

Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Di Kantor Polsek Pamong Praja Kabupaten Mesuji Terhadap Kinerja Pegawai

Tria Vita Nova^{1*)}, Fika Trisnawati²

¹Manajemen

²Teknik Elektro

^{*)} Email : triavitanova@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mesuji. Populasi penelitian adalah pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mesuji, sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mesuji. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi berganda dikarenakan didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independent yang memengaruhi variabel dependent. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh bagian populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji t dan uji F serta Koefisiensi determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh pada kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mesuji.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Kedisiplinan kerja, Kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan Peraturan Daerah (Perda) yang dikeluarkan oleh Pemerintah Daerah (Pemda) adalah menjamin kepastian hukum, menciptakan, serta memelihara ketentraman dan ketertiban umum (Rahman, 2021). Penegakan Perda merupakan wujud awal dari terciptanya keamanan dan ketertiban masyarakat (Bakri & Irmayana, 2017). Dalam pelaksanaannya diperlukan suatu kemampuan untuk menangani berbagai pelanggaran-pelanggaran yang menyangkut ketertiban (Tuhuteru & Iriani, 2018). Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur, sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman (Hidayat, 2014). Untuk mengoptimalkan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja perlu

dibangun kelembagaan yang mampu mendukung terwujudnya kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur (Ahdan & Sari, 2020).

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja (Logo et al., 2020). Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi akan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Motivasi kerja adalah jiwa pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapainya (Mahmuda et al., 2021). Di samping itu juga ada faktor kedisiplinan. Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah (Anita et al., 2020). Faktor kinerja selalu menjadi prinsip dalam usaha untuk mencapai sebuah tujuan, sehingga kinerja sarana pengukur tingkat keberhasilan dalam melakukan kegiatan guna mencapai apa yang menjadi tujuannya (Sofa et al., 2020). Kinerja adalah hasil prestasi kerja baik berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (I. D. Lestari et al., 2020).

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi (Sofa et al., 2020). Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Ichsanudin & Gumantan, 2020). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Neneng et al., 2016). Mengemukakan motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Wiguna et al., 2019).

Adapun prinsip – prinsip dalam memotivasi kerja pegawai:

1. Prinsip Partisipasi
2. Prinsip Komunikasi

3. Prinsip mengakui andil bawahan
4. Prinsip pendelegasian wewenang
5. Prinsip memberi perhatian

Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Husna et al., 2021). Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar - standar organisasional (Novita et al., 2020). Suatu kedisiplinan penting bagi organisasi, sebab adanya kedisiplinan akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif (Prayogo et al., 2017). Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Hamidy, 2016). Dalam suatu perusahaan disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain dengan meningkatkan prestasi kerjanya (Damayanti, 2020).

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Sari & Sukmasari, 2018). Kinerja pegawai dapat diukur dengan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, dimensi-dimensi kinerja tersebut antara lain kualitas, kuantitas, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Wiguna et al., 2019). Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Munandar & Amarudin, 2017). Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Triyanti, 2019).

METODE

Uji Validasi

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi (Dwinta, 2017). Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah .

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Romdhoni et al., 2012). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan alat analisis SPSS v. 16.

Uji Parsial (Uji T)

Uji t (koefisien tegresi parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y) (Sari & Sukmasari, 2018). Apabila thitung masing – masing variabel bebas, yaitu motivasi kerja dan kedisiplinan kerja lebih besar dari ttabel maka variabel bebas tersebut secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) (P. Lestari et al., 2019).

Uji Simultan (Uji F)

Uji-F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai (Novita & Husna, 2020). Adapun prosedurnya sebagai berikut:

1. H_0 = artinya secara bersama-sama tidak terdapat.pengaruh yang positif.dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
2. H_1 = artinya secara bersama-sama terdapat.pengaruh yang positif.dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan.
3. H_0 diterima, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) maka model regresi signifikasi secara statistik. Selanjutnya untuk menganalisis data penelitian

mulai dari uji validitas sampai dengan uji F, maka peneliti menggunakan software pengolahan data SPSS v.16.0.

Uji Koefisiensi Determin (R²)

Uji R² dilakukan untuk mengetahui variasi variabel independen dalam menerangkan dengan baik variasi variabel dependen, dengan melihat nilai R Square pada hasil uji pada alat SPSS v.16.0 (Abudhahir et al., 2015). Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu. Nilai R² mengindikasikan bahwa kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya sangat terbatas (Phelia & Damanhuri, 2019). Namun apabila nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel independen yang ada hampir memberikan seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependennya (Mardinata & Khair, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang disajikan dalam bagian ini adalah hasil “bersih”. Proses analisis data seperti perhitungan statistik dan proses pengujian hipotesis tidak perlu disajikan. Hanya hasil analisis dan hasil pengujian hipotesis saja yang perlu dilaporkan.

Hasil Uji Validasi

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total. yang bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang diberikan valid atau tidak dengan mengkorelasikan antara skor pada setiap butir pernyataan dengan skor total. Dari hasil uji validitas di atas dapat disimpulkan bahwa, dari seluruh item pertanyaan sudah valid.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0,688 | 21 |

Berdasarkan uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variable dikatakan reliable atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Data tersebut menunjukkan nilai “Cronbach’s Alpha” 0,688 dan lebih besar dari 0,60. Berarti dinyatakan reliable atau memenuhi persyaratan.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji T)

| Model | T | Sig. |
|--------------------|-------|-------|
| (constant) | 3,979 | 0,000 |
| Motivasi Kerja | 2,928 | 0,004 |
| Kedisiplinan Kerja | 3,756 | 0,000 |

Penjelasan hasil uji t dari setiap variable bebas yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Diketahui bahwa nilai ttabel pada taraf signifikansi 5% dan df (derajat kebebasan) $n-k-1 = 97$ yaitu 1.984 serta hasil statistik uji t untuk variable motivasi kerja yaitu diperoleh nilai thitung 2,928 ttabel 1,984 dengan nilai signifikansi $0,04 < 0,05$. Maka menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mesuji.
2. Kedisiplinan Kerja Diketahui bahwa nilai ttabel pada taraf signifikansi 5% dan df (derajat kebebasan) $n-k-1 = 97$ yaitu, 1.984 serta hasil statistik uji t untuk variabel kedisiplinan kerja yaitu nilai thitung 3,756 nilai ttabel 1,984 dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Maka menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mesuji.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji F

| Model | F | Sig. |
|------------|--------|--------------------|
| Regression | 13,846 | 0,000 ^a |
| Residual | | |
| Total | | |

Dari hasil uji F pada table di atas, maka diperoleh nilai Fhitung $13,846 > Ftabel$ sebesar 3,09 dengan signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara

bersama – sama motivasi kerja, kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,471 | 0,222 | 0,206 | 1,887 |

Bahwa Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,471. Hal ini berarti 47,1% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kedisiplinan kerja. Sedangkan sisanya 52,9% dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mesuji. Pengaruh positif tersebut membuktikan bahwa semakin naik motivasi kerja maka menimbulkan kinerja pegawai yang semakin naik, sebaliknya maka jika semakin turun motivasi kerja maka dapat menimbulkan kinerja pegawai yang semakin turun.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mesuji. Pengaruh positif tersebut membuktikan bahwa semakin naik kedisiplinan kerja maka menimbulkan kinerja pegawai yang semakin naik, sebaliknya maka jika semakin turun kedisiplinan kerja maka dapat menimbulkan kinerja pegawai yang semakin turun.

3. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja, kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mesuji. Pengaruh positif tersebut membuktikan bahwa semakin naik motivasi kerja, kedisiplinan kerja maka menimbulkan kinerja pegawai yang semakin naik, sebaliknya maka jika semakin turun motivasi kerja, kedisiplinan kerja maka dapat menimbulkan kinerja pegawai yang semakin turun.

Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti yang didasarkan oleh penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mesuji diharapkan dapat terus berkembang dan didalam lingkungan kerja pegawai perlu meningkatkan lagi mengenai motivasi kerja agar memiliki semangat kerja tinggi untuk melakukan sebuah pekerjaan.
2. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mesuji perlu mengevaluasi tentang kedisiplinan kerja pegawai agar para pegawai bisa mengikuti semua peraturan yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja.
3. Untuk Peneliti selanjutnya, peneliti yang hendak tiba dianjurkan untuk mengambil populasi yang lain serta lebih luas dari populasi didalam riset ini. Dengan demikian peneliti selanjutnya selanjutnya bisa terus menjadikan cerminan yang lebih khusus lagi terkait motivasi kerja serta kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai

REFERENSI

- Abudhahir, R. A., Mahdun, M., & Nor, R. M. (2015). Need analysis and material development in English for specific purposes in relation to English for Islamic studies. *Journal of Management & Muamalah*, 5(2), 55–62.
- Ahdan, S., & Sari, P. I. (2020). Pengembangan Aplikasi Web untuk Simulasi Simpan Pinjam (Studi Kasus: Lembaga Keuangan Syariah Bmt L-risma. *Jurnal Tekno Kompak*, 14(1), 33–40.
- Anita, K., Wahyudi, A. D., & Susanto, E. R. (2020). Aplikasi Lowongan Pekerjaan Berbasis Web Pada Smk Cahaya Kartika. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 1(1), 75–80.
- Bakri, M., & Irmayana, N. (2017). Analisis Dan Penerapan Sistem Manajemen Keamanan Informasi SIMHP BPKP Menggunakan Standar ISO 27001. *Jurnal Tekno Kompak*, 11(2), 41–44.
- Damayanti, D. (2020). RANCANG BANGUN SISTEM PENGUKURAN

- KESELARASAN TEKNOLOGI DAN BISNIS UNTUK PROSES AUDITING.
Jurnal Tekno Kompak, 14(2), 92–97.
- Dwinta, H. (2017). *PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP MINAT MEMBELI BARANG ONLINE: STUDI KASUS MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN FATAH PALEMBANG.[SKRIPSI]*. UIN RADEN FATAH PALEMBANG.
- Hamidy, F. (2016). Pendekatan Analisis Fishbone Untuk Mengukur Kinerja Proses Bisnis Informasi E-Koperasi. *Jurnal Teknoinfo*, 10(1), 11–13.
- Hidayat, R. (2014). Sistem Informasi Ekspedisi Barang Dengan Metode E-CRM Untuk Meningkatkan Pelayanan Pelanggan. *Sisfotek Global*.
- Husna, N., Novita, D., Kharisma, O., Ayuning, N. W., & Mundarsih, M. (2021). Income and Net Profit of Culinary MSMEs in Bandar Lampung Before and After Using Fintech Payments. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)*, 18(1), 14–18.
- Ichsanudin, I., & Gumantan, A. (2020). Tingkat Motivasi Latihan Ukm Panahan Teknokrat Selama Pandemi Covid. *Journal Of Physical Education*, 1(2), 10–13.
- Lestari, I. D., Samsugi, S., & Abidin, Z. (2020). Rancang Bangun Sistem Informasi Pekerjaan Part Time Berbasis Mobile Di Wilayah Bandar Lampung. *TELEFORTECH: Journal of Telematics and Information Technology*, 1(1), 18–21.
- Lestari, P., Darwis, D., & Damayanti, D. (2019). Komparasi Metode Economic Order Quantity Dan Just In Time Terhadap Efisiensi Biaya Persediaan. *Jurnal Akuntansi*, 7(1), 30–44.
- Logo, J. F. B., Wantoro, A., & Susanto, E. R. (2020). Model Berbasis Fuzzy Dengan Fis Tsukamoto Untuk Penentuan Besaran Gaji Karyawan Pada Perusahaan Swasta. *Jurnal Teknoinfo*, 14(2), 124–130.
- Mahmuda, S., Sucipto, A., & Setiawansyah, S. (2021). Pengembangan Sistem Informasi Pengolahan Data Tunjangan Karyawan Bulog (TKB)(Studi Kasus: Perum Bulog Divisi Regional Lampung). *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi Akuntansi*, 1(1), 14–23.
- Mardinata, E., & Khair, S. (2017). *Membangun Sistem Informasi Pengelolaan Data Nasabah*. 17(1), 27–35.
- Munandar, G. A., & Amarudin, A. (2017). Rancang Bangun Aplikasi Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil Dan Pegawai Honoror pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten. *Jurnal Teknoinfo*, 11(2), 54–58.
- Neneng, N., Adi, K., & Isnanto, R. (2016). Support Vector Machine Untuk Klasifikasi Citra Jenis Daging Berdasarkan Tekstur Menggunakan Ekstraksi Ciri Gray Level Co-Occurrence Matrices (GLCM). *JSINBIS (Jurnal Sistem Informasi Bisnis)*, 6(1), 1–10.
- Novita, D., & Husna, N. (2020). Peran ecolabel awareness dan green perceived quality pada purchase intention. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 85–90.
- Novita, D., Husna, N., Azwari, A., Gunawan, A., Trianti, D., & Bella, C. (2020). Behavioral Intention Toward Online Food Delivery (OFD) Services (the study of consumer behavior during pandemic Covid-19). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)*, 17(1), 52–59.
- Phelia, A., & Damanhuri, E. (2019). *Kajian Evaluasi Tpa Dan Analisis Biaya Manfaat Sistem Pengelolaan Sampah Di Tpa (Studi Kasus TPA Bakung Kota Bandar Lampung) Evaluation Of Landfill And Cost Benefit Analysis Waste Management System Landfill*.
- Prayogo, D., Pondaag, J., & Ferdinand Tumewu, F. (2017). Analisis Sistem Antrian Dan Optimalisasi Pelayanan Teller Pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 928–934.
- Rahman, Y. A. (2021). Vaksinasi Massal Covid-19 sebagai Sebuah Upaya Masyarakat dalam Melaksanakan Kepatuhan Hukum (Obedience Law). *Khazanah Hukum*, 3(2),

- 80–86. <https://doi.org/10.15575/kh.v3i2.11520>
- Romdhoni, A. H., Tho'in, M., & Wahyudi, A. (2012). Sistem Ekonomi Perbankan Berlandaskan Bunga (Analisis Perdebatan Bunga Bank Termasuk Riba Atau Tidak). *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 13(01).
- Sari, T. D. R., & Sukmasari, D. (2018). Does Organizational Learning and Innovation Influence Performance? *Journal of Behavioural Economics, Finance, Entrepreneurship, Accounting and Transport*, 6(1), 22–25.
- Sofa, K., Suryanto, T. L. M., & Suryono, R. R. (2020). Audit Tata Kelola Teknologi Informasi Menggunakan Kerangka Kerja COBIT 5 Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanggamus. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 1(1), 39–46.
- Triyanti, D. P. B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Umkm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur. *Jurnal PubBis*, 3(1), 87–101.
- Tuhuteru, H., & Iriani, A. (2018). Analisis Sentimen Perusahaan Listrik Negara Cabang Ambon Menggunakan Metode Support Vector Machine dan Naive Bayes Classifier. *Jurnal Informatika: Jurnal Pengembangan IT*, 3(3), 394–401.
<https://doi.org/10.30591/jpit.v3i3.977>
- Wiguna, P. D. A., Swastika, I. P. A., & Satwika, I. P. (2019). Rancang Bangun Aplikasi Point of Sales Distro Management System dengan Menggunakan Framework React Native. *Jurnal Nasional Teknologi Dan Sistem Informasi*, 4(3), 149–159.
<https://doi.org/10.25077/teknosi.v4i3.2018.149-159>