

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang

Tiar Melda Sari Octaviana Sinaga¹, Trisnowati Josiah²

^{1,2)} *Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*

Email: ¹⁾ tiar.sinaga89@gmail.com, ²⁾ trisnowatij@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [25 Januari 2025]

Revised [27 Februari 2025]

Accepted [x April 2025]

KEYWORDS

Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

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



ABSTRAK

Sumber daya yang kuat dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang optimal sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan menghadapi persaingan. Kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan organisasi, seperti di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbangda) Kabupaten Tulang Bawang, di mana disiplin dan motivasi kerja menjadi faktor kunci. Observasi menunjukkan bahwa rendahnya disiplin pegawai, ditandai dengan keterlambatan dan ketidakhadiran, serta motivasi yang rendah akibat kurangnya penghargaan dan fasilitas yang memadai, menghambat kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Balitbangda, yang diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi untuk peningkatan kinerja dan kontribusi organisasi terhadap pembangunan daerah. Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu, yang dilakukan secara rasional, empiris, dan sistematis. Penelitian ini dilakukan di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk memaparkan fakta dan sifat populasi secara akurat. Populasi penelitian terdiri dari 27 pegawai PNS, dan sampel yang digunakan adalah 26 responden setelah peneliti tidak dimasukkan sebagai responden. Variabel penelitian terdiri dari disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) sebagai variabel bebas, serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang dengan kontribusi 21,3%, sehingga hipotesis pertama diterima. Selain itu, motivasi juga berpengaruh nyata pada kinerja pegawai dengan kontribusi 11,1%, yang membuat hipotesis kedua diterima. Secara keseluruhan, disiplin kerja dan motivasi bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 54,1% terhadap kinerja pegawai, sementara 45,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

ABSTRACT

Strong resources and optimal Human Resources (HR) are essential for organizations to achieve their goals and face competition. Employee performance significantly impacts organizational success, as seen in the Research and Development Agency (Balitbangda) of Tulang Bawang Regency, where work discipline and motivation are key factors. Observations indicate that low employee discipline, characterized by tardiness and absenteeism, along with low motivation due to insufficient rewards and adequate facilities, hinder performance. This study aims to examine the influence of work discipline and motivation on the performance of Balitbangda employees, with the expectation of generating recommendations for performance improvement and the organization's contribution to regional development. Research methods involve scientific approaches to obtain data for specific purposes, conducted rationally, empirically, and systematically. This study was conducted at the Research and Development Agency of Tulang Bawang Regency using a descriptive quantitative approach, aiming to accurately describe facts and characteristics of the population. The research population consists of 27 civil servants, with a sample of 26 respondents after the researcher was excluded from the sample. The research variables include work discipline (X1) and motivation (X2) as independent variables, and employee performance (Y) as the dependent variable. The results of this study indicate that work discipline has a significant effect on the performance of Balitbangda employees, contributing 21.3%, thus accepting the first hypothesis. Additionally, motivation also has a significant impact on employee performance, contributing 11.1%, thereby accepting the second hypothesis. Overall, work discipline and motivation together contribute 54.1% to employee performance, while the remaining 45.9% is influenced by other factors not examined in this study.

PENDAHULUAN

Sumber daya yang tangguh merupakan komponen yang harus dimiliki organisasi atau perusahaan dalam rangka menghadapi persaingan dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai salah satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu energi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satusatunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Majunya teknologi serta perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan jika tanpa Sumber Daya Manusia

(SDM) sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Suatu organisasi dibentuk karena untuk mencapai tujuan bersama, untuk mencapai tujuan secara efektif maka diperlukan manajemen atau kinerja yang baik dan memiliki kepemimpinan yang benar. Manajemen kinerja merupakan suatu proses dimana seorang pimpinan dan pegawai bekerja sama untuk merencanakan, memantau, dan meninjau kembali objektif atau sasaran kerja pegawai agar dapat memberikan kontribusi secara keseluruhan untuk organisasi. Maka dari itu keberhasilan sebuah organisasi dapat dilihat dari kesesuaian proses dengan apa yang telah direncanakan, kesesuaian dengan pencapaian tujuan, penggunaan dan pemanfaatan sumber daya yang efektif dan efisien, salah satunya yaitu dengan melakukan perilaku disiplin dalam bekerja serta memotivasi pegawai agar selalu semangat dalam bekerja. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang optimal merupakan salah satu kunci utama bagi pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbangda) Kabupaten Tulang Bawang, kinerja pegawai memegang peran penting dalam menentukan kualitas hasil penelitian dan pengembangan yang dilakukan. Namun, ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja merupakan elemen esensial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Disiplin kerja mencakup berbagai aspek seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Di Balitbangda Kabupaten Tulang Bawang, penerapan disiplin kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Namun, berdasarkan observasi awal, masih terdapat beberapa permasalahan terkait disiplin kerja pegawai, seperti keterlambatan masuk kerja, ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, dan kurangnya kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Berdasarkan pengamatan langsung menunjukkan disiplin pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang masih rendah dibuktikan dengan hasil pengamatan yang dilakukan menunjukkan:

- 1) Masih terdapat pegawai yang datang terlambat
- 2) Masih terdapat pegawai yang pulang sebelum waktunya,
- 3) Masih terdapat pegawai tidak masuk kerja tanpa izin,

Tabel. 1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang

No	Bulan	Pegawai Terlambat	Pegawai Masuk	Pegawai Tidak Masuk	Jumlah	%
1	Januari	5	21	6	27	22%
2	Februari	4	23	4	27	15%
3	Maret	4	22	5	27	19%
4	April	5	22	5	27	19%

Sumber: Data diolah Absensi Pegawai Januari s/d April, 2024

Dari data Tabel. 1 rekapitulasi absen diatas menunjukkan bahwa masih banyak pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang yang tidak hadir masih diatas 10% setiap bulanya hal ini tentunya menunjukkan masih rendahnya disiplin pegawai serta sekaligus menunjukkan motivasi pegawai rendah dengan adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu (Terlambat). Hal ini tentu berdampak secara langsung kepada kinerja pegawai, untuk itu perlu penanganan khusus untuk mencari solusi permasalahan ini. Motivasi kerja juga merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi dapat datang dari faktor internal, seperti keinginan untuk berprestasi dan pengembangan diri, maupun faktor eksternal, seperti insentif, penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Di Balitbangda Kabupaten Tulang Bawang, terdapat upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui berbagai program, seperti pelatihan dan pengembangan kompetensi, pemberian insentif, dan penghargaan bagi pegawai berprestasi. Namun, efektivitas dari upaya-upaya tersebut masih perlu dievaluasi untuk memastikan bahwa motivasi kerja pegawai benar-benar meningkat.

Wawancara yang dilakukan kepada dua orang pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang dan tidak mewakili seluruh sampel, wawancara tersebut merupakan pengamatan awal kepada sampel yang memiliki motivasi rendah dalam pekerjaan. Dari wawancara di atas menggambarkan beberapa faktor yang menyebabkan motivasi kerja pegawai rendah di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang, seperti kurangnya penghargaan atas

hasil kerja, fasilitas yang kurang memadai, minimnya kesempatan pengembangan diri, serta komunikasi dan hubungan kerja yang kurang baik.

Kinerja pegawai yang baik tidak hanya berdampak positif bagi organisasi, tetapi juga bagi pegawai itu sendiri. Kinerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, pengembangan karir, dan kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu, penting bagi Balitbangda Kabupaten Tulang Bawang untuk terus memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja dan motivasi pegawai. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai dapat terus meningkat, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih baik.

Penelitian ini penting dilakukan mengingat belum adanya kajian yang komprehensif mengenai hubungan antara disiplin kerja, motivasi, dan kinerja pegawai di lingkungan Balitbangda Kabupaten Tulang Bawang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan dan strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Balitbangda Kabupaten Tulang Bawang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi survei terhadap pegawai Balitbangda Kabupaten Tulang Bawang, wawancara mendalam dengan pimpinan dan pegawai, serta analisis data sekunder dari laporan kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai tingkat disiplin kerja dan motivasi pegawai, serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Balitbangda Kabupaten Tulang Bawang. Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh rekomendasi kebijakan yang dapat diterapkan oleh Balitbangda Kabupaten Tulang Bawang dalam meningkatkan disiplin kerja dan motivasi pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan, sehingga Balitbangda Kabupaten Tulang Bawang dapat berperan lebih optimal dalam mendukung pembangunan daerah melalui kegiatan penelitian dan pengembangan yang berkualitas.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari kata inggris yaitu *disciple* yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya (Hendra, 2018). Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja merupakan segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja. Susanto, (2019:51) mengemukakan bahwa "*Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*". (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif). William J. Stanton dalam Susanto, (2019) mendefinisikan bahwa "*A motive is a stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy*". (Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas). Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (1969) bahwa "*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*". (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job performance atau performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Baehaki & Faisal, 2020). Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Kinerja menurut Widyaningrum & Widiana, (2020) adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Kinerja menurut Meiner dalam Baehaki & Faisal, (2020) adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu didalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain. Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Sedangkan Beyley dalam Ikhsan, (2016) berpendapat bahwa kinerja berkaitan erat dengan tujuan atau sebagai suatu hasil dari perilaku kerja individu, hasil yang diharapkan dapat merupakan tuntutan dari individu itu sendiri. Baehaki & Faisal, (2020) dan Ikhsan, (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan

kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Selanjutnya As'ad dalam Riyadi, (2011) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauhmana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli di atas dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Menurut Anggito & Setiawan, (2018) validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jenis uji validitas yang digunakan yaitu validitas konstruk di mana peneliti mencari definisi-definisi yang dikemukakan para ahli yang tertulis dalam literatur. Metode pengujian validitas instrument penelitian yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Keeratan hubungan (korelasi)

x = Jumlah skor pertanyaan

y = Jumlah skor total pertanyaan

n = Jumlah Sampel yang akan diuji

Kriteria putusan:

$r_{hitung} > r_{tabel}$ dan Sig, $< 0,05$ maka instrumen yang digunakan adalah valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ dan Sig, $> 0,05$ maka instrumen yang digunakan adalah tidak valid

Uji Reliabilitas

Jogiyanto Hartono, (2018), menyatakan suatu instrumen pengukuran (misal kuesioner) dikatakan reliabel bila memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukuran. Suatu pengukuran mungkin reliabel tapi tidak valid, tetapi suatu pengukuran tidak bisa dikatakan valid bila tidak reliabel. Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi Alpha Cronbach digunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha_{Cronbach} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right)$$

Keterangan:

K = Jumlah butir dalam skala pengukuran

S_i^2 = Ragam (*variance*) dari butir ke- i

S_p^2 = Ragam (*variance*) dari skor total

Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih (Jogiyanto Hartono, 2018). Penghitungan instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), menggunakan alat bantu program statistika SPSS Versi. 22.

Pengujian Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika nilai residual tidak mengikuti distribusi normal maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil menurut Melong dalam Nasar et al., (2024) Uji normalitas non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S) merupakan salah satu cara untuk menguji normalitas residual.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variasi yang sama. Uji homogenitas dikenakan pada data hasil post-

test dari kelompok eksperimen dan kelompok control Sugiyono, (2013). Untuk mengukur homogenitas varians dari dua kelompok data digunakan uji F dengan taraf signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$. Uji homogenitas menggunakan SPSS versi 22 dengan kriteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan adalah (Herlina, 2019):

Uji Regresi Linier Berganda

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan membandingkan teori teori yang relevan pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang dengan persamaan regresi linear sederhana dan berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji validitas untuk variabel *Disiplin Kerja* (X_1)

Tabel. 2 Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1)

Item Pernyataan	r_{table}	Koefesien r_{hitung}	Keterangan
1	0,388	0,733	Valid
2	0,388	0,647	Valid
3	0,388	0,654	Valid
4	0,388	0,654	Valid
5	0,388	0,668	Valid
6	0,388	0,617	Valid
Rata – rata	0,388	0,662	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Disiplin Kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,388. Dengan nilai rata-rata r_{hitung} 0,662. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Disiplin Kerja tersebut **Valid** dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian yang akan dilakukan pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang.

Uji Validitas Untuk Variabel *Motivasi* (X_2)

Tabel. 3 Uji Validitas *Motivasi* (X_2)

Item Pernyataan	r_{table}	Koefesien r_{hitung}	Keterangan
1	0,388	0,755	Valid
2	0,388	0,558	Valid
3	0,388	0,693	Valid
4	0,388	0,633	Valid
5	0,388	0,706	Valid
6	0,388	0,618	Valid
7	0,388	0,744	Valid
8	0,388	0,693	Valid
Rata – rata	0,388	0,675	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan table. 10 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Motivasi (X_2) memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata r_{hitung} 0,675 lebih besar dari r_{tabel} . 0,388 Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai variabel Motivasi (X_2) tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang.

Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel. 4 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r _{table}	Koefesien r _{hitung}	Keterangan
1	0,388	0,580	Valid
2	0,388	0,655	Valid
3	0,388	0,616	Valid
4	0,388	0,711	Valid
5	0,388	0,728	Valid
6	0,388	0,576	Valid
7	0,388	0,666	Valid
8	0,388	0,587	Valid
Rata – rata	0,388	0,640	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata r_{hitung} **0,640** lebih besar dari r_{tabel} 0,388. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Kinerja Pegawai tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian yang akan dilakukan di Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang.

Uji Reliabilitas

Tabel. 5 Uji Reliabilitas Variabel *Disiplin Kerja (X₁)*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,626	6

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *Cronbach's alpha Disiplin Kerja (X₁)* sebesar ,626, dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena alpha-nya sebesar 0,626 > 0,6. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Tabel. 6 Uji Reliabilitas Variabel *Motivasi (X₂)*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,652	8

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *alpha Motivasi (X₂)* sebesar ,652 dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *alpha*-nya sebesar 0,654 > 0,6. Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Tabel. 7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,660	8

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *alpha Kinerja Pegawai (Y)* sebesar ,660, dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *alpha*-nya sebesar 0,660 > 0,6. Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Uji Normalitas
Tabel. 8 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,34686437
Most Extreme Differences	Absolute	,123
	Positive	,123
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		,652
Asymp. Sig. (2-tailed)		,788

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Dari hasil uji Normalitas tersebut ditemukan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar ,788 artinya Nilai Sig. 0, ,788 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka dinyatakan berdistribusi Normal, maka dengan itu maka data penelitian yang di peroleh dapat dilanjutkan pada Uji selanjutnya.

Uji Homogenitas
Tabel.9 Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Disiplin Kerja	,100	4	15	,981
Motivasi	,998	4	15	,439

Dari hasil Uji Homogenitas diatas menunjukkan Nilai Sig. X1 sebesar 0, 981, Nilai Sig. X2 sebesar 0, 439, Jika di ambil kesimpulan maka Nilai Sig. Dari masing masing Variabel (X1,X2, dan X3) $> 0,05$ maka data yang dihasilkan dalam penelitian ini dinyatakan Homogen.

Analisis Kualitatif

Tabel.10 Distribusi Data Disiplin Kerja (X₁) secara keseluruhan.

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	65 – 80	Sangat Baik	5	19%
2	49 – 64	Baik	10	38%
3	33– 48	Sedang	10	38%
4	17 – 32	Buruk	1	4%
5	5 – 16	Sangat Buruk	0	0%
JUMLAH			26	100%

Sumber : data diolah, 2024

Dari 26 orang responden penelitian, Disiplin kerja (X₁) pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang dalam kategori "sangat baik" ada 5 responden (19%) yang menyatakan "baik" ada 10 responden (38%), yang menyatakan "sedang" ada 10 responden (38%), dan yang menyatakan "buruk" ada 1 orang pegawai (4%). Sedangkan responden yang menyatakan "sangat buruk" ada 0 orang (0%).

Tabel. 11 Distribusi Data Motivasi (X₂) secara keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	65 – 80	Sangat Baik	4	15%
2	49 – 64	Baik	11	42%
3	33– 48	Sedang	11	42%
4	17 – 32	Buruk	0	0%
5	5 – 16	Sangat Buruk	0	0%
JUMLAH			26	100%

Sumber :Data diolah, 2024

Dari 26 orang responden penelitian, Motivasi (X₂) pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang “sangat baik” ada 4 orang Pegawai (15%), yang menyatakan “baik” ada 11 orang pegawai (42%), yang menyatakan “sedang” ada 11 orang pegawai (42%), yang menyatakan “buruk” dan sangat buruk berjumlah 0 orang (0%).

Tabel. 12 Data Kinerja Pegawai (Y) secara keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	65 – 80	Sangat Baik	5	19%
2	49 – 64	Baik	11	42%
3	33– 48	Sedang	8	31%
4	17 – 32	Buruk	2	8%
5	5 – 16	Sangat Buruk	0	0%
JUMLAH			26	100%

Sumber : data diolah, 2024

Dari 26 orang responden penelitian, Kinerja Pegawai (Y) pada pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang dalam kategori “sangat baik” ada 5 responden (19%) dan yang menyatakan “baik” ada 11 responden (42%). yang menyatakan “sedang” ada 8 responden (31%), responden yang menyatakan “buruk” ada 2 responden (8%) dan yang menyatakan “sangat buruk” ada 0 orang (0%). Berdasarkan hasil jawaban responden di atas, dapat dijelaskan bahwa secara umum Disiplin Kerja, Motivasi , dan Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang dalam kondisi baik. Kecenderungan jawaban yang secara dominan menggambarkan kondisi yang baik ini tentunya bila semakin ditingkatkan akan mendorong Kinerja pegawai yang lebih baik lagi pada pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang.

Analisis Regresi Linier

Uji T

Tabel. 13 Tabel Perhitungan Tentang Korelasi *Disiplin Kerja (X₁)*, terhadap Kinerja Pegawai (Y) dari 26 responden.

		Correlations	
		Disiplin Kerja	Kinerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,516
	Sig. (2-tailed)		,003
	N	26	26
Kinerja	Pearson Correlation	,516	1
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	26	26

Sumber: Data diolah SPSSV25

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS versi 25 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X₁) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang adalah menunjukkan bahwa Nilai Signifikan Variabel X1 adalah 0,003 sedangkan Nilai signivikan Varibel Y adalah 0,003 hal ini menunjukkan bahwa kedua variebel tersebut (X1 dan Y) terdapat hubungan. Selanjutnya untuk nilai derajat hubungan sebesar 0,516, maka tingkat korelasi Disiplin Kerja (X₁) dengan variabel Kinerja

Pegawai (Y) pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang dalam kategori korelasi “**Sedang**”, dengan bentuk hubungan positif atau dengan kata lain semakin tinggi variabel Disiplin Kerja maka Semakin meningkat juga variabel Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel. 14 Koefisien Determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,116 ^a	,213	,125	3,459

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,213 = 21,3\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang sebesar 21,3%, sedangkan sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut :

Tabel. 15 Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,248	5,094		5,153	,000
	Disiplin Kerja	,106	,178	,116	2,594	,558

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 2,594$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 2,068, maka $t_{hitung} = 2,594 > t_{tabel} = 2,068$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ; terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang dapat diterima. Persamaan regresi antara variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang adalah $Y = 26,248 + 0,106 X_1$, yang artinya setiap kenaikan daripada variabel Disiplin Kerja (X_1) akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang sebesar 0,106 point.

Tabel. 16 Tabel Perhitungan Tentang Korelasi Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dari 26 responden.

		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	,603
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	26	26
Kinerja	Pearson Correlation	,603	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	26	26

Sumber: Data diolah SPSSV25

Dari tabel di atas menunjukkan nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,603. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi maka tingkat korelasi *Motivasi* (X_2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang termasuk dalam kategori korelasi “**Kuat**” yakni terletak pada (0,60- 0,799), dengan bentuk hubungan positif atau dengan kata lain semakin tinggi variabel *Motivasi* maka Semakin meningkat juga variabel Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel. 17 Koefisien Determinasi Motivasi terhadap Kinerja Pegawai
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,103 ^a	,111	,127	3,463

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,111 = 11,1\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 11,1%, sedangkan sisanya dijelaskan atau di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel. 18 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,024	5,279		6,066	,000
	Motivasi	,093	,175	,103	2,530	,601

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 2,530$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 2,068, maka $t_{hitung} = 2,530 > t_{tabel} = 2,068$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang dapat diterima. Jadi variabel Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Persamaan regresi antara variabel *Motivasi* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 32,024 + ,039 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,039 point.

Uji F

Tabel. 19 Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,202 ^a	,541	,236	3,478

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

Korelasi Disiplin Kerja dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,541, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang kuat dan positif. Berarti semakin baik Disiplin Kerja dan Srtes Kerja maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya jika Disiplin Kerja dan Motivasi tidak baik maka Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang akan menurun. Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,541 = 54,1\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Srtes Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 54,1%. dan sisanya sebesar 45,9% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda antara Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel. 20 Perhitungan Regresi Ganda Antara Disiplin Kerja dan Srtes Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,187	6,197		4,710	,000
	Disiplin Kerja	,173	,196	,190	,884	,385
	Motivasi	,162	,193	-,181	-,842	,408

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X_1 lebih besar daripada koefisien regresi X_2 . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja lebih besar di bandingkan Motivasi atau Disiplin Kerja lebih dominan dibandingkan Motivasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang.

Pembahasan

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Disiplin Kerja pada pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,516. termasuk dalam kategori “**Sedang**”, sedangkan Besarnya koefisien Determinasi antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah = 21,3%, sedangkan sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang sebesar = 2,594, Maka $t_{hitung} = 2,594 > t_{tabel} = 2,068$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh X_1 terhadap X_2 . Selanjutnya persamaan nilai regresi antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang adalah sebesar $Y = 26,248 + 0,106 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin Kerja maka akan diikuti oleh naiknya atau meningkatnya variabel Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang sebesar = 0,106 point. Hasil pengujian untuk menjawab hipotesis ke 2 dalam penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X_2) pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Motivasi (X_2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang adalah sebesar 0,603, termasuk dalam kategori “**Kuat**” yakni (0,60-0,799). Selanjutnya nilai Koefisien Determinasi antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 11,1%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar = 2,530, Maka dari itu nilai $t_{hitung} = 2,530 > t_{tabel} = 2,068$. Persamaan regresi antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang adalah sebesar $Y = 32,024 + ,039 X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variable Motivasi akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang sebesar 0,039 point. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Selanjutnya terkait pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang secara bersama-sama (simultan) berpengaruh sebesar 54,1%. dan sisanya sebesar 45,9% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis kuantitatif penelitian ini berhasil mendukung hipotesis awal penelitian, yaitu bahwa variabel Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang dengan nilai pengaruh 21,3%, dengan demikian hipotesis pertama dari penelitian ini dapat diterima.
2. Menurut hasil uji hipotesis kedua dari penelitian ini dapat diterima karena Variabel Motivasi berpengaruh nyata pada kinerja pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang dengan kontribusi nilai pengaruh sebesar 11,1%, dengan demikian hipotesis kedua dari penelitian ini dapat diterima.
3. Selanjutnya pengujian hipotesis ketiga, hasilnya menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh nyata pada kinerja pegawai di Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tulang Bawang dengan kontribusi sebesar 54,1%. Hipotesis ketiga dapat diterima, 45,9% terakhir dipengaruhi oleh komponen yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

1. Variabel Disiplin Kerja yang perlu mendapat perhatian, daftar kuisioner nomor 5 dengan skor jawaban responden 77 terkait pernyataan “Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang telah saya terima dan menyelesaikannya dengan baik.” indikator ini perlu di perhatikan dikarenakan dari hasil jawaban memiliki skor yang rendah ini membuktikan masih terdapat pegawai yang tidak bisa bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang telah di terima dengan baik. Solusi untuk mengatasinya adalah dengan meningkatkan komunikasi yang jelas tentang tugas dan tanggung

- jawab, serta memberikan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Selain itu, penting untuk menetapkan sistem evaluasi dan pengawasan yang konsisten, sehingga kinerja dapat dipantau secara lebih efektif, dan memberikan umpan balik yang konstruktif agar pegawai dapat memahami area yang perlu diperbaiki.
2. Pada variabel Motivasi yang perlu mendapat perhatian, daftar kuisisioner nomor 3 dengan skor jawaban responden 88 terkait pernyataan “Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saya saat ini.” indikator ini perlu diperhatikan dikarenakan hasil jawaban memiliki skor yang rendah hal ini membuktikan masih terdapat pegawai yang tidak nyaman dengan lingkungan kerja saat ini. Solusinya adalah dengan melakukan survei untuk mengidentifikasi masalah yang mereka hadapi, kemudian merespons masukan tersebut secara proaktif. Selain itu, menciptakan suasana kerja yang inklusif melalui kegiatan team building dan komunikasi terbuka dapat meningkatkan hubungan antarpegawai. Menyediakan fasilitas yang mendukung, seperti ruang istirahat yang nyaman dan fleksibilitas dalam jam kerja, juga akan membantu meningkatkan kenyamanan dan kepuasan pegawai di tempat kerja.
 3. Variabel kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian, daftar kuisisioner nomor 2 dengan skor jawaban responden 78 dengan pernyataan “Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai ini memenuhi standar kualitas yang diharapkan.” pada poin ini memiliki skor yang paling rendah, ini membuktikan bahwa masih terdapat pegawai yang bekerja belum memenuhi standar kualitas yang diharapkan. Solusi adalah dengan menerapkan program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur, sehingga mereka dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan. Selain itu, penting untuk menetapkan standar kinerja yang jelas dan melakukan evaluasi secara berkala untuk memberikan umpan balik. Dengan cara ini, pegawai dapat memahami ekspektasi yang diharapkan, dan perusahaan dapat membantu mereka mencapai target kualitas yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Arikunto, S. (2021). *Penelitian tindakan kelas: Edisi revisi*. Bumi Aksara.
- Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT. AJ Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1).
- Bambang, S., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan*. Zaida digital publishing.
- Hendra, V. (2018). *Peran orang tua dalam menerapkan kasih dan disiplin kepada anak usia 2-6 tahun sebagai upaya pembentuk karakter*.
- Herlina, V. (2019). *Panduan praktis mengolah data kuesioner menggunakan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *None*, 2(1), 97055.
- Jogiyanto Hartono, M. (2018). *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*. Penerbit Andi.
- Mardalena, E. M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Total Quality Management. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 1(1), 35–54.
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Nasar, A., Saputra, D. H., Arkaan, M. R., Ferlyando, M. B., Andriansyah, M. T., & Pangestu, P. D. (2024). UJI PRASYARAT ANALISIS. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(6), 786–799.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan skala Likert dan skala dikotomi pada kuesioner online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137.
- Rahman, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 149–167.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1),
- Sugiyono, D. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Widyaningrum, M. E., & Widiana, M. (2020). *Evaluasi Kinerja: Untuk meningkatkan produktifitas karyawan perusahaan*.