

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018
JURAMA, Vol.2, No.2, Mei-Juli 2025 (369-379)
©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan
Pengabdian Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Kosambi di Kota Tangerang

An Nisa Aliyah Rizma^{1*}, Veritia²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
alyaannisa314@gmail.com*, dosen00822@unpam.ac.id

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Kosambi, Kota Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KPP Pratama Kosambi yang berjumlah 70 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dianalisis menggunakan uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis menggunakan software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung $2,377 > t\text{-tabel } 1,996$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung $2,895 > t\text{-tabel } 1,996$ dan sig $0,000 < 0,05$. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F-hitung $89,683 > F\text{-tabel } 3,13$ dan sig $0,000 < 0,05$. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja dan motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja: Motivasi: Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to analyze the effect of work discipline and motivation on employee performance at the Primary Tax Office (KPP) Kosambi, Tangerang City. The research method used is quantitative with a descriptive approach. The sample in this study consists of all employees of KPP Pratama Kosambi, totaling 70 people. Data collection was conducted through questionnaires, which were analyzed using descriptive statistical tests, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using SPSS 25 software. The results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of $2.377 > t\text{-table } 1.996$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Motivation also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of $2.895 > t\text{-table } 1.996$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, work discipline and motivation significantly affect employee performance, with an F-value of $89.683 > F\text{-table } 3.13$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The conclusion of this study is that work discipline and motivation are essential factors in improving employee performance.

Keywords: Work Discipline: Motivation: Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era saat ini sumber daya manusia merupakan unsur utama perusahaan atau organisasi yang memiliki peranan yang sangat

besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peranan SDM ini berkembang seiring dengan perubahan serta perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi,

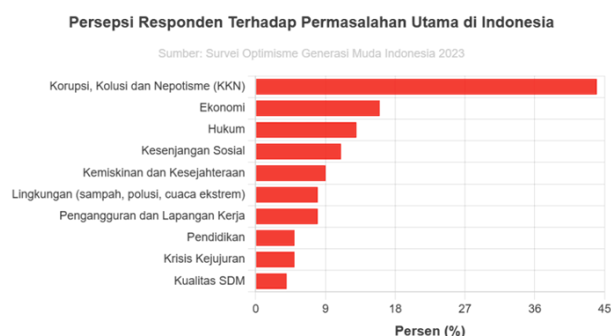


dalam konteks ini SDM memegang peran penting karena secepat dan seadanya teknologi yang digunakan tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik sebagai penggerak, maka proses tersebut tidak akan mampu menghasilkan output yang baik pula. Menurut Lembaga Perundang-Undangan Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang nomor 43 Tahun 1999. Intansi Pemerintahan adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak.

Tujuan Instansi Pemerintahan dapat dicapai apabila mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Manajemen SDM Pemerintahan adalah bertujuan untuk mengoptimalkan pekerjaan pegawai di sektor publik dari aspek fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, pengendalian atau pengawasan. pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Untuk membuat tujuan tersebut tercapai tentu membutuhkan banyak faktor salah satunya diukur dari faktor kinerja pegawai instansi/perusahaan tersebut.

Direktorat Jenderal Pajak adalah sebuah direktorat jenderal di bawah kementerian keuangan Indonesia yang mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang perpajakan. Dalam pelaksanaan tugasnya direktorat jenderal pajak memiliki unit kerja yang langsung dapat berhubungan dengan masyarakat yaitu kantor pelayanan pajak, sehingga kantor pelayanan pajak memiliki andil besar dalam melaksanakan operasional perpajakan dalam hal ini penerimaan pajak.

Seperti yang dapat diketahui bahwa pegawai yang bekerja di lingkungan kementerian keuangan, jika melihat fenomena maupun opini yang berkembang di lapangan pegawai pajak dinilai menjadi salah satu kategori pegawai yang bekerja di lingkungan yang rentan untuk melakukan tindakan indisipliner seperti KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme).



Gambar 1:

Sumber: <https://data.id/statistic>

Maka salah satu cara dari pemerintah melalui Kementerian Keuangan mengeluarkan peraturan yang tertuang dalam Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 164/KMK.03/2007. Dari dua hal yang menjadi pertimbangan di keluarkannya peraturan ini, salah satu pertimbangan adalah adanya pemberian tunjangan tambahan tersebut adalah dalam rangka meningkatkan produktivitas, gairah atau motivasi kerja, dan profesionalisme serta disiplin pegawai yang mengemban tugas untuk meningkatkan dan mengamankan penerimaan negara. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kosambi yang dibawah oleh Direktorat Jenderal Pajak (DJP) memiliki peran utama yaitu memberikan jasa di bidang perpajakan kepada WP (wajib pajak) orang pribadi dan wajib pajak badan dalam melaksanakan hak dan memenuhi kewajiban perpajakannya. Kantor Pelayanan Pajak menyediakan layanan yaitu pendaftaran NPWP, formulir pelaporan, dan jasa kewajiban pajak lainnya. Kantor Pelayanan Pajak mengemban tugas melaksanakan penyuluhan, pelayanan, dan pengawasan kepada wajib pajak.

Dalam hal pemungutan pajak memang diperlukan kekuasaan, namun di sisi pelayanan dituntut untuk memberikan pelayanan sebaik-baiknya. Semakin berat tugas yang diemban untuk menghimpun penerimaan negara dari sektor pajak, semakin pesatnya perkembangan dunia usaha, dan juga semakin besarnya tuntutan pelayanan dari masyarakat Wajib Pajak, menuntut KPP Pratama Kosambi dalam arahan Ditjen Pajak untuk terus melakukan perbaikan sistem mekanisme kerja dan performa lembaga atau organisasi yang bisa dilihat dari keberhasilan kinerja pegawainya.

KPP Pratama Kosambi adalah kantor instansi pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat terkait perpajakan. Diatur pada Pasal 25 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik bahwa suatu

kantor instansi pemerintah pemberi layanan kepada masyarakat dan sebagai tempat pegawai bekerja untuk mendukung proses pelayanan perlu diperhatikan fasilitas serta sarana prasarannya agar senantiasa direncanakan, dikelola, dan diawasi secara maksimal. Untuk memaksimalkannya, diperlukan manajemen yang mempertimbangkan efisiensi biaya, kesesuaian terkait peraturan, serta kebutuhan masyarakat.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan salah satu hal yang berperan sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan suatu organisasi. Selain mesin atau alat-alat lainnya, karena karyawan yang langsung bersentuhan dengan pekerjaan masing-masing agar dapat untuk memberikan produktivitas sesuai dengan keinginan yang diharapkan. Untuk itu kinerja karyawan harus selalu diperhatikan dengan memperbaiki keburukan atau kebiasaan-kebiasaan yang kurang mendukung dalam pencapaian kinerja. Dengan kurang maksimalnya kinerja dari pegawai maka dapat dikatakan bahwa tujuan organisasi masih belum tercapai, karena masih rendahnya tingkat kinerja pegawai. Dan dapat dibedakan kinerja instansi pemerintahan dan kinerja pegawai swasta, kinerja instansi pemerintahan adalah gambaran mengenai pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintahan sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Sedangkan kinerja pegawai swasta adalah

seorang individu yang bekerja di sebuah perusahaan atau organisasi yang bukan merupakan bagian dari pemerintah atau institusi pemerintah. Mereka dapat bekerja dalam berbagai jenis industri, seperti perdagangan, manufaktur, jasa, dan lain-lain.

Salah satu cara untuk menilai keberhasilan suatu organisasi yaitu dengan melalui penilaian. Penilaian kinerja sangat penting, karena dengan melalui penilaian kinerja dapat diketahui seberapa tepat karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ketepatan karyawan dalam menjalankan tugasnya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil penilaian kinerja karyawan akan memberikan Informasi penting dalam proses pengembangan pegawai yang nantinya diharapkan memberikan pelayanan secara baik kepada publik atau masyarakat maupun internal mereka. Namun sering kita jumpai penilaian dilakukan tidak tepat dan ketidaktepatan itu disebabkan oleh beberapa Faktor yaitu diantaranya adalah ketidakjelasan. Seperti Makna kinerja yang diimplementasikan, ketidakpahaman karyawan mengenai kinerja yang diharapkan, ketidakakuratan instrumen penilaian kinerja, dan ketidakpedulian pimpinan organisasi dalam pengelolaan kinerja, sehingga hal-hal tersebut telah membudaya dalam organisasi.

Kinerja pegawai yang tinggi merupakan motivasi yang tertanam dalam diri pegawai, sejauh mana kemungkinan yang akan dirasakan oleh tenaga kerja bahwa tenaga yang telah diberikan dan usaha yang akan dilakukan dapat membutuhkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh para pegawai.

Tabel 1: KPI Pegawai Pajak Pratama Kosambi Tahun 2022-2023

Area Kinerja Utama	Key Performance Indikator	2022		2023		Indeks Capaian	Indeks Capaian
		Target	Realisasi	Target	Realisasi		
Pajak PPN	Tingkat Akurasi dan Ketepatan waktu Pembayaran dan Pelaporan Pajak PPN	100%	85%	85%	100%	70%	60%
Pajak Karyawan	Tingkat Akurasi dan Ketepatan waktu Pembayaran dan Pelaporan Pajak PPH Karyawan	100%	80%	79%	100%	75%	65%
Pajak Badan	Tingkat Akurasi dan Ketepatan waktu Pembayaran dan	100%	85%	85%	100%	75%	65%

Area Kinerja Utama	Key Performance Indikator	2022		2023		
		Target	Realisasi	Indeks Capaian	Target	Realisasi
	Pelaporan Pajak PPH Badan					
	Ratio			83%		63%

Sumber : data KPI periode tahun 2022-2023

Berdasarkan pada tabel 1.dilihat bahwa penilaian kinerja pada area kinerja utama di Kpp Pratama Kosambi pada periode tahun 2022-2023 mengalami penurunan. dan dapat dilihat bahwa Persentase yang diambil dari KPI, dengan rincian penjelasan nilai kerja berdasarkan Target, realisasi dan indeks pencapaian, dan data nilai kinerja tersebut mengalami penurunan, pada periode 2022 indeks capaian sebesar 83%, tetapi di periode tahun 2023 turun menjadi 63% saja, Hal ini menunjukkan bahwa dari segi capaian kerja mengalami penurunan. Penilaian kinerja dapat diperoleh dengan cara memperhatikan faktor motivasi kerja dan disiplin kerja dalam suatu organisasi agar tersotirnya pekerjaan maupun kinerja agar pencapaian produktivitas yang dihasilkan lebih optimal. organisasi harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan organisasi. Motivasi pegawai harus dijaga karena motivasi yang diberikan organisasi kepada

pegawai dapat menunjang setiap pegawainya untuk melakukan suatu hal yang menguntungkan organisasinya.

Disiplin juga mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku. Seperti halnya penghargaan yang efektif dalam memotivasi, disiplin jika digunakan secara tepat maka dapat sama-sama efektif. Disiplin berpengaruh terhadap tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sehingga apabila disiplin sudah terpenuhi maka akan menimbulkan suatu kepuasan dan hasil yang baik dalam organisasi. Kunci bagi disiplin yang efektif adalah mengkomunikasikan kebijakan sejak awal. Para pegawai harus benar-benar memahami kebijakan yang ada pada organisasi tersebut. Bahkan, organisasi perlu mencetak dan memberikan "Buku Pedoman Pegawai" kepada semua pegawai. Proses disiplin sangat penting untuk ditulis, diterima dan dipahami oleh setiap pegawai yang bekerja.

Tabel 2: Data Disiplin Kerja (KPP) Kosambi di Kota Tangerang

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja/tahun	Kehadiran	Ketidakhadiran				Total
				Alpa	Terlambat	Izin	Sakit	
2021	70	261	70	35	55	35	28	153
2022	70	261	62	30	75	32	25	162
2023	70	261	60	35	95	65	20	215

Sumber: KPP Pratama Kosambi Periode 2021-2023

Berdasarkan tabel 2. menyatakan bahwa tingkat absensi dari tahun 2021 hingga tahun 2023 terjadi Peningkatan Ketidakhadiran berdasarkan hasil pengamatan ditemukan adanya masalah dalam hal disiplin kerja yakni masih terlihat adanya pegawai sering terlambat, pembagian tugas pegawai belum optimal. Dengan peningkatan disiplin kerja dan kemampuan kerja pegawai diharapkan visi, misi, dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif. Selain disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu sebuah motivasi. Motivasi menjadi suatu energi yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu, mendorong seseorang untuk mencapai suatu tujuan dan dengan motivasi karyawan dapat memberikan

kinerja terbaik mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang mereka miliki. Motivasi memiliki hubungan erat dengan kinerja baik itu motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang maupun dari luar diri seseorang. Suatu kinerja yang maksimal dapat terwujud karena adanya motivasi kerja yang tinggi, karena adanya dorongan kemauan yang muncul dalam diri seseorang untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Motivasi merupakan proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Dalam



organisasi, motivasi harus mendapat perhatian yang serius bagi manajemen sumber daya manusianya. Organisasi pada masa sekarang harus menjadikan karyawan sebagai aset terpenting untuk kelangsungan organisasinya. Instansi Pemerintah diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya dan membuat Pegawai merasa nyaman agar kerjasama antara pegawai dan organisasi bisa mencapai visi dan misi yang telah ditentukan. Secara umum untuk memberikan motivasi kepada karyawan, organisasi dapat memberikan berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang

memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, nyaman dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain

Motivasi kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja, dan semakin disiplin pegawai dalam melakukan pekerjaannya, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika semakin buruk dan tidak efektif dalam bekerja, tidak adanya motivasi kerja, dan tidak ada disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin menurun.

Tabel 3: Data Pra Survei KPP Kosambi Di Kota Tangerang Tahun 2024

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL
1.	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya	0%	81,3%	12,5%	6,3%	0%	100%
2.	Saya merasa aman dengan adanya jaminan sosial dan dana pensiun yang diberikan oleh instansi	0%	62,5%	31,3%	6,3%	0%	100%
3.	Saya merasa diterima dan dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya	0%	12,5%	81,3%	6,3%	0%	100%
4.	Penghargaan berupa pengakuan dari pimpinan atas kemampuan saya memberikan motivasi untuk terus berkinerja tinggi	0%	0%	93,8%	6,3%	0%	100%
5.	Saya merasa pekerjaan saya menarik karena memungkinkan saya untuk terus belajar dan mengembangkan diri	0%	93,8%	6,3%	0%	0%	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2024

Berdasarkan hasil Pra-Survei pada tabel 3. diatas dapat diketahui bahwa masih banyak pegawai yang belum termotivasi di karenakan kurangnya penghargaan dalam bekerja dan kurangnya di hargai oleh lingkungan kerja, hal ini dapat dilihat banyaknya pegawai yang memberikan jawaban kurang setuju dan tidak setuju dengan rata - rata dalam hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya motivasi pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Kosambi di Kota Tangerang.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa fungsi- fungsi tersendiri. Dimana fungsi-fungsi tersebut saling terkait satu sama lain, serta aktivitas-aktivitas yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia bisa meningkatkan kinerja, produktivitas, kualitas kerja dan disiplin kerja serta motivasi. Dalam kasus diatas meningkatkan kinerja pegawai dipadukan beberapa variabel diantaranya motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan memilih Judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan

Pajak Pratama (KPP) Kosambi Di Kota Tangerang”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian terdiri dari 70 pegawai KPP Pratama Kosambi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang mengukur variabel disiplin kerja, motivasi, dan kinerja pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS 25 dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pelanggaran asumsi klasik suatu model regresi. Model regresi yang baik tidak melanggar asumsi klasik. Pelanggaran tersebut dapat menyebabkan kesalahan standar koefisien menjadi besar dan hasil statistik yang dihasilkan menjadi tidak akurat. Tes penerimaan klasik terdiri dari :

Uji Normalitas

Uji normalitas di lakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal atau uji normalitas untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal di lakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel bebas (Y). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan dengan syarat:

a. Kolmogorov-Smirnov Test

- 1) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal

b. Grafik P-P Plot

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Adapun hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test sebagai berikut:

Tabel 4: Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.74973129
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.093
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.186 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2024)

Berdasarkan pengujian di atas, diperoleh nilai signifikasinya dengan Kolmogorov – Smirnov Test adalah $\alpha = 0,186$ dimana nilai

Tabel 5: Hasil Uji Multikolinieritas

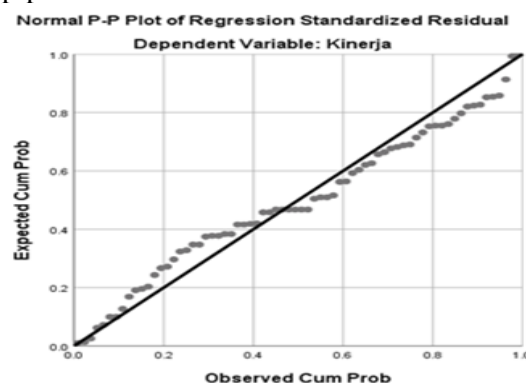
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.704	2.575		2.991	.004		
	Disiplin Kerja	.354	.149	.392	2.377	.020	.149	6.713
	Motivasi	.461	.159	.478	2.895	.005	.149	6.713

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2024)

tersebut lebih besar dari nilai 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Untuk dapat memberikan keyakinan, akan di lakukan dengan menggunakan normalitas dengan grafik p-plot.



Gambar 2: Grafik p-plot

Berdasarkan hasil gambar 2. uji normalitas grafik P-Plot, di mana regresi memenuhi asumsi normalitas jika titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya maka menunjukkan pola distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas di lakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinieritas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat di lakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance value > 1 maka terjadi gejala multikolinieritas.
- b. Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance value < 1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS versi 25 sebagai berikut:



Berdasarkan pada tabel 5. menunjukkan hasil uji multikoleniaritas dari variabel disiplin kerja mempunyai nilai tolerance $0,149 < 1$ dengan nilai VIF $6.713 < 10,00$ dan variabel motivasi mempunyai nilai tolerance $0,149 < 1$ dengan nilai VIF $6.713 < 10,00$. dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas di gunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dalam regresi ini menggunakan Uji Glesjer yaitu dengan meregresi nilai-nilai residual terhadap variabel

independen dengan persamaan regresi. Dan Uji dengan grafik Scatterplots yaitu melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 25. Adapun ketentuannya terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

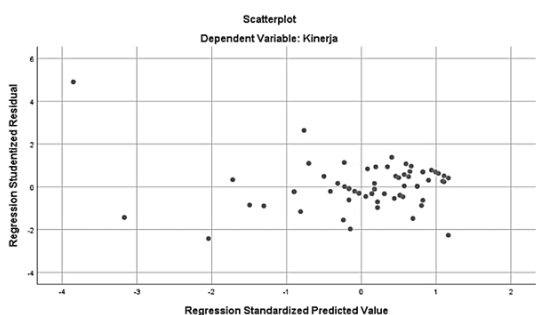
- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan Uji Glesjer adalah sebagai berikut:

Tabel 6: Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.294	1.633		5.691	.000
Disiplin Kerja	-.108	.094	-.322	-1.147	.255
Motivasi	-.054	.101	-.149	-.533	.596

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2024)



Gambar 3: Hasil Pengujian heteroskedastisitas dengan Grafik Uji Glesjer

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar 4.3 menunjukkan, titik – titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, secara tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk pengujian hipotesis variabel disiplin kerja (X1) motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di lakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan taraf signifikansi yang di gunakan $\alpha = 0,05$ artinya kemungkinan hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%. Dalam pengujian ini, di gunakan software SPSS versi 25. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai probability signifikansi dengan 0,05 dengan ketentuan kriteria sebagai berikut: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Untuk menentukan besarnya ttabel dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$T_{tabel} : \alpha.df$ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)

A : taraf nyata 5%

df : (n-3), maka diperoleh $70-3 = 67$, maka $t_{tabel} = 1,996$



Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7: Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.704	2.575		2.991	.004
	Disiplin Kerja	.354	.149	.392	2.377	.000
	Motivasi	.461	.159	.478	2.895	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2024)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.28 diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,377 > 1,996)$ hal ini diperkuat dengan nilai sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{O1} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Kosambi di Kota Tangerang, Diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,895 > 1,996)$ hal ini diperkuat dengan nilai Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{O2} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Kosambi di Kota Tangerang.

Pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) Menentukan rumus hipotesisnya adalah:

Ha1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

secara parsial pada KPP Pratama Kosambi di Kota Tangerang.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Menentukan rumus hipotesisnya adalah :

Ha2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai secara

parsial pada KPP Pratama Kosambi di Kota Tangerang.

Uji Simultan (Uji f)

Untuk pengujian pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada di KPP Pratama Kosambi di Kota Tangerang dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini di gunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_{O3} diterima dan H_{3} ditolak.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_{O3} ditolak dan H_{3} diterima.

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari $df = (n-3)$, maka diperoleh $(70-3) = 67$, jadi $F_{tabel} = 3,130$ Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

Ha3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara simultan pada KPP Pratama Kosambi di Kora Tangerang.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan nilai koefisien regresi, nilai f dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Hipotesis (Uji F) Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2597.269	2	1298.635	89.683	.000 ^b
	Residual	970.173	67	14.480		
	Total	3567.443	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2024)



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(89,683 > 3,130)$, hal ini juga diperkuat dengan Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{O3} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Kosambi di Kota Tangerang.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 10,263 + 0,752 X_1$ artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 10,263 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 10,263. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,752 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,752 satuan. Nilai korelasi variabel disiplin kerja sebesar 0,833 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat berdasarkan pada interval nilai koefisien korelasi berada pada skala 0,600 – 0,799.

Nilai koefisien determinasi diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,694, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 69,4 %, sedangkan sisanya 30,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada uji hipotesis secara parsial diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,377 > 1,996)$ hal ini diperkuat dengan nilai sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{O1} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Kosambi di Kota Tangerang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khairuddin dan Mofika (2019) menyatakan bahwa pengaruh positif yang signifikan antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai (Studi dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir). Penelitian

yang dilakukan oleh Tsuraya dan Fernos (2023) menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja yang dipersepsikan oleh pegawai dan kinerja pegawai yang dipersepsikan oleh pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Juga pada penelitian yang dilakukan Christian dan Kurniawan (2021) menyatakan bahwa pengaruh positif yang signifikan antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana, $Y = 7,944 + 0,810 X_2$ artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 7,944 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 7,944. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,810 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,810 satuan. Nilai korelasi variabel motivasi sebesar 0,840 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat berdasarkan pada interval nilai koefisien korelasi berada pada skala 0,600 – 0,799. Nilai koefisien determinasi diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,705, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 70,5%, sedangkan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada uji hipotesis secara parsial diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,895 > 1,996)$ hal ini diperkuat dengan nilai Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{O2} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Kosambi di Kota Tangerang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anandita dkk (2022) menyatakan bahwa pengaruh positif yang signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai (Studi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang). Penelitian yang dilakukan oleh Deddy Dariansyah (2018)

menunjukkan bahwa penerapan motivasi yang dipersepsikan oleh pegawai dan kinerja pegawai yang dipersepsikan oleh pegawai pada KPP Pratama Kramat Jati. Juga pada penelitian yang dilakukan Endang Dofitria Angrain (2019) menyatakan bahwa pengaruh positif yang signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai studi pada BPPRD Muaro Jambi.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 7,704 + 0,354 X1 + 0,461 X2 + \alpha$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan Nilai konstanta sebesar 7,704 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 7,704 satuan. nilai 0,354 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,354 satuan. nilai 0,461 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,461 satuan

Nilai korelasi variabel disiplin kerja dan motivasi di peroleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,853 artinya variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan pada nilai interval koefisien korelasi berada pada skala 0,800 – 1,000. Nilai koefisien determinasi diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,728, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara bersamaan memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 72,8%, sedangkan sisanya 27,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(89,683 > 3,130)$, hal ini juga diperkuat dengan $Sig (0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{O3} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin

kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Kosambi di Kota Tangerang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setianto dkk (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri. Penelitian yang dilakukan oleh Eko Sudarso (2021) menyatakan disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Kosambi di Kota Tangerang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 10,263 + 0,752 (X1)$, koefisien korelasi sebesar 0,833 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,694 atau sebesar 69,4% sedangkan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,377 > 1,996)$ hal ini diperkuat dengan nilai $sig (0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{O1} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Kosambi di Kota Tangerang.

Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 7,944 + 0,810 (X2)$, koefisien korelasi sebesar 0,840 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,705 atau sebesar 70,5% sedangkan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,895 > 1,996)$ hal ini diperkuat dengan nilai $Sig (0,000 < 0,05)$.

Dengan demikian maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Kosambi di Kota Tangerang.

Disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 7,704 + 0,354X_1 + 0,461X_2$, Koefisien korelasi simultan sebesar 0,853 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi secara simultan pengaruh sebesar 0,728 atau sebesar 72,8% sedangkan sisanya 27,2% dipengaruhi oleh faktor lain, Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(89,683 > 3,130)$, hal ini juga diperkuat dengan $Sig (0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Kosambi di Kota Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelyawati, F., Herachwati, N., dan Nadia, F. N. D. (2023). *Meningkatkan Daya Saing Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja*. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 8(1), 22-37.
- Anandita, S. R., Hari, R., dan Mahendri, W. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang*. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 457-465. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.850>
- Angraini, E. D. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Muaro Jambi*. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 109-115.
- Azis, M. D. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan*. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 12-22.
- Barsah, A. (2019). *Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Tangerang*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 1-15.
- Christian, D., dan Kurniawan, M. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang*. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113-125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- Dariansyah, D. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kramat Jati*. *Sosio E-Kons*, 10(2), 150. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v10i2.2671>
- Harahap, S. F., dan Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu*. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(1), 120-135.
- Kharuddin, H., dan Mofika, A. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir*. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(2), 1-9. <http://ejournal.unisi.ac.id/index.php/jam/article/view/886>
- Wanta, F. T., Trang, I., dan Taroreh, R. N. (2022). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten minahasa tenggara di masa pandemi COVID-19*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 113-122.
- Yani, N. N., dan Andani, K. W. (2024). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 154-160. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28587>
- Yoga, D., Yulianto, A., Indriyani, A., Setiadi, R., & Khojin, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes*. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 1(1), 1-13.



