



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KOTA DEPOK

THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SECRETARIAT OF THE REGIONAL PEOPLE'S REPRESENTATIVE COUNCIL (DPRD) OF DEPOK CITY

Puspa Indah Trimita¹, Furi Indriyani², Rohani Lestari Napitupulu³

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: puspindahtrimita6@gmail.com^{1*}, tugas.fin83@gmail.com²

Article Info

Article history :

Received : 28-09-2025

Revised : 29-09-2025

Accepted : 01-10-2025

Pulished : 03-10-2025

Abstract

In the world of public sector organizations, employee performance is a crucial element that determines the success of services and the achievement of institutional goals. The level of attendance, discipline, and work enthusiasm are the main indicators in assessing the effectiveness of human resources, especially in government agencies. This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Depok City. Employee performance is an important factor in ensuring organizational effectiveness, and is influenced by the level of motivation and discipline of individuals in carrying out their duties. This study uses a quantitative statistical approach with a survey method by distributing questionnaires to 50 respondents consisting of Civil Servants (PNS) and Government Employees with Work Agreements (PPPK). Data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, f-tests, and coefficient of determination tests with the help of SPSS version 25 software. The results of the analysis indicate that motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously

Keywords: *Employee Performance, Work Motivation, Work Discipline*

Abstrak

Dalam dunia organisasi sektor publik, kinerja pegawai menjadi elemen penting yang menentukan keberhasilan pelayanan dan pencapaian tujuan institusi. Tingkat kehadiran, kedisiplinan, dan semangat kerja merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas sumber daya manusia, khususnya di instansi pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Depok. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menjamin efektivitas organisasi, dan dipengaruhi oleh tingkat motivasi serta kedisiplinan individu dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif statistik dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan

Kata Kunci : *Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja*



PENDAHULUAN

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Depok memiliki peranan penting dalam menjalankan fungsi legislasi serta memberikan layanan kepada masyarakat. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) berfungsi sebagai pendorong administrasi dalam pelaksanaan tanggung jawab Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), serta berperan sebagai penghubung antara masyarakat dan instansi pemerintahan daerah. Keberhasilan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dalam menjalankan tugasnya sangat bergantung pada kualitas dan kinerja pegawai yang bertugas di dalamnya. Berdasarkan pengamatan langsung, tingkat kehadiran pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Depok masih termasuk rendah. Masalah ini dapat mengganggu kelancaran tugas dan fungsi sekretariat serta menurunkan kualitas layanan publik.

Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan yang ada dalam diri pegawai yang harus dipenuhi agar pegawai tersebut dapat beradaptasi dengan lingkungannya (Afqiah & Diana, 2022). Sementara itu, motivasi merupakan keadaan yang mendorong pegawai untuk dapat mencapai tujuan dari motif yang dimiliki. Motivasi kerja dibutuhkan untuk memastikan setiap seseorang terdorong secara internal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan optimal. Tanpa motivasi yang kuat, pegawai cenderung mengalami penurunan semangat kerja, disiplin, dan produktivitas, yang pada akhirnya berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Selain motivasi, disiplin dalam bekerja juga penting untuk mendukung tercapainya kinerja pegawai yang optimal. Disiplin adalah suatu tindakan manajemen yang bertujuan untuk mendorong anggota organisasi agar mematuhi berbagai peraturan yang wajib diikuti oleh pegawai (Idris & Lidia Hardi, 2021). Pendisiplinan pegawai merupakan suatu metode pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, serta perilaku pegawai supaya mereka dapat bekerja sama dengan rekan-rekan mereka dan juga meningkatkan kinerja mereka. Di dalam Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Depok, disiplin kerja yang tinggi sangat memengaruhi terhadap efisiensi dalam melaksanakan tugas administratif dan memberikan pelayanan kepada anggota dewan maupun masyarakat. Oleh karena itu, disiplin merupakan penentu dalam membangun budaya kerja yang profesional, teratur, dan penuh tanggung jawab.

Kinerja pegawai merupakan aspek penting yang harus diperhatikan dalam mendukung efektivitas suatu organisasi. Kinerja pegawai harus diperhatikan dan sebaiknya tidak dipahami sebagai langkah teknis semata, melainkan sangat terkait dengan konteks motivasi pegawai sebagai seseorang yang menjalankan tugas, serta sebagai bagian dari masyarakat agar melaksanakan tanggung jawab dengan penuh dedikasi dan kesungguhan. (Tania, 2023)

Tabel I. 1

Absensi Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Depok Tahun 2024

Bulan	Jumlah pegawai	Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Pulang Sebelum Waktu	Tidak Hadir Tanpa Keterangan	Presentase Kehadiran (%)
Januari	50	35	10	8	5	70%
Februari	50	37	8	6	6	74%



Maret	50	32	11	10	7	64%
April	50	30	12	9	8	60%
Mei	50	33	10	7	6	66%
Juni	50	31	11	8	7	62%
Juli	50	34	9	6	5	68%
Agustus	50	36	8	5	4	72%
September	50	38	7	4	3	76%
Oktober	50	37	8	6	5	74%
November	50	36	9	5	6	72%
Desember	50	35	10	7	5	70%

Sumber data dari absensi bagian umum dibidang kepegawaian

Berdasarkan tabel diatas terdapat suatu masalah, yaitu rendahnya disiplin pegawai dalam mematuhi jam kerja. Beberapa pegawai yang tiba terlambat lebih dari pukul 08.00 WIB, meskipun waktu kerja dimulai pada pukul 07.30 WIB. Selain itu, beberapa pegawai juga tampak meninggalkan tempat kerja lebih awal sebelum waktu pulang resmi pada pukul 16.00 WIB. Hal ini terlihat dari rendahnya tingkat kehadiran pegawai dan masih banyaknya pegawai yang tidak hadir selama jam kerja

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan motivasi dan disiplin kerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Depok merupakan suatu topik yang memerlukan perhatian mendalam. Tingkat keterlambatan yang tinggi, ketidakhadiran yang tidak teratur, serta kejadian pegawai yang pulang lebih awal dari jadwal menunjukkan bahwa disiplin kerja belum terlaksana dengan baik. Situasi ini semakin buruk karena rendahnya motivasi kerja yang menyebabkan pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya secara optimal. Apabila keadaan ini terus berlanjut, maka akan berpengaruh pada penurunan kualitas layanan administrasi serta mengganggu pelaksanaan tugas-tugas lembaga Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD).

Kajian Pustaka

1. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata bahasa Latin yaitu *mavere* yang memiliki arti pendorong atau tenaga penggerak tenaga. Motivasi kerja untuk pegawai merupakan salah satu kegiatan yang penting bagi suatu organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi akan memberikan beberapa keterampilan dengan penuh rasa tanggung jawab yang tinggi tanpa adanya paksaan. (Novriansya et al., 2022)

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap, perilaku, serta tindakan yang sesuai dengan norma yang telah ditentukan oleh perusahaan, baik yang tertera dalam dokumen resmi maupun yang tidak tertulis. Peraturan-peraturan ini dibuat dengan tujuan untuk membangun lingkungan kerja yang tertib dan efisien. (Oktaviansyah et al., 2022).



3. Kinerja Pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Safitri & Sutjahjo, 2020).

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei, di mana alat pengumpul data disebarkan secara online melalui platform WhatsApp. Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan sejumlah analisis, termasuk uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, serta uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel IV. 8
Hasil Uji Validitas Variabel X1
Tabel Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja X1

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.576	0.278	Valid
X1.2	0.637	0.278	Valid
X1.3	0.486	0.278	Valid
X1.4	0.597	0.278	Valid
X1.5	0.634	0.278	Valid
X1.6	0.334	0.278	Valid
X1.7	0.669	0.278	Valid
X1.8	0.484	0.278	Valid
X1.9	0.435	0.278	Valid
X1.10	0.463	0.278	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Dari hasil uji validitas di atas, menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang terkait dengan Motivasi Kerja (X1) dinyatakan valid. Berdasarkan rumus yang digunakan jika nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka setiap butir pernyataan kuesioner dalam Motivasi Kerja (X1) dinyatakan Valid dapat dibuktikan dengan hasil $r\text{-hitung}$ lebih besar dari $r\text{-tabel}$ 0,278.



Tabel IV. 9
Hasil Uji Validitas Variabel X2

Tabel Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja X2			
Pernyataan	r hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0.456	0.278	Valid
X2.2	0.508	0.278	Valid
X2.3	0.388	0.278	Valid
X2.4	0.477	0.278	Valid
X2.5	0.510	0.278	Valid
X2.6	0.457	0.278	Valid
X2.7	0.410	0.278	Valid
X2.8	0.488	0.278	Valid
X2.9	0.542	0.278	Valid
X2.10	0.623	0.278	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Dari hasil uji validitas di atas, menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang terkait dengan Disiplin Kerja (X2) dinyatakan valid. Berdasarkan rumus yang digunakan jika nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka setiap butir pernyataan kuesioner dalam Disiplin Kerja (X2) dinyatakan valid dibuktikan dengan hasil $r\text{-hitung}$ lebih besar dari $r\text{-tabel}$ 0,278

Tabel IV. 10
Hasil Uji Validitas Variabel Y

Total Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai Y			
Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0.510	0.278	Valid
Y.2	0.372	0.278	Valid
Y.3	0.457	0.278	Valid
Y.4	0.662	0.278	Valid
Y.5	0.457	0.278	Valid
Y.6	0.543	0.278	Valid
Y.7	0.439	0.278	Valid
Y.8	0.596	0.278	Valid
Y.9	0.625	0.278	Valid
Y.10	0.626	0.278	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Dari hasil uji validitas di atas, menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang terkait dengan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid. Berdasarkan rumus yang digunakan jika nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka setiap butir pernyataan kuesioner dalam Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dibuktikan dengan hasil $r\text{-hitung}$ lebih besar dari $r\text{-tabel}$ 0,278.



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel IV. 11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Standard Nilai	Keterangan
X1	0.721	10	0,60	Reliabel
X2	0.634	10	0,60	Reliabel
Y	0.713	10	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel diatas, menunjukan bahwa keseluruhan nilai variabel Motivasi Kerja, Disiplin kerja, dan Kinerja Pegawai dapat dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. *Cronbach's Alpha* pada variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,721, variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,634, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,713. Berdasarkan uji reliabilitas membuktikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel IV. 12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.49216960
Most Extreme Differences	Absolute	0.078
	Positive	0.078
	Negative	-0.049
Test Statistic		0.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Karena hasil uji normalitas di ketahui nilai signifikansi $0.200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV. 14
Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.315	3.347		0.393	0.696
	Motivasi Kerja	0.038	0.073	0.079	0.527	0.600
	Disiplin Kerja	-0.018	0.080	-0.034	-0.226	0.822

Sumber: Data diolah, 2025

23

Berdasarkan hasil uji *Glejser*, nilai signifikansi pada variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,600 dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,822, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga dinyatakan memenuhi syarat asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut

c. Uji Multikolinearitas

Tabel IV. 15
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.409	5.734		1.118	0.269		
	Motivasi Kerja	0.476	0.125	0.463	3.817	0.000	0.942	1.061
	Disiplin Kerja	0.305	0.137	0.270	2.225	0.031	0.942	1.061

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai *Tolerance* untuk variabel Motivasi dan Disiplin Kerja sebesar 0,942 dan nilai VIF sebesar 1,061. Karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi, sehingga variabel independen dapat digunakan secara bersama-sama tanpa saling memengaruhi secara linear.



3. Uji Regresi Linear

Tabel IV. 16
Hasil Uji Analisis regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.409	5.734		1.118	0.269
	Motivasi Kerja	0.476	0.125	0.463	3.817	0.000
	Disiplin Kerja	0.305	0.137	0.270	2.225	0.031

Sumber: Data diolah, 2025

- Nilai konstanta sebesar 6,409, menunjukkan bahwa jika nilai dari Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) = 0, maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 6,409.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,476, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam Motivasi Kerja (X1) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,476, dengan asumsi Disiplin Kerja tetap.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,305, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam Disiplin Kerja (X2) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,305, dengan asumsi Motivasi Kerja (X1) tetap.

4. Uji Hipotesis

Tabel IV. 17
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.409	5.734		1.118	0.269
	Motivasi Kerja	0.476	0.125	0.463	3.817	0.000
	Disiplin Kerja	0.305	0.137	0.270	2.225	0.031

Sumber: Data diolah, 2025

- Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,817 dan t-tabel sebesar 2,012 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H1 diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.



Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerjanya juga akan meningkat.

- b. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,225 dan t-tabel sebesar 2,012 dengan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$, maka H_2 diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya

Tabel IV. 18
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162.165	2	81.083	12.522	.000 ^b
	Residual	304.335	47	6.475		
	Total	466.500	49			

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji f pada tabel ANOVA, diperoleh nilai f-hitung sebesar 12,522 dengan nilai Sig. 0,000. Uji f ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y). dengan menggunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) dan derajat kebebasan $df_1=2$ (jumlah variabel independen) dan $df_2 = 47(n - k - 1)$, diperoleh nilai f-tabel sebesar 3,20. Karena f-hitung $>$ f-tabel ($12,522 > 3,20$) dan nilai Sig. $<$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja pegawai, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel IV. 21
Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	0.348	0.320	2.54464

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan output *Model Summary*, diketahui nilai *R square* sebesar 0,348 atau setara 34,8%, yang berarti secara simultan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 34,8%. Sisanya sebesar 65,2% ini diperoleh dari 100% - 34,8%, yang berarti dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Depok, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dilihat dari hasil $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,817 > 2,012$) dengan signifikansi yaitu $0,00 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Depok
2. Diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dilihat dari hasil $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,225 > 2,012$) dengan signifikansi yaitu $0,031 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Depok
3. Diketahui bahwa variabel Motivasi kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dilihat dari hasil $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ ($12,522 > 3,20$) dengan signifikansi yaitu $0,00 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Depok.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiqiah, F. S., & Diana, I. N. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo)*. 23(2).
<https://journal.unimal.ac.id/emabis/article/view/853>
- Ajabar, S. I. P. , M. M. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Deepublish.
[https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=GhwZEQAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Ajabar,+S.+I.+P.,+M.+M.+\(2024\).+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+Edisi+Revisi.+Deepublish.&ots=XlbZeu5q6G&sig=1Cxc6E0RxUoPWAefyiC5_26CEuU](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=GhwZEQAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Ajabar,+S.+I.+P.,+M.+M.+(2024).+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+Edisi+Revisi.+Deepublish.&ots=XlbZeu5q6G&sig=1Cxc6E0RxUoPWAefyiC5_26CEuU)
- Amri Setiawan, Un Dini Imran, & Andi Ircham Hidayat. (2023). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI POMPENGAN JENEBERANG DI MAKASSAR*. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/manuver>
- Bambang Sudaryana, & H. R. Ricky Agusiady. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
[https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=M7NNEQAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Bambang+Sudaryana,+%26+H.+R.+Ricky+Agusiady.+\(2022\).+Metodologi+Penelitian+Kuantitatif.+Deepublish.&ots=1FT_al5rfq&sig=cg8mcJ6qNWtImL-0apwxtS18uzA](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=M7NNEQAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Bambang+Sudaryana,+%26+H.+R.+Ricky+Agusiady.+(2022).+Metodologi+Penelitian+Kuantitatif.+Deepublish.&ots=1FT_al5rfq&sig=cg8mcJ6qNWtImL-0apwxtS18uzA)
- Dr. H. Farid Wajdi, S, Desy Seplyana S, [...] Ria Kusumaningrum, S. Pt. , M. Si. (2024). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Penerbit Widina.
[https://books.google.co.id/books?id=YOhOEQAQBAJ&pg=PR2&dq=Dr.+H.+Farid+Wajdi,+S.,+Desy+Seplyana+S.,+%5B%26%80%A6%5D+Ria+Kusumaningrum,+S.+Pt.,+M.+Si.+\(2024\).+METODE+PENELITIAN+KUANTITATIF.+Penerbit+Widina.+www.freepik.com&hl=id&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwjKnITQ_KOAxWKUGwGHRmABS8Q6AF6BAGGEAM](https://books.google.co.id/books?id=YOhOEQAQBAJ&pg=PR2&dq=Dr.+H.+Farid+Wajdi,+S.,+Desy+Seplyana+S.,+%5B%26%80%A6%5D+Ria+Kusumaningrum,+S.+Pt.,+M.+Si.+(2024).+METODE+PENELITIAN+KUANTITATIF.+Penerbit+Widina.+www.freepik.com&hl=id&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwjKnITQ_KOAxWKUGwGHRmABS8Q6AF6BAGGEAM)



Dr. Muhammad Busro. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media Group.

[https://books.google.co.id/books?id=W-deDwAAQBAJ&pg=PR4&dq=Dr.+Muhammad+Busro.+\(2018\).+Teori-teori+manajemen+sumber+daya+manusia.+Prenada+Media+Group.&hl=id&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwj69I3Y__KOAxUmUGcHHdP9E6AQ6AF6BAgKEAM](https://books.google.co.id/books?id=W-deDwAAQBAJ&pg=PR4&dq=Dr.+Muhammad+Busro.+(2018).+Teori-teori+manajemen+sumber+daya+manusia.+Prenada+Media+Group.&hl=id&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwj69I3Y__KOAxUmUGcHHdP9E6AQ6AF6BAgKEAM)

Dr. Saryanto, S. Pd. T. , M. Pd. (2023). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Anak Hebat Indonesia.

[https://books.google.co.id/books?id=_TnhEAAAQBAJ&pg=PR4&dq=Dr.+Saryanto,+S.+Pd.+T.,+M.+Pd.+\(2023\).+Pengantar+Ilmu+Manajemen.+Anak+Hebat+Indonesia.&hl=id&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwjInvDh__KOAxXmTWwGHalwJ8EQ6AF6BAgKEAM](https://books.google.co.id/books?id=_TnhEAAAQBAJ&pg=PR4&dq=Dr.+Saryanto,+S.+Pd.+T.,+M.+Pd.+(2023).+Pengantar+Ilmu+Manajemen.+Anak+Hebat+Indonesia.&hl=id&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwjInvDh__KOAxXmTWwGHalwJ8EQ6AF6BAgKEAM)

Idris, M., & Lidia Hardi, A. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BULUKUMBA. In *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* (Vol. 2).

<https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1131>

Juliyanti, B. (2020). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA BENGKULU*.

<https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/20>

Lestari Siregar, D., Dasa Putri, A., Gita indrawan, M., Simanjuntak, J., Batam, U., & Batam, K. (2023). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TANJUNG MUTIARA PERKASA*.

<https://ojsiibn1.indobarunasional.ac.id/index.php/jursima/article/view/570>

Nera Pramanita, Muh Iqbal Yusuf Conoras, & Yulia. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRISULA ADIJAYA BATAM TAHUN 2022. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 2).

<https://jma.uni.ac.id/ojs/index.php/jma/article/view/22>

Novriansya, D., Idayati, I., & Riance, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara*. 1(1).

<https://ejournal.lapad.id/index.php/jebmak/article/view/8>

Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.18>

Oktaviansyah, M., Pratama, G., & Adiwaty, M. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaibon Indah Madiun. In *SEIKO: Journal of Management & Business* (Vol. 5, Issue 2).

<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/2304>

Pandi Afandi. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.

https://www.google.co.id/books/edition/Concept_indicator_human_resources_manage/bY1gEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=0



- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., Resawati, R., & Pasundan, S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan penjaminan kredit di Kota Bandung). In *Acman: Accounting and Management Journal* (Vol. 1, Issue 2).
<https://www.academia.edu/download/91706824/13.pdf>
- Prof. Dr. Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (M. Dr.Ir.Sutopo.S.Pd, Ed.). ALFABETA BANDUNG.
<https://www.scribd.com/document/391327717/Buku-Metode-Penelitian-Sugiyono>
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 8(2), 228–239.
<https://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman/article/view/7321>
- Rofik, M., & Mulyani, A. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sukmajaya Kota Depok. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2, 150–164.
<https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/view/545>
- Safitri, D. E., & Sutjahjo, G. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL. *DIMENSI*, 9(1).
<https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2340>
- Shihab, M. R. and P. W. and M. V. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020*.
<https://eprints.untirta.ac.id/id/eprint/21134>
- Supriadi. (2024). *KINERJA PEGAWAI: Sebuah Tinjauan Empiris dari Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja* (Sumitro, Ed.). CV. Ruang Tentor.
[https://books.google.com/books?id=fKQWEQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Supriadi.+\(2024\).+KINERJA+PEGAWAI:+Sebuah+Tinjauan+Empiris+dari+Disiplin+Kerja,+Kepemimpinan+dan+Kepuasan+Kerja+\(Sumitro,+Ed.\).+CV.+Ruang+Tentor.&hl=id&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwimio2kgvOOAxUEzzgGHduUMv0Q6AF6BAGG EAM](https://books.google.com/books?id=fKQWEQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Supriadi.+(2024).+KINERJA+PEGAWAI:+Sebuah+Tinjauan+Empiris+dari+Disiplin+Kerja,+Kepemimpinan+dan+Kepuasan+Kerja+(Sumitro,+Ed.).+CV.+Ruang+Tentor.&hl=id&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwimio2kgvOOAxUEzzgGHduUMv0Q6AF6BAGG EAM)
- Tania, R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 580–593.
<https://jmi.rivierapublishing.id/index.php/rp/article/view/190>
- Yohanis, dkk. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit NEM.
[https://books.google.co.id/books?id=YGMiEQAAQBAJ&pg=PR4&dq=Yohanis,+dkk.+\(2024\).+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia.+Penerbit+NEM.&hl=id&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwifPy4gvOOAxVRumMGHYRwCAAQ6AF6BAGMEAM](https://books.google.co.id/books?id=YGMiEQAAQBAJ&pg=PR4&dq=Yohanis,+dkk.+(2024).+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia.+Penerbit+NEM.&hl=id&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwifPy4gvOOAxVRumMGHYRwCAAQ6AF6BAGMEAM)