

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum

Muhammad Ilham, Imam Muhtadin

Universitas Muhammadiyah Jakarta

email: ilhamsuharno89@gmail.com

Abstract

This study examines the influence of work discipline and work motivation on employee performance at the Directorate General of Cipta Karya, Ministry of Public Works. The research aims to determine the extent to which these two factors contribute to employee performance. A quantitative associative research approach was used, with primary and secondary data collected through questionnaires distributed to 50 respondents. The study employed a saturated sampling technique, ensuring that all members of the population participated. Data analysis was conducted using multiple linear regression, including validity and reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis testing (t-test and F-test). The findings indicate that work discipline and work motivation both have a positive and significant impact on employee performance, both individually and simultaneously. The coefficient of determination (R^2) shows that 97% of employee performance is influenced by these two factors, while the remaining 3% is affected by other variables. These results highlight the importance of maintaining high discipline and motivation to optimize employee performance and contribute to organizational success.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

Latar Belakang Teoritis

Kementerian Pekerjaan Umum merupakan salah satu Kementerian dalam pemerintahan Indonesia yang membidangi urusan pekerjaan umum. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 170 Tahun 2024 tentang Kementerian Pekerjaan Umum mempunyai tugas dan fungsi dalam mendukung program Pembangunan infrastruktur nasional, meningkatkan efisiensi serta koordinasi antar lembaga dalam pelaksanaan tugas Kementerian dan mengoptimalkan kinerja Kementerian di sektor pekerjaan umum.

Pembentukan Direktorat Jenderal Cipta karya didasarkan pada Peraturan Presiden No. 15 Tahun 2015 tentang Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Pepres ini mengatur tentang organisasi dan tata kerja Kementerian PUPR. Diaman tugas Direktorat Jenderal Cipta Karya adalah menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penyelenggaraan sistem air minum, pengelolaan air limbah domestik, pengelolaan drainase lingkungan, dan pengelolaan persampahan, penataan bangunan Gedung, pengembangan Kawasan Permukiman, dan pengembangan sarana Prasarana strategi sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai nya. Sehingga setiap perusahaan selalu mengharapkan pegawai nya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Dalam konteks organisasi, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan individu, motivasi kerja dan disiplin kerja. Kinerja yang baik ditandai dengan penyelesaian tugas tepat waktu, kualitas kerja yang sesuai standar, serta kemampuan untuk bekerja sama dan berinovasi. Oleh karena itu, manajemen yang efektif selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik, menciptakan lingkungan yang kondusif, dan memberikan dorongan yang tepat agar setiap individu dapat mencapai potensi terbaiknya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang merupakan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merujuk pada kepatuhan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Untuk meningkatkan disiplin kerja yaitu dengan briefing agar para pegawai memahami aspek-aspek yang perlu diperbaiki

atau ditingkatkan, seperti meningkatkan kedisiplinan dengan mematuhi peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan internal yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu Tindakan. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, berkomitmen, dan bersedia memberikan usaha ekstra dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sebaliknya, pegawai yang kurang termotivasi mungkin bekerja dengan minimnya energi dan inisiatif, yang pada akhirnya dapat memengaruhi hasil kerjanya.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum”.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif¹ dengan pendekatan Kuantitatif² sumber data penelitian ini adalah data primer dan sekunder³. Lokasi penelitian di Direktorat Jenderal Cipta Karya Jl. Pattimura No.20 Kebayoran Baru Jakarta Selatan.

Populasi adalah keseluruhan kelompok yang ingin dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dengan kata lain, populasi merupakan Kumpulan semua unsur yang memiliki sifat yang sama dan dapat dijadikan sampel atau objek penelitian⁴. Populasi untuk penelitian ini berjumlah 50 orang.

Pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode sampling jenuh⁵ yaitu seluruh anggota populasi sebanyak 50 responden. Teknik

pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang berupa pernyataan yang bersifat tertutup⁶.

Indikator Kinerja Pegawai adalah 1) Efisiensi 2) Kualitas Kerja 3) Inisiatif 4) Jumlah target dalam pekerjaan 5) Efisiensi waktu pekerjaan 6) Produktivitas kerja 7) Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi 8) Realisasi target kerja 9) Efektivitas Penyelesaian tugas.⁷

Indikator Disiplin Kerja adalah 1) Kehadiran tepat waktu 2) Ketepatan dalam penyelesaian tugas 3) waktu kerja yang efektif 4) kemampuan beradaptasi 5) Kemajuan kerja keras 6) Optimisme 7) Kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan 8) Kepatuhan terhadap standar kerja 9) Komitmen atas etika dan budaya perusahaan.⁸

Indikator Motivasi Kerja adalah 1) Tingkar usaha yang dicurahkan dalam pekerjaan 2) Antusiasme dalam bekerja 3) Kesiapan menghadapi tantangan kerja 4) Fokus pada tujuan pekerjaan 5) Konsisten dalam menjalankan tugas hingga selesai 6) kekuatan dalam menghadapi kegagalan dan hambatan 7) Presentase pencapaian target kerja 8) Pengaruh hasil terhadap pencapaian tujuan organisasi. 9) Kemampuan hasil kerja untuk memenuhi kebutuhan organisasi.⁹

Metode analisis yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi: 1) Pengujian instrument melalui validitas dan uji reliabilitas, 2) Uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, 3) Analisis regresi linear berganda, serta 4) pengujian hipotesis yaitu Uji signifikan parsial (uji t) dan Uji signifikan simultan (uji F).

¹ Sugiyono, *Manajemen Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Re&D*. (Bandung: Alfabeta, 2016).

² J.D. Creswell, J.W., & Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 6th ed. (Sage Publications, 2024).

³ M Abdullah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Sleman: Aswaja Persindo, 2015).

⁴ S. Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, 14th ed. (Jakarta: Rineka Cipta, 2019).

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Re&D* (Bandung: Alfabeta, 2017).

⁶ Djam'an Satori & Aan Komariah, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2017).

⁷ T. A. Robbins, S. P., & Judge, *Organizational Behavior*, 2020.

⁸ S. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2021).

⁹ T. A. Robbins, S. P., & Judge, *Organizational Behavior*, 2015.

Hasil Dan Pembahasan

Tabel 1
Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Pria	29	58%
2	Wanita	21	42%
Total		50	100%

Tabel 2
Usia Responden

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	21-30	6	12%
2	31-39	12	24%
3	40-49	17	34%
4	50-59	14	28%
5	>60	1	2%
Total		50	100%

Tabel 3
Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	12	24%
2	D3	3	6%
3	S1	26	52%
4	S2	9	18%
5	S3	0	-
Total		50	100%

Tabel 4
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	2	4%
2	2 – 5 Tahun	4	8%
3	5 – 10 Tahun	7	14%
4	>10 Tahun	37	74%
Total		50	100%

Uji Validitas

Tabel 5
Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja

No	r _{hitung}		r _{tabel}	Keterangan
1	0.463	>	0,279	Valid
2	0.537	>	0,279	Valid
3	0.502	>	0,279	Valid
4	0.647	>	0,279	Valid

5	0.633	>	0,279	Valid
6	0.666	>	0,279	Valid
7	0.699	>	0,279	Valid
8	0.658	>	0,279	Valid
9	0.655	>	0,279	Valid
10	0.753	>	0,279	Valid
11	0.810	>	0,279	Valid
12	0.835	>	0,279	Valid
13	0.645	>	0,279	Valid
14	0.682	>	0,279	Valid
15	0.753	>	0,279	Valid
16	0.584	>	0,279	Valid
17	0.704	>	0,279	Valid
18	0.652	>	0,279	Valid
19	0.582	>	0,279	Valid
20	0.639	>	0,279	Valid

Sumber : Hasil olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil tabel 5, semua pernyataan Disiplin Kerja (X₁) dinyatakan valid atau tepat. Hal ini karena semua pernyataan memiliki r hitung > r tabel 0,279.

Tabel 6
Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja

No	r _{hitung}		r _{tabel}	Keterangan
1	0.683	>	0,279	Valid
2	0.752	>	0,279	Valid
3	0.751	>	0,279	Valid
4	0.729	>	0,279	Valid
5	0.461	>	0,279	Valid
6	0.814	>	0,279	Valid
7	0.539	>	0,279	Valid
8	0.783	>	0,279	Valid
9	0.564	>	0,279	Valid
10	0.738	>	0,279	Valid
11	0.591	>	0,279	Valid
12	0.594	>	0,279	Valid
13	0.685	>	0,279	Valid
14	0.610	>	0,279	Valid
15	0.731	>	0,279	Valid
16	0.734	>	0,279	Valid
17	0.670	>	0,279	Valid
18	0.697	>	0,279	Valid
19	0.746	>	0,279	Valid
20	0.626	>	0,279	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil tabel 6 bahwa semua pernyataan Motivasi Kerja (X₂) adalah valid atau tepat. Hal ini karena semua pernyataan memiliki r hitung > r tabel 0,279.

Tabel 7
Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai

No	r_{hitung}		r_{tabel}	Keterangan
1	0.748	>	0,279	Valid
2	0.728	>	0,279	Valid
3	0.803	>	0,279	Valid
4	0.756	>	0,279	Valid
5	0.808	>	0,279	Valid
6	0.689	>	0,279	Valid
7	0.736	>	0,279	Valid
8	0.709	>	0,279	Valid
9	0.820	>	0,279	Valid
10	0.788	>	0,279	Valid
11	0.823	>	0,279	Valid
12	0.791	>	0,279	Valid
13	0.776	>	0,279	Valid
14	0.722	>	0,279	Valid
15	0.719	>	0,279	Valid
16	0.779	>	0,279	Valid
17	0.850	>	0,279	Valid
18	0.760	>	0,279	Valid
19	0.770	>	0,279	Valid
20	0.781	>	0,279	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil tabel 7 bahwa semua pernyataan Kinerja Pegawai (Y) adalah valid atau tepat. Hal ini karena semua pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,279.

Uji reliabilitas

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
(X1)	0.931	0,600	Reliabel
(X2)	0.937	0,600	Reliabel
(Y)	0.962	0,600	Reliabel

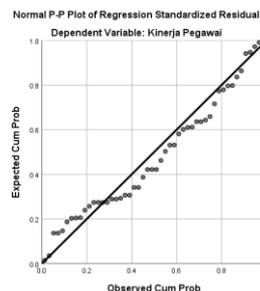
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 8 nilai Cronbach Alpha masing-masing adalah 0,391, 0,937, 0,962. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach,s Alpha lebih besar dari 0,600, yang berarti seluruh pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel atau konsisten.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 1
Grafik Normal P-Plot



Sumber Output SPSS 26

Berdasarkan uji normalitas dilohat dari tabel pada grafik normal P-plot sebaran data mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 9

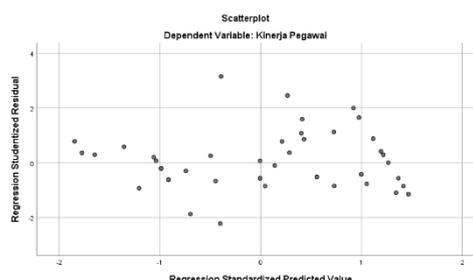
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.109	9.171
	Motivasi Kerja	.109	9.171

Sumber : Oupur SPSS 26

Berdasarkan tabel 9 nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk semua variabel independent tercatat di bawah 10, yaitu 9,171. Selain itu, nilai Tolerance untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 yaitu 0,109. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas, menunjukkan tidak adanya hubungan linear di antara variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar acak dan merata di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga dapat dianggap layak untuk digunakan dalam pengujian lebih lanjut.

Analisis regresi Linear Berganda

Tabel 10

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-1.474	1.558	
	Disiplin Kerja	-.055	.048	-.484
	Motivasi Kerja	.085	.053	.679

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.10, maka dapat disusun persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 1,474 + 0,055 X_1 + 0,085 X_2 + e$$

Koefisien – koefisien persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

a) $\alpha = 1,474$ mempunyai arti jika nilai X (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) = 0 (nol), maka nilai Y (Kinerja Pegawai) akan menunjukkan tingkat atau sebesar 1,474 atau dalam artian jika tidak ada Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja maka Kinerja Pegawai sebesar 1,474 poin.

b) $\beta_1 = 0,055$ ini menunjukkan koefisien regresi variabel Disiplin kerja memiliki arah regresif positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada nilai Disiplin kerja (X_1) maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat 0,055 poin.

c) $\beta_2 = 0,085$ ini menunjukkan koefisien regresi Motivasi Kerja memiliki arah regresi positif, Dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada nilai Motivasi Kerja (X_2) maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,085.

Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 11

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 ^a	.970	.968	1.57877

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai R square atau nilai R^2 sebesar 0,970. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,970 atau 97% sehingga sebesar 3% (100%-97%) ditentukan oleh variabel lain.

Uji t

Tabel 12

Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.727	2.569		-1.840	.072
	Disiplin Kerja	.635	.079	.617	8.004	.000
	Motivasi Kerja	.436	.088	.381	4.952	.000

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan Hasil Uji Parsial (Uji t) pada tabel 4.13 diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

a) Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai
 Dari hasil perhitungan uji t di atas dapat diketahui t hitung > t tabel ($8,004 > 2,011$) dengan nilai signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0.000 lebih dari 0,05 atau 5% ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel Disiplin kerja (X_1) berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b) Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan Uji t di atas dapat diketahui t hitung $>$ t tabel ($4,952 > 2,011$) dengan nilai signifikan dari variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0.000 lebih dari 0,05 atau 5% ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Variabel Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Uji F

Tabel 13
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3735.671	2	1867.836	749.374	.000 ^b
Residual	117.149	47	2.493		
Total	3852.820	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan uji F, diketahui bahwa nilai F hitung ($749,374$) $>$ F tabel ($3,20$), dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya, variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara Bersama – sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Disiplin kerja merupakan kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan yang berlaku di instansi dalam melaksanakan tugasnya, serta menghindari pelanggaran karena hal tersebut dapat merugikan dirinya sendiri. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai di Direktorat Jenderal Cipta Karya Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seorang pegawai maupun dari instansi, yang memacu mereka untuk melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Cipta Karya Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Pengaruh Disiplin kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil atau pencapaian kerja seorang pegawai yang sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan, mencakup pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Cipta Karya Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Dapat dikatakan bahwa instansi memerlukan tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai yang tinggi untuk mendapatkan kinerja yang baik dari pegawai untuk mendukung perkembangan instansi dan mendukung pencapaian tujuan instansi.

Kesimpulan

Pada dasarnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap instansi memiliki perbedaan faktor yang lebih unggul dan dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti halnya pada hasil penelitian ini, berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilaksanakan, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa :

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada di Direktorat Jenderal Cipta Karya Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang diketahui bahwa t hitung $>$ t tabel ($8,004 > 2,011$) dengan nilai signifikan dari variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,000 lebih dari 0,05 atau 5% ($0,000 <$

- 0,05). Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada di Direktorat Jenderal Cipta Karya Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang diketahui bahwa t hitung $>$ t tabel ($4,952 > 2,011$) dengan nilai signifikan dari variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,000 lebih dari 0,05 atau 5% ($0,000 < 0,05$). Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
 3. Disiplin Kerja dan Motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada di Direktorat Jenderal Cipta Karya Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F yang diketahui bahwa F hitung $>$ F tabel ($749,374 > 3,20$) dengan nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5% ($0,000 < 0,05$). Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a terima.

Referensi

- Abdullah, M. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Aswaja Persindo, 2015.
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. 14th ed. Jakarta: Rineka Cipta, 2019.
- Creswell, J.W., & Creswell, J.D. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 6th ed. Sage Publications, 2024.
- Djam'an Satori & Aan Komariah. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. *Organizational Behavior*, 2015.
- . *Organizational Behavior*, 2020.
- Siagian, S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2021.
- Sugiyono. *Manajemen Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.