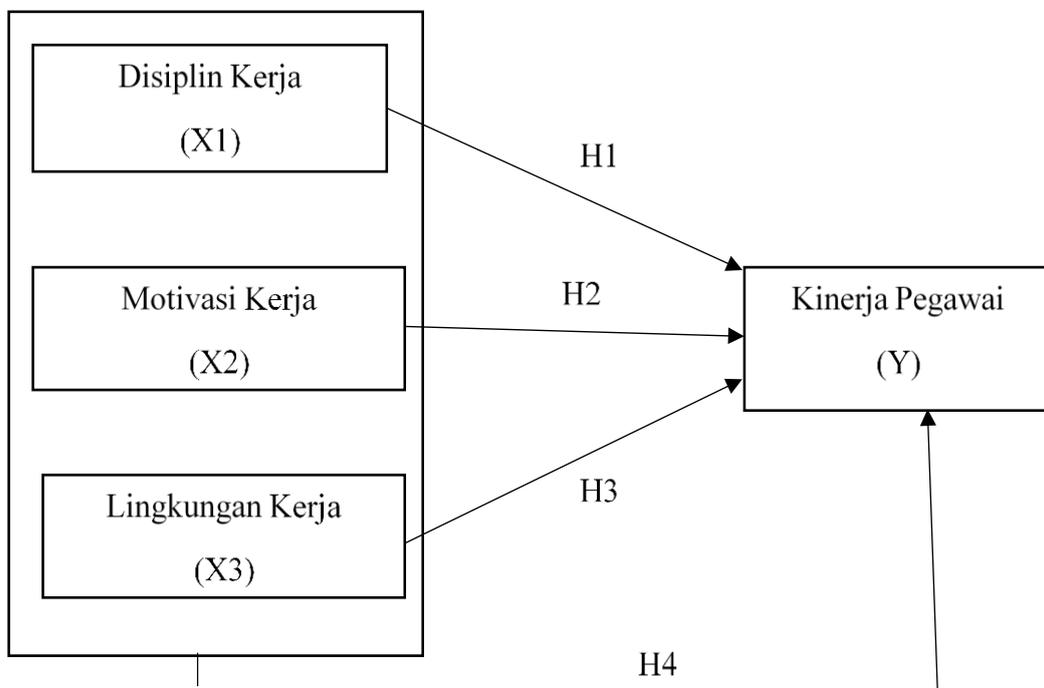
Menurut Ane Solihati (2023), lingkungan kerja adalah kondisi yang berkaitan langsung dengan tempat kerja, perilaku, dan sikap karyawan. Hal ini karena lingkungan kerja berkaitan dengan perubahan yang dialami karyawan saat bekerja dalam lingkungan tertentu, yang pada gilirannya dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Polres Metro Bekasi Kota dapat dikatakan fasilitasnya tersedia namun disamping itu untuk mencapai peningkatan kinerja pegawai dibutuhkan ketersediaan fasilitas yang maksimal khusus lingkungan kerja. Kegiatan apel ini sudah terdapat layar komputer besar serta fasilitas laptop atau komputer yang seharusnya tersedia disetiap meja kerja pegawai, dengan begitu dapat memudahkan pekerjaan agar lebih cepat. Apel merupakan suatu kegiatan rutin setiap harinya yang penting dalam organisasi, khususnya dilingkungan kepolisian. Contohnya yaitu Apel Pagi, hal ini ditetapkan

oleh instansi agar berfungsi sebagai bentuk peningkatan disiplin, membangun motivasi dan memperkuat rasa kebersamaan dalam lingkup lingkungan kepolisian. Namun dilihat dari konteks kinerja pegawai Polres Metro Bekasi Kota terkait penyelenggaraan Apel ini terdapat beberapa masalah yang muncul baik dari segi ketepatan waktu, adanya anggota yang tidak ikut dalam kegiatan dengan alasan tidak jelas, serta adanya anggota yang bersikap dan berperilaku tidak profesional selama apel dan banyak hal lainnya. walau demikian masalah yang ada dapat ditanggulangi dengan diadakannya bentuk laporan kehadiran dan sanksi yang ditetapkan oleh peraturan yang telah dibuat oleh instansi. disamping itu diinstansi kepolisian jugamenyediakan bagian yang menjadi pengawas kinerja pegawai yang dinamakan (waskat) Pengawas melekat. Dengan adanya waskat ini masalah kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja pegawai dapat sedikit berkurang walaupun masih banyak pegawai yang melanggar atau kurang kesadaran dalam mencapai kinerja baik bahkan maksimal bagi instansi (Pakaranganyar, 2024).

Demikian penulis menarik kesimpulan bahwa pentingnya ketiga faktor yang sudah diuraikan diatas dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang telah menjadi perhatian dan menarik banyak peneliti melakukan pengamatan ini. pengamatan ini masih diperlukan pengamatan lebih lanjut untuk dapat memahami secara signifikan dan mendalam bagaimana ketiga faktor diatas saling berkontribusi langsung terkait kinerja pegawai khususnya yang ada di Polres Metro Bekasi Kota. pengamatan ini diharapkan dapat memberi informasi yang signifikan dan berguna bagi Polres Metro Bekasi Kota dalam merumuskan strategi atau langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja seluruh pegawainya.

Kerangka pemikiran ini akan digambarkan sebagai penjelasan, sebagai

berikut:



Gambar. 2.6 Kerangka konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah digambarkan oleh peneliti merupakan

gambaran adanya pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat dirumuskan hipotesis- hipotesis penelitian dibawah

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara umum Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai seperti halnya datang tepat waktu, ikut serta dalam segala kegiatan pekerjaan yang sudah diatur oleh instansi dan menaati serta mematuhi peraturan yang ada hal ini dilakukan untuk dapat menjaga dan lebih meningkatkan serta membina disiplin kerja pada suatu instansi atau lembaga tersebut, demi tercapainya peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan sesuai dengan harapan. Hal ini juga tak terlepas dari adanya peran pemimpin karna dengan faktor ini dapat menunjang kedisiplinan pegawai juga. Jika pemimpinnya tegas dan disiplin dapat lebih memudahkan kinerja pegawainya meningkat dan dapat lebih efektif dalam mewujudkan tujuan Instansi/ lembaga tersebut (Reza Nurul Ichsan et al, 2020).

H1 : Diduga Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam hal meningkatkan kinerja pegawai motivasi digunakan untuk memacu tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai karna dengan adanya pegawai yang memiliki kinerja yang baik serta produktivitas yang baik dapat menunjang tujuan pribadinya hal ini berdampak besar kepada hasil pekerjaannya dan dapat menguntungkan instansi maupun lembaga kerja tapi hal itu tak terlepas dari dorongan seorang pemimpinnya dalam memberikan arahan dan motivasi (Catri Jintar, 2023)

H2 : Diduga Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan Lingkungan kerja ini berkaitan penting mengenai peranan dalam menjalankan suatu tanggung jawab maupun tugas yang diberikan oleh atasan kepada para pegawainya karna dengan terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan damai akan berakibat adanya peningkatan kerja yang berkontribusi dengan sangat baik bagi instansi / lembaga tersebut (Prah Siska Khairiah et al, 2024).

H3 : Diduga Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Disiplin, Motivasi, & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Peninjauan Penelitian ini dapat menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai serta dapat berdampak pada kemajuan dan kesuksesan suatu instansi secara silmutan. H4 : Diduga Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai.

METODE

Konsep Pengamatan

Data primer adalah sumber utama informasi untuk pengamatan ini, yang dilakukan melalui metode survei kuantitatif. Penelitian akan diselesaikan secara terstruktur, efektif, dan efisien dengan menyebarkan kuesioner dan melakukan analisis menggunakan SPSS versi 25.

Populasi dan Sampel

Populasi Pengamatan melibatkan 70 karyawan di gedung baru Kepolisian kota Bekasi dan Sampel Tujuan pengamatan yaitu mengumpulkan sampel dari 70 anggota Kepolisian Metro kota Bekasi.

Jenis Data dan Sumbernya

Kumpulan informasi berbentuk angka atau tulisan disebut data yang memiliki nilai guna sebagai bahan dalam penelitian. Data primer berupa kuisisioner ini harus diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk memastikan keakuratannya (Sulianty & Sitanggang, 2022).

Tanggal dan Lokasi pengamatan

Lokasi pengamatan ini dilaksanakan di Kepolisian Kota Bekasi, yang terletak di Jalan Pangeran Jayakarta Harapan Mulya, Kecamatan Medan Satria dan waktu Peneliti melakukan penelitian ini secara berproses dan bertahap dalam jangkawaktu sampai dengan selesai.

Percobaan Instrumen

Untuk memastikan instrumen pengamatan memenuhi standar validitas dan reliabilitas, uji coba dilaksanakan pada 70 anggota staf Polres Metro Bekasi Kota yang dipilih sebagai sampel penelitian.

Percobaan Validitas

Validitas, sebagaimana dijelaskan oleh Sulianty & Sitanggang (2022), merujuk pada ukuran yang menggambarkan sejauh mana suatu instrumen efektif dan valid. Instrumen dengan tingkat validitas tinggi menghasilkan data yang efektif, sedangkan instrumen dengan validitas rendah kurang menunjukkan efektivitas. Sebuah alat ukur dianggap sah apabila dapat mengukur dan menggambarkan dengan tepat apa yang hendak diukur, serta menghasilkan data yang benar mengenai variabel yang diteliti.

Percobaan Reliabilitas

Percobaan reliabilitas instrumen harus dilakukan untuk memastikan keandalan. Dengan menggunakan kuesioner yang disajikan, tes ini bertujuan untuk menilai konsistensi dan stabilitas tanggapan narasumber terhadap item-item yang terkait dengan dimensi-dimensi variabel yang diteliti. Reliabilitas diuji dengan menguji semua pertanyaan secara bersamaan.

Proses Pengumpulan Data

Analisis Gambaran

Analisis Gambaran adalah teknik penelitian yang menggunakan data yang dikumpulkan untuk menggambarkan atau menjelaskan karakteristik setiap variabel yang diteliti. Metode ini menggunakan data dari distribusi survei yang terdiri dari elemen pertanyaan. Menyediakan gambaran yang jelas tentang variabel yang telah dievaluasi adalah tujuan utamanya.

Analisis Verifikatif

Pengolahan informasi yang dikumpulkan dari penyebaran kuesioner yang berupa elemen-elemen pertanyaan, yaitu hubungan antar variabel, dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS Versi 25 untuk menguji dan mengkaji hipotesis.

Percobaan Asumsi Klasik

Percobaan Multikolinieritas, Nilai VIF lebih dari 10 menunjukkan tanda multikolinieritas; sementara nilai VIF kurang dari 10 menunjukkan tidak ada gejala. Jadi untuk mengevaluasi hubungan antara variabel model, pengujian memanfaatkan nilai VIF dan toleransi Dan Percobaan Heteroskedastisitas Dalam analisis, jika pola yang dihasilkan

menunjukkan keteraturan yang bagus, seperti gelombang yang melebar lalu menyempit, selanjutnya heteroskedastisitas diasumsikan. Sebaliknya, ketika titik tersebut terdistribusi secara acak di atas dan di bawah angka 0 di sumbu Y tanpa pola jelas, sehingga heteroskedastisitas tak berlangsung. Serta Percobaan Normalitas menentukan apakah model regresi, residual, atau faktor pengganggu terdapat distribusi normal. Uji t juga F menganggap bahwa residual mengikuti sebaran normal. Ketika asumsi tak tercukupi, temuan uji statistik mungkin tak tepat. Ini terutama berlaku untuk sampel yang lebih kecil.

Percobaan Hipotesis

Analisis Regresi Berganda Linier

Analisis regresi linier berganda ialah penelitian mengenai bagaimana satu variabel dependen berinteraksi dan dua atau lebih variabel independen. Menurut Sugiyono (2016), jenis penelitian ini bertujuan untuk mengantisipasi perubahan yang terjadi pada variabel dependen sebagai akibat dari manipulasi dan interaksi saling berhubungan. Akibatnya, analisis regresi berganda hanya digunakan ketika model penelitian mencakup setidaknya

Percobaan Kelayakan (Percobaan F)

Dengan menggunakan persamaan fungsi $F(X) = Y$, uji F mencoba menjelaskan hubungan antar variabel. Hasil Percobaan menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak ketika nilai F hitung lebih besar dari F tabel, hipotesis nol (H_0) ditolak, hipotesis alternatif (H_a) diterima; melihatkan variabel disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Percobaan Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Percobaan parsial dipergunakan memahami apakah variabel independen memengaruhi variabel dependen. Variabel independen tetap konstan. Percobaan ini dapat menunjukkan stabilitas hubungan antara tiga atau lebih variabel dan analisis angkanya (Sugiyono, 2017). Dalam Percobaan ini, hipotesis nol (H_0) ditolak ketika t-hitung melebihi t-tabel, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sebaliknya, jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel, maka H_0 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut nilai koefisien determinasi (r^2) 0, variabel independen tak mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi adalah ukuran pengaruh variabel independen atas variabel dependen. Nilai koefisien determinasi sekitar 0 dan 1, yang secara matematis diwakili sebagai $0 < r^2 < 1$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Kepolisian Kota Metro Bekasi Profil dan Sejarah Polres Metro Bekasi Kota



Gambar 4. 1 Logo Polres Metro Bekasi Kota

Sumber : <https://polresmetrobekasikota.com/home>

Polres Bekasi Kota merupakan suatu instansi kepolisian yang memiliki wewenang atas ketertiban dan keamanan terkhusus di wilayah Kota Bekasi, Jawa Barat. Organisasi atau instansi ini dirancang untuk memastikan pelayanan publik yang maksimal, pengamanan wilayah, serta penegakan hukum yang efektif.

Visi

Menjadikan Polres Metro Bekasi Kota yang profesional, modern, dan terpercaya dalam menjamin keamanan dan ketertiban di wilayah Kota Bekasi.

Misi

Menjadikan Polres Bekasi Kota agar dikenal sebagai institusi yang memiliki profesionalisme tinggi, memanfaatkan teknologi modern dalam operasionalnya, serta mendapatkan kepercayaan penuh dari masyarakat terkhusus di wilayah Kota Bekasi.

Hasil Pengamatan

Analisis Data

Studi memanfaatkan angket yang dibagikan kepada pegawai Polres Metro Bekasi Kota sebagai informan. Sebanyak tujuh puluh narasumber menerima kuesioner dan dianggap memenuhi syarat untuk diproses dan diuji dalam penelitian ini.

Penyebaran dan Pengumpulan Pertanyaan
Tabel 4. 1 Hitungan Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Kuesioner yang disebar	70	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner kembali namun tidak dapat diolah	0	0%
Kuesioner yang dapat diolah	70	100%

Sumber : Data yang diolah, 2024

Perhatikan data tersebut, simpulannya angket atau kuesioner yang dikirim ke tujuh puluh narasumber memiliki tingkat persentase pengembalian sebesar seratus persen. Ini menunjukkan bahwa semua angket dikembalikan secara lengkap dan dapat dianggap sebagai data yang relevan dan sah.

Identitas Narasumber

Penyebaran kuisioner pada 70 orang dilakukan untuk mengambil data nama, jenis kelamin, bidang kerja yang akan menjadi sampel penelitian.

Karakteristik Narasumber Menurut Jenis Kelamin
Tabel 4. 2 Narasumber mennurut Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Presentase
Pria	67	95,7%
Wanita	3	4,3%
Jumlah	70	100%

Sumber : Data Kuesioner 2024

Tabel melihatkan mayoritas narasumber pria (95,7%), dengan hanya 4,3% narasumber perempuan, menunjukkan bahwa mayoritas pekerja di Kepolisian Metro Kota Bekasi adalah pria.

Karakteristik Narasumber Menurut Usia
Tabel 4. 3 Narasumber Menurut Usia

Usia	Jumlah	Persentase
<20	2	2,86%
20 - 27	15	21,43%
28 – 35	12	17,14%
>35	41	58,57%
Total	70	100%

Sumber : Data kuesioner 2024

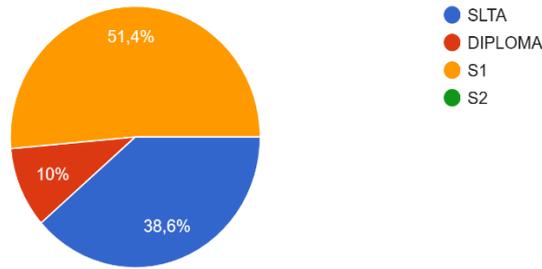
Berdasarkan informasi yang disajikan, distribusi Narasumber menurut kelompok usia menunjukkan bahwa 2,86% narasumber berusia di bawah 20 tahun, 21,43% berada dalam rentang usia 20 hingga 27 tahun, 17,14% berusia antara 28 sampai 35 tahun, dan 58,57% berusia lebih dari 35 tahun. Yang artinya Kepolisian kota Bekasi didominasi oleh laki-laki.

Karakteristik Narasumber Menurut Pendidikan Terakhir
Tabel 4. 4 Narasumber Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SLTA	27	38,6%
DIPLOMA	7	10%
S1	36	51,4%
Total	70	100%

Sumber : Data kuesioner 2024

Pendidikan Terakhir
70 jawaban



Gambar diagram Narasumber Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Sumber : Data kuesioner 2024

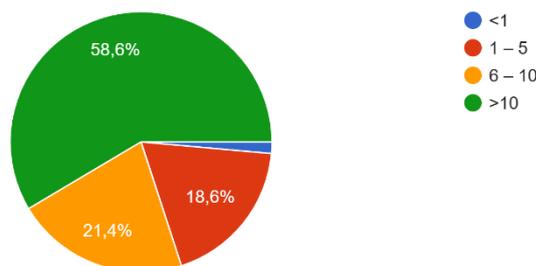
Jumlah informan berdasarkan pendidikan terakhir adalah 38,6% SLTA, 10% D3, dan 51,4% S1. Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa pekerja Polres Metro Bekasi Kota didominasi memiliki gelar sarjana.

Karakteristik Menurut Masa Kerja
Tabel 4. 5 Narasumber Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
<1	1	1,4%
1 – 5	13	18,6%
6 – 10	15	21,4%
>10	41	58,6%
Jumlah	70	100%

Sumber : Data narasumber 2024

Masa Kerja
70 jawaban



Gambar Diagram Narasumber Menurut Masa Kerja

Sumber : Data narasumber 2024

Menurut tabel persentase narasumber yang berusia di bawah 1 tahun sebesar 1,4%, persentase yang berusia 1 hingga 5 tahun sebesar 18,6%, persentase yang berusia 6 hingga 10 tahun 21,4%, persentase berusia lebih dari 10 tahun 58,6.

Analisis Gambar

Proses ini melibatkan pengelolaan data yang diperoleh melalui distribusi kuesioner, di mana narasumber memberikan jawaban terhadap setiap pernyataan yang berkaitan dengan berbagai variabel. Analisis ini nantinya akan menghasilkan pemahaman lebih mendalam tentang kondisi masing-masing variabel yang ada.

Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dilakukan agar dapat mengetahui hubungan antar variabel menggunakan pengujian hipotesis.

Percobaan Instrumen Penelitian

Percobaan Validitas

Dalam pengamatannya, Isma Aprilia (2021) menyatakan bahwa uji validitas adalah proses menilai apakah instrumen dan data yang diperoleh dapat dipercaya dan relevan dengan tujuan pengukuran. Ini dicapai membedakan nilai r tabel dengan r hitung. Nilai r hitung menunjukkan hubungan yang cukup signifikan antara setiap item instrumen dan skor total pada taraf kebebasan yang ditentukan. Nilai r tabel dalam taraf signifikansi 0,05 ialah 0,235 untuk n = 70 peserta pengamatan. Tabel berikut menunjukkan hasil percobaan validitas:

Tabel Hasil Percobaan Validitas Kedisiplinan Kerja (X1)

Butir	R hitung	R table	Keterangan
DK-1	0,454	0,235	VALID
DK-2	0,576	0,235	VALID
DK-3	0,627	0,235	VALID
DK-4	0,668	0,235	VALID
DK-5	0,555	0,235	VALID

Sumber : Data Kuesioner 2024 yang diolah dengan SPSS versi 25

Data saat ini menampilkan nilai r hitung yang dihasilkan tiap pertanyaan memiliki nilai yang melebihi nilai r tabel, yang hanya 0,235. Karenanya, kita dapat sampai pada ringkasan atas seluruh pertanyaan dalam pengamatan ini tentang variabel Disiplin Kerja dapat dianggap valid.

Tabel Hasil Percobaan Validitas Motivasi Kerja (X2)

Butir	R hitung	R table	Keterangan
MK_1	0,384	0,235	VALID
MK_2	0,401	0,235	VALID
MK_3	0,640	0,235	VALID
MK-4	0,404	0,235	VALID
MK_5	0,810	0,235	VALID

Sumber : Data Kuesioner 2024 yang diolah dengan SPSS versi 25

Nilai r tabel, yang 0,235, lebih besar dari nilai r hitung yang dihasilkan dari setiap pertanyaan. Akibatnya, setiap pertanyaan yang mencakup variabel Motivasi Kerja pengamatan ini harus dianggap valid.

Tabel Hasil Percobaan Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Butir	R hitung	R table	Keterangan
LK_1	0,604	0,235	VALID
LK_2	0,584	0,235	VALID
LK_3	0,569	0,235	VALID
LK-4	0,509	0,235	VALID
LK_5	0,611	0,235	VALID

Sumber : Data Kuesioner 2024 yang diolah dengan SPSS versi 25

Nilai r hitung tiap pertanyaan lebih besar dibandingkan nilai r tabel yang sebesar 0,235. Karenanya, dikatakan setiap pertanyaan mewakili variabel lingkungan kerja dalam pengamatan ini telah divalidasi.

Tabel Hasil Percobaan Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Butir	R hitung	R table	Keterangan
KP_1	0,508	0,235	VALID
KP_2	0,446	0,235	VALID
KP_3	0,678	0,235	VALID
KP-4	0,555	0,235	VALID
KP_5	0,523	0,235	VALID

Sumber : Data Kuesioner 2024 yang diolah dengan SPSS versi 25

Nilai r hitung dihasilkan setiap pertanyaan melebihi nilai r tabel, yang 0,235. Karenanya, kita sampai pada kesimpulan penelitian ini masuk akal.

Percobaan Reliabilitas

Rahmad Haidar et al. (2022) menyatakan bahwa Percobaan reliabilitas dilakukan terhadap sejumlah item pertanyaan yang tampaknya akurat. Untuk Percobaan reliabilitas secara keseluruhan, nilai Cronbach Alpha harus memenuhi ambang 0,60. Ketika nilai kurang dari 0,60, instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,728	Reliabel
Motivasi Kerja	0,734	Reliabel
Lingkunga Kerja	0,774	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,736	Reliabel

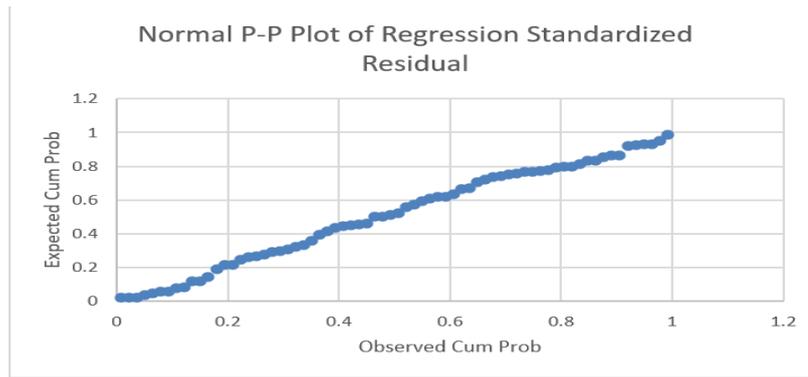
Sumber : Data Kuesioner 2024 yang diolah dengan SPSS versi 25

Menurut tabel yang tersedia, hasil uji menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dengan nilai Cronbach's Alpha 0,728, variabel Tekad Kerja nilai 0,734, variabel Tempat Kerja nilai 0,774, dan variabel Kemampuan Pekerja memiliki nilai 0,736. Dengan demikian, keseluruhan variabel nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6, yang diartikan semua variabel tersebut dapat dipercaya.

Percobaan Asumsi Klasik

Percobaan Normalitas

Gambar hasil pengujian normalitas melihat bahwa data terdistribusi di kisaran garis diagonal, yang menampilkan model regresi telah mencukupi asumsi normalitas. Oleh karena itu, simpulannya data yang dianalisis dengan SPSS versi 25 ini sudah mencukupi asumsi normalitas.



Gambar Hasil Uji P-Plot

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 25

Percobaan Multikolinieritas

Salah satu cara untuk mengetahui apakah ada multikolinieritas yakni nilai Variance Inflation Factor (VIF). Ketika nilai VIF berada di antara 1 dan 10, tidak ada masalah dengan multikolinieritas, tetapi ketika nilainya lebih besar dari 10, multikolinieritas pasti ada. Hasil dari uji multikolinieritas pengamatan ini adalah:

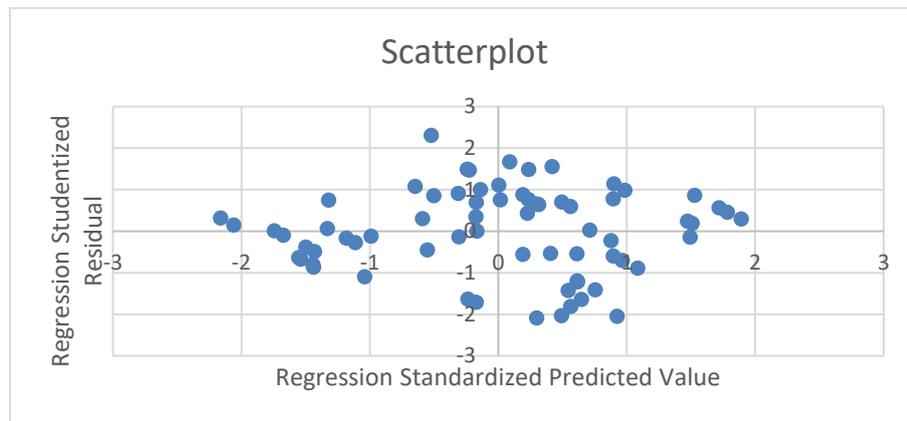
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total_X1	.607	1.646
	Total_X2	.639	1.566
	Total_X3	.577	1.734

a. Dependent Variable: Total_Y

Tabel Percobaan Multikolinieritas di atas menunjukkan:

1. Nilai tolerance didapat oleh variabel Disiplin Kerja yaitu nilai 0,607 maka $(0,607 > 0,1)$. Sementara untuk nilai VIF didapat yaitu 1,646 maka $(1,646 < 10)$. Maka menurut hasil pengujian tersebut dapat diartikan kalau tidak ada multikolinieritas dalam model regresi berganda, dikarenakan nilai tolerance variabel Disiplin Kerja lebih dari 0,1 nilai VIF kurang dari 10.
2. Nilai variabel Motivasi Kerja adalah 0,639, yang lebih besar dari 0,1 $(0,639 > 0,1)$, nilai VIF yang diperoleh adalah 1,566, yang juga lebih rendah dari 10 $(1,566 < 10)$. Berlandaskan temuan, simpulannya model regresi berganda tidak mengalami masalah multikolinieritas.
3. Untuk variabel Lingkungan Kerja, nilai tolerance yang diperoleh adalah 0,577, yang juga lebih besar dari 0,1 $(0,577 > 0,1)$, nilai VIF yang tercatat adalah 1,734, yang lebih rendah dari 10 $(1,734 < 10)$. Dengan demikian, hasil uji ini mengindikasikan bahwa model regresi berganda tidak menunjukkan adanya multikolinieritas, sebab nilai tolerance variabel Lingkungan Kerja lebih besar dari 0,1 nilai VIF kurang dari 10.



Gambar Hasil Percobaan Heterokedastisitas

Sumber : Data kuesioner 2024 yang diolah dengan spss 25

Uji Heteroskedastisitas, yang ditunjukkan pada gambar, menunjukkan titik-titik tersebar secara acak di sekitar sumbu Y, dengan beberapa titik di atas, beberapa di bawah angka 0, menunjukkan model regresi yang diuji tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Percobaan Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan regresi berganda adalah mencukupi bagaimana satu atau lebih variabel bebas (independent) mempengaruhi satu variabel terikat (dependent). Rumus regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b1. X1 + b2. X2$$

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dilakukan selama percobaan statistik pengamatan ini, yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.598	3.897		-.153	.879
	Total_X1	.230	.125	.158	2.833	.041
	Total_X2	.155	.072	.181	2.161	.034
	Total_X3	.625	.089	.617	6.991	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data kuesioner yang diolah dengan spss 25

Berlandaskan tabel Analisis Regresi Linier Berganda di atas, bentuk persamaan regresi ini diperoleh dengan menggunakan rumus berikut:

$$Y = a + b.1. X1 + b.2. X2 + b.3 X3$$

$$Y = -0,598 + 0,230X1 + 0,155X2 + 0,625X3$$

Maka persamaan regresi ini dengan menggunakan rumus, maka :

1. Lingkungan Kerja (X3) bernilai positif, bermakna ketika lingkungan kerja ditingkatkan 1 unit, kinerja pegawai akan meningkat 0,625, asumsi Disiplin Kerja Motivasi Kerja masih sama.
2. Nilai positif dari Motivasi Kerja (X2), yang menunjukkan bahwa dengan peningkatan 1 unit pada Motivasi Kerja menaikkan kinerja pegawai 0,155 jika variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja tidak berubah.
3. Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai positif, yang berarti jika Disiplin Kerja meningkat 1 unit, sehingga Kinerja Pegawai meningkat 0,230, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja juga Motivasi Kerja tetap.
4. Nilai konstanta (a) persamaan regresi sebesar -0,598 membuktikan pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai akan sebesar -0,598 jika variabel independen dibiarkan konstan.

Percobaan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan mengukur seberapa baik variabel independen dapat menjabarkan variabel dependen. Ketika nilai R² berkisar 0 dan 1, maka variabel independen tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk menjelaskan variabel dependen. Kesalahan dan gangguan diminimalkan oleh model ini. Akibatnya, hasil prediksi regresi akan lebih dekat dengan keadaan yang sebenarnya ketika nilai R² tinggi. Berikut ini ialah hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) pengamatan ini:

Tabel Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.690	2.957

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : data kuesioner yang diolah dengan spss 25

Berlandaskan uji korelasi dalam tabel, terlihat bahwa nilai (R) square 0,704 atau 70,40% menjelaskan variasi dari variabel terikat, yaitu kinerja pegawai di Polres Bekasi Kota. Variabel bebas disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja mengalami peningkatan hingga 70,40%, dan nilai sisanya adalah 100% kurang 70,40% = 29,55%. Dengan demikian, variabel lain dan faktor lainnya memengaruhi 29,55%.

Percobaan Koefisien Regresi Secara Parsial (Percobaan T)

Uji parsial, juga dikenal sebagai uji-t, adalah cara untuk menguji hipotesis bertujuan memahami seberapa besar pengaruh variabel independen atas variabel dependen secara terpisah atau parsial (Sujarweni 2019). Dalam percobaan dua sisi, hipotesis dapat dinilai berdasarkan ketentuan: hipotesis nol (H₀) ditolak, hipotesis alternatif (H_a) diterima ketika nilai t hitung lebih besar dari t tabel; sebaliknya, jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, sehingga H₀ diterima, H_a ditolak. Hasil dari percobaan Parsial (percobaan T) pengamatan ini ialah:

**Tabel Hasil Uji t (parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.598	3.897		-.153	.879
	Total_X1	.230	.125	.158	2.833	.041
	Total_X2	.155	.072	.181	2.161	.034
	Total_X3	.625	.089	.617	6.991	.000

Sumber : Data kuesioner yang diolah dengan spss 25

Menurut hasil dari uji parsial (Uji T) di tabel di atas, kita harus menentukan apakah Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara positif atas Kinerja Pegawai (Y). Untuk melakukan ini, hipotesis yang diuji:

Hasil Pengujian Percobaan Uji T Variabel Disiplin Kerja (X1)

Dengan mengingat bahwa tingkat keyakinan yang ditetapkan adalah 0,05, nilai t hitung ialah 2,833, nilai t tabel ialah 1,997, simpulannya H0 ditolak dan Ha diterima, berlandaskan hasil uji yang tercantum pada tabel di atas. Oleh karena itu, temuan tersebut melihtakan disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan dan positif secara parsial atas kinerja karyawan (Y).

Hasil Pengujian Percobaan Uji T Motivasi Kerja (X2)

Hasil pengujian yang tercantum dalam tabel menunjukkan H0 ditolak, Ha diterima, dan nilai P atau taraf signifikansi untuk motivasi kerja adalah 0,034. Karenanya, simpulan motivasi kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Pengujian Percobaan Uji T Lingkungan Kerja (X3)

Hasil pengujian dalam tabel melihtakan H0 dapat ditolak, Ha dapat diterima, dengan taraf signifikansi 0,000 dan tingkat kepercayaan 0,05. Nilai t hitung adalah 6,991 dan nilai t tabel adalah 1,997, masing-masing. Akibatnya, disimpulkan lingkungan kerja (X3) secara parsial menguntungkan kinerja karyawan (Y).

Percobaan F (SILMUTAN)

Tabel Hasil Uji F (Simultan)

Model		ANOVA ^a			F	Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square		
1	Regression	1370.293	3	456.764	52.240	.000 ^b
	Residual	577.078	66	8.744		
	Total	1947.371	69			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Dalam tabel, hasil Percobaan simultan (Uji F) melihtakan variabel Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Lingkungan kerja (X3) secara keseluruhan memiliki dampak positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Untuk menguji hipotesis, diperoleh nilai F 2,354 juga nilai F hitung 52,240. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel (52,240 lebih besar dari 2,354), H0 ditolak, Ha diterima. Oleh karena itu, simpulannya secara bersamaan, variabel-variabel independen tersebut memiliki pengaruh signifikan atas kinerja karyawan. Karenanya,

hipotesis keempat (H4) diterima karena disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) memengaruhi kinerja pegawai (Y) di Polres Metro Bekasi Kota.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih lengkap tentang Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berikut ini akan disampaikan dalam pembahasan hasil penelitian dengan mengacu kepada tujuan penelitian.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Polres Bekasi Kota

Berdasarkan hasil hipotesis H1 menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisa dari pengujian diatas dapat diketahui untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,833 ($>$) 1,997 t - tabel dengan sig. 0,041 $<$ 0,05 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja di Polres Bekasi Kota meningkat dan Kinerja Pegawai meningkat. Maka dari itu dapat diartikan bahwa H_0 dapat ditolak dan H_a di nyatakan dapat di terima yang berarti bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Polres Bekasi Kota

Berdasarkan hasil hipotesis H2 menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisa dari pengujian diatas dapat diketahui untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,161 ($<$) 1,997 t - tabel dengan sig. 0,034 $<$ 0,05 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja di Polres Bekasi Kota meningkat dan Kinerja Pegawai meningkat. Maka dari itu dapat diartikan bahwa H_0 dapat ditolak dan H_a di nyatakan dapat di terima yang berarti bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Polres Bekasi Kota

Berdasarkan hasil hipotesis H3 menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisa dari pengujian diatas dapat diketahui untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,991 ($>$) 1,997 t - tabel dengan sig. 0,000 $<$ 0,05 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja di Polres Bekasi Kota meningkat dan Kinerja Pegawai meningkat. Maka dari itu dapat diartikan bahwa H_0 dapat ditolak dan H_a di nyatakan dapat di terima yang berarti bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Polres Bekasi Kota

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis secara simultan (*f-test*) yang menunjukkan bahwa variabel – variabel independen atau bebas (Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Kinerja Pegawai). Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja(X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terdapat adanya pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga hipotesis H4 ini yang menyatakan terdapat pengaruh

positif Disiplin Kerja(X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Polres Metro Bekasi Kota.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berlandaskan temuan juga diskusi tentang variabel Disiplin kerja (variabel X1), Motivasi kerja (variabel X2), dan Kinerja pegawai (variabel Y) di Polres Metro Bekasi Kota, peneliti menyimpulkan bahwa analisis data uji t di Polres Metro Bekasi Kota menunjukkan korelasi positif signifikan sangat berpengaruh antara variabel Disiplin kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai.

Implikasi Manajerial

Pengamatan berjudul Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Polres Metro Bekasi Kota menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi khalayak umum. Selain itu, penulis mengakui bahwa ada kekurangan dan kesalahan dalam tulisan. Diharapkan untuk pengamat selanjutnya dapat memperdalam dan memperluas pernyataan kuesioner serta indikator yang digunakan untuk masing-masing variabel, agar dapat menghasilkan data yang lebih beragam dan komprehensif serta Pengamatan ini diharapkan dapat membantu organisasi memahami dampak Disiplin kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Polres Metro Bekasi Kota. Diharapkan juga dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang peran masing-masing komponen ini dalam meningkatkan kemampuan pekerja.

1. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya: pengamatan ini akan bermanfaat bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Program Studi Manajemen dengan peminatan Sumber Daya Manusia di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk pengamatan lanjutan. Selain itu, pengamatan ini dapat berfungsi sebagai referensi penting untuk pengembangan literatur di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk pengamatan mendatang.
2. Bagi Penulis: Studi diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan kita tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang bagaimana lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Polres Metro Bekasi Kota.

REFERENSI

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92.
- Akbar, I., Tulhusnah, L., & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada Rsud. Asembagus Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(10), (Ilham Akbar et al, 2023).
- Al ayyubi Sholakhuddin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Firdaus Marsahala Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. 06–30.
- Fitrotunnisa Febriani, D., Cahyani Abadi, I., & Rizki Antares, F. (2022). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Leadership, Communication. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 2(2), 132–140.
- FriLianda, A., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Analisis Mengenai Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Anara Trisakti Medika. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 1209–1220.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariete*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187.
- Imanda, S. P., Azmi, K. N., Dewi, V. K., & Bangun, M. F. A. (2024). Motivasi Sebagai Faktor Peningkatan Kinerja Kepolisian di Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Insan Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 2(3), 178–189.
- Khairiah, P. S., & Revida, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan. *Kybernology Jurnal Ilmu ...*, 2.
- Mery, S., & Sujarweni. (2022). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sucofindo (Persero) Medan. *Skylandsea Profesional Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Teknologi*, 2(1), 218–227.
- Rosyadi, A. I., & Andika, S. D. (2022). Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Polres Metro Bekasi Kota. *Mulia Pratama Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 12–23.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Saputra, A., & Ali, S. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan disiplin kerja pegawai pada kelompok hukum organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta. *Owner*, 6(2), 1772–178
- Solihati, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Puskesmas Karanganyar Kabupaten Kebumen. 1–10.
- Shelemo, A. A. (2023). No Title. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116. Taufan, M., et al. (2024). 47.+JURNAL+M.+Taufan+(1). 3(3), 1739–1747.
- Tueno, N. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, IV, 119–128.
- Wulandari, N. Y. C., Husadha, C., & Yoganingsih, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota. *Jurnal Economina*, 2(11), 3302–3314.
- Zul Fahmi, H., & Wardani, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 9(1), 95–112.