

Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor (PDAM) Periode 2022-2023

Ratu Fitri Chairunisa¹, Sigit Purwanto², Mohammad Jibriel Avesina³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, chaerunnisaratufitri@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, sigitpurwanto@uika-bogor.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, avessina@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the influence of individual characteristics and the work environment on employee work discipline at PERUMDA Tirta Pakuan Bogor City (PDAM). The population in this study was all 449 employees of PERUMDA Tirta Pakuan Bogor City (PDAM). The method for determining the sample in this research was to use purposive sampling of 82 employees. The data used in this research is primary data. Data collection techniques include observation, interviews, questionnaires and literature study. The data analysis method used is quantitative data. Data testing used Multiple Linear Regression analysis with the help of SPSS 25. The research results showed that individual characteristic variables had a significant effect on work discipline variables. Work environment variables do not have a significant effect on work discipline variables. Individual characteristics and work environment variables have a significant effect on work discipline variables.

Key Word : Individual Characteristics, Work Environment, and Work Discipline

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor (PDAM). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor (PDAM) sebanyak 449 orang. Metode dalam penentuan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan purposive sampling sebanyak 82 karyawan. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Pengujian data menggunakan analisis Regresi Linear Berganda dengan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan variabel karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

Kata Kunci : Karakteristik Individu ; Lingkungan Kerja ; Disiplin Kerja.

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license



PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang tentunya dengan pembinaan yang baik terhadap tenaga kerja sehingga baik dalam pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Tenaga kerja menjadi aset penting perusahaan. sebab keberlangsungan perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Tentunya akan ada tantangan yang akan dihadapi oleh perusahaan dalam mewujudkan tujuannya seperti permasalahan internal berupa kedisiplinan karyawan yang dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu masing masing dan lingkungan kerja.

Karena kemajuan teknologi dan persaingan organisasi yang semakin ketat, sangat penting untuk mempertimbangkan sifat dan kualitas kandidat saat memilih dan merekrut karyawan karena sifat setiap kandidat berpengaruh pada bagaimana mereka melakukan pekerjaan.

Menurut Arief Subyantoro dalam Putra et al., (2022) Karakteristik individu merupakan setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan dibawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain dapat berbeda.

Menurut Robbins dalam Kunanti et al., (2022) mengartikan bahwa karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Karakteristik individu, seperti lingkaran pertemanan karyawan, dapat menyebabkan lingkungan kerja yang tidak nyaman, yang dapat memengaruhi produktivitas.

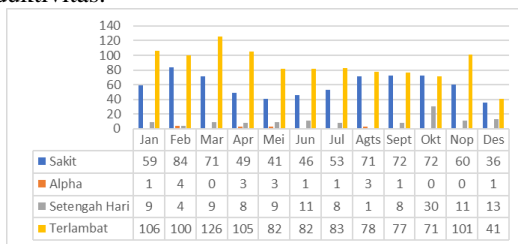
Menurut Siagian & Khair, (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman sehingga karyawan merasa aman dan dapat

bekerja sebaik mungkin. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu karyawan karena dapat meningkatkan semangat kerja mereka dan meningkatkan disiplin kerja mereka.

Menurut Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine dalam Pires da Silva et al., (2023), disiplin kerja adalah kekuatan yang terus berkembang di tubuh karyawan, yang dapat membuat mereka untuk mematuhi peraturan dan keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan benar dan tidak melanggar aturan.

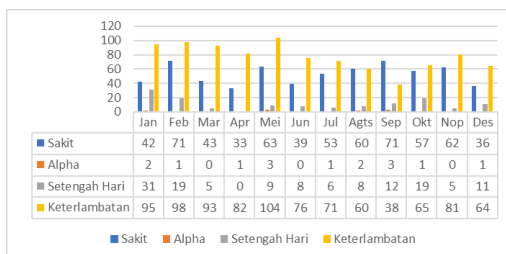
PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor adalah badan usaha milik daerah yang didirikan dengan tujuan menyediakan air bersih dan mengawasi sistem distribusi air Kota Bogor.

Akan tetapi terdapat permasalahan internal dalam PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor. kurangnya kepedulian antar karyawan, sikap atau sifat karyawan yang membatasi diri dalam pertemanan sehingga menimbulkan kelompok tertentu memicu kesenjangan antar karyawan menyebabkan kurangnya komunikasi karyawan, timbulnya kesalahpahaman, kurangnya kerjasama tim yang berdampak pada menurunnya produktivitas.



Sumber : PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor

Gambar 1 Absensi Karyawan Periode 2022



Sumber : PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor

Gambar 2 Absensi Karyawan Periode 2023

Kurangnya kedisiplinan karyawan, masih terdapat beberapa pegawai yang belum disiplin dalam hal ketepatan waktu. Faktor yang dapat menyebabkan karyawan mengalami keterlambatan dan bekerja setengah hari meliputi lalu lintas padat, masalah kesehatan pribadi atau keluarga, kurangnya pengaturan waktu, urusan pribadi mendesak, dan masalah transportasi atau angkutan umum, cuaca buruk.

Rumusan Masalah

- 1) Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor (PDAM) ?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor (PDAM) ?
- 3) Apakah karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor (PDAM) ?

METODE PENELITIAN

Jenis Data

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Syahrizal & Jailani, (2023) Pendekatan kuantitatif memandang tingkah laku manusia dapat diramal dan realitas sosial, dapat diukur secara objektif. Pada penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan kuesioner yang diberikan kepada responden, setelah itu disajikan dalam bentuk data kuantitatif.

Teknik Pengumpulan Data

- 1) Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan menyeluruh terhadap objek penelitian untuk mengetahui kondisi tertentu.

- 2) Wawancara merupakan teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan subjek yang diteliti yang terkait dalam Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor (PDAM).
- 3) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan kemudian menyebarkannya kepada responden.
- 4) Studi Pustaka merupakan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang relevan dan sesuai dengan topik yang dibahas serta masalah yang menjadi objek penelitian. Informasi tersebut berasal dari buku – buku, jurnal ilmiah yang dikemukakan oleh para ahli dan sumber lainnya yang membahas objek yang sama.

Populasi

Menurut Mufidah et al., (2024) dalam bukunya yang berjudul ” BUKU AJAR METODOLOGI PENELITIAN”. Populasi adalah keseluruhan, totalitas, atau generalisasi dari satuan, individu, objek, atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi dapat berupa orang, benda, institusi, peristiwa, dan lain-lain, dan di dalamnya dapat diperoleh atau diberikan informasi (data) untuk penelitian, yang kemudian dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PERUMDA Tirta Pakuan Kota Bogor (PDAM) sebanyak 449 karyawan.

Sampel

Menurut Mufidah et al., (2024) dalam bukunya yang berjudul ” BUKU AJAR METODOLOGI PENELITIAN”. Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yang memilih responden berdasarkan kriteria tertentu yang sudah disusun oleh peneliti. Jumlah sampel yang akan diambil berdasarkan rumus slovin yaitu 82 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Responden

- 1) Karakteristik berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa terdapat 53 responden yang berjenis kelamin laki-laki dan 29 responden yang berjenis kelamin perempuan, dengan persentase antara laki-laki dengan perempuan yaitu 64,6% laki-laki dan 35,4% perempuan.
- 2) Karakteristik berdasarkan usia bahwa 11 responden yang berusia 20-25 tahun, 10 responden yang berusia 26-30 tahun, 24 responden yang berusia 31-40 tahun, 35 responden yang berusia 41-50 tahun, 2 responden yang berusia 51-60 tahun
- 3) Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa terdapat 3 responden dengan tingkat pendidikan SMP / Sederajat, 25 responden dengan tingkat pendidikan SMA / Sederajat, 42 responden dengan tingkat pendidikan terakhir Sarjana (SI), 4 responden dengan tingkat pendidikan terakhir Pascasarjana (S2), dan terdapat 8 responden dengan tingkat pendidikan terakhir Diploma (D1 - D4) .
- 4) Karakteristik berdasarkan lama bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 25 responden, 6-10 sebanyak 20 responden, 11 – 15 tahun sebanyak 12 responden, 16 – 20 tahun sebanyak 12 orang, 21 – 25 tahun sebanyak 13 responden.

Analisis Inferentif

1) Uji Validitas

Menurut Slamet Widodo et al., (2023) dalam bukunya yang berjudul ”*Buku Ajar Metode Penelitian*” . Uji validitas adalah suatu skala pengukuran yang menunjukkan keaslian atau kevalidan suatu instrumen. Nilai hasil uji validitas kuesioner karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1829) dan nilai signifikansi kurang dari (0.05) yang berarti data tersebut bisa dinyatakan valid karena sesuai dengan kriteria uji validitas.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Slamet Widodo et al., (2023) dalam bukunya yang berjudul ”*Buku Ajar Metode Penelitian*” . Uji reliabilitas adalah tes untuk mengukur atau mengamati sesuatu yang menjadi objek ukur agar benar dan tepat.

Pada pengukuran uji reliabilitas dengan kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai Cronbach’s Alpha > 0.7 maka data dinyatakan reliabel. Dan hasil tersebut semua data karakteristik individu, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Haryono et al., (2023) dalam bukunya yang berjudul "STATISTIKA SPSS 28". Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk menganalisis sebaran data apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Pengujian normalitas data menggunakan Uji Kolmogrov-Smirnov Test dalam program SPSS 25 dengan taraf Probabilitas (sig) 0,05. Kriterianya adalah nilai probabilitas exact (sig) > 0,05 maka data ditribulsi normal, sedangkan nilai probabilitas exact (sig) < 0,05 maka data tidak distribusi normal. Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogrov-Smirnov Test.

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandar dized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.1292066
		0
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.101
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.215 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Diolah

Maka dari olah data pada tabel diatas dapat dilihat signifikan nilai *Kolmogrov Smirnov* mendapatkan nilai signifikannya yaitu 0.215 maka dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel yang sudah diuji Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (Y) berdsitribusi normal, karena diketahui nilai signifikannya $0.215 > 0,05$.

2) Uji Multikolineritas

Menurut De Aghna et al., (2024) , uji multikolineritas adalah suatu alat ukur untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda.

Tabel 2 Uji Multikolineritas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	11.5753.641			3.179	.002		
Karakteristik Individu (X1)	.737	.099	.712	7.452	.000	.686	1.457
Lingkungan Kerja (X2)	-.001	.075	-.001	-.011	.992	.686	1.457

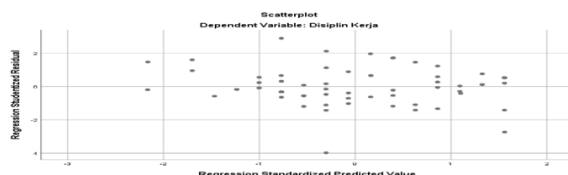
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah

Dari tabel tersebut hasil perhitungan nilai *tolerance* dan *VIF* menunjukkan tidak ada variabel independent yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10, dan *VIF* < 10.00 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independent atau model regresi bebas dari multikolonieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Zahriyah et al., (2021) dalam bukunya yang berjudul "EKONOMETRIKA Teknik dan Aplikasi dengan SPSS". Uji heteroskedastisitas adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk menentukan apakah ada penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, dan apakah ada perbedaan varian residual untuk setiap pengamatan pada model regresi.



Sumber : Data Diolah

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar diatas grafik scattelrplot ini terlihat menyebar secara acak dan tersebar baik diatas maupun dibawah dan menyebar rata-rata bagian lingkaran 1 sampai -1, angka 0 pada sumbu Y ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga ini layak digunakan untuk memprediksi Karakteristik Individu dan variabel lainnya yaitu Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja.

Analisis Linear Berganda

Tabel Uji Analisis Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
1	(Constant)	11.575	3.641	3.179	.002
	Karakteristik Individu (X1)	.737	.099	.712	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	-.001	.075	-.001	.992

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Diolah

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y : 11.575 + 0.737 X_1 - 0.001 X_2 + e$$

Nilai konstanta (a) sebesar 11.575 menunjukkan Disiplin Karyawan yaitu sebesar 11.575 jika belum dipengaruhi variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja atau jika variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja sama dengan nol.

Nilai koefisien pada X1 sebesar 0.737 hal tersebut bernilai positif. Nilai ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel Karakteristik Individu (X1) sebesar 1% maka Disiplin Kerja Karyawan akan terjadi peningkatan sebesar 0.737 (73,7%) yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Disiplin kerja.

Nilai koefisien pada X2 sebesar -0.001 hal tersebut menunjukkan bernilai negatif. Nilai ini menunjukkan berbanding terbalik, jika terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1% maka variabel Disiplin Kerja mengalami penurunan sebesar 0.001 (0.1%) terhadap variabel Disiplin Kerja, yang berarti berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (T)

Menurut Muhammad et al., (2024) , uji T adalah suatu alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independent secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4 Uji Parsial (T)

Model	Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
1	(Constant)	11.575	3.641	3.179	.002
	Karakteristik Individu (X1)	.737	.099	.712	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	-.001	.075	-.001	.992

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Diolah

- 1) Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh Karakteristik Individu (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y) adalah $0,000 \leq 0,05$ dan $t_{hitung} 7.452 > t_{tabel} 1.990$, maka H_01 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Karakteristik Individu (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).
- 2) Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) adalah $0.992 > 0,05$ dan $t_{hitung} -0.011 < t_{tabel} 1.990$, maka H_02 diterima dan H_2 ditolak. Artinya Lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).

Uji Simultan (F)

Menurut Pratiwi & Lubis, (2021), uji F ini digunakan untuk menentukan apakah kedua *variable independen* mempengaruhi *variable dependen* secara signifikan simultan atau secara bersamaan.

Tabel 4 Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	811.244	2	405.622	40.40	.000 ^b
Residual	793.147	79	10.040		
Total	1604.390	81			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Sumber : Data Diolah

Hasil uji f (uji simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) adalah $0,000 \leq 0,05$ dan $f_{hitung} 40.401 > f_{tabel} 3.11$, dapat disimpulkan H_03 ditolak dan H_3 diterima. Artinya Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali, (2018) Koefisien Determinasi (R^2) adalah ukuran seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.493	3.169

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2)
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Diolah

Nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 yang artinya variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja dapat memberikan informasi sebesar 0.506 atau 50.6% terhadap variabel Disiplin Kerja, dan sisanya sebesar 0.494 atau 49.4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam data penelitian.

KESIMPULAN

- 1) Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh Karakteristik Individu (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y) adalah $0,000 \leq 0,05$ dan $t_{hitung} 7.452 > t_{tabel} 1.990$, maka H_01 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Karakteristik Individu (X1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).
- 2) Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) adalah $0.992 > 0,05$ dan $t_{hitung} -0.011 < t_{tabel} 1.990$, maka H_02 diterima dan H_2 ditolak. Artinya Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).
- 3) Hasil uji f (uji simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) adalah $0,000 \leq 0,05$ dan $f_{hitung} 40.401 > f_{tabel} 3.11$, dapat disimpulkan H_03 ditolak dan H_3 diterima. Artinya Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).

Saran

- 1) Karakteristik Individu pada indikator melanjutkan pendidikan memiliki nilai terendah sebesar 4.13, Oleh sebab itu, yang perlu diperhatikan perusahaan untuk masalah ini yaitu perusahaan dapat meningkatkan semangat kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi seperti pemberian edukasi kepada karyawan tentang manfaat jangka panjang dari pendidikan yang lebih tinggi, memberikan promosi jabatan, pemberian insentif, peningkatan gaji, dan pemberian beasiswa atau biaya Pendidikan.
- 2) Pada hipotesis ke – 2 pada penelitian ini yaitu variabel Lingkungan Kerja tidak ditemukan pengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Akan tetapi, Lingkungan Kerja pada indikator bangunan tempat kerja memiliki nilai terendah sebesar 3.93, hal ini menyebabkan kurangnya kenyamanan karyawan ketika bekerja sehingga berdampak pada disiplin kerja karyawan. Oleh sebab itu, yang perlu diperhatikan perusahaan untuk masalah ini yaitu perusahaan dapat memperbaiki ruangan kerja atau bangunan kantor, fasilitas yang digunakan oleh karyawan agar lebih sehat, karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan bersemangat dalam bekerja.
- 3) Disiplin Kerja pada indikator Absensi memiliki nilai terendah sebesar 4.20, Oleh sebab itu, yang perlu diperhatikan perusahaan untuk masalah ini yaitu perusahaan dapat menambah peraturan yang lebih ketat atau memberikan bonus atau insentif agar karyawan tidak datang terlambat dan tidak masuk bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). In Universitas Diponegoro.
- [2] Kunanti, W. S., Nasharuddin, Wahyu Wulandari, & Adya Hermawat. (2022). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KOMPETENSI KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN DEPARTEMEN LIQUID PT INDOLAKTO DI PURWOSARI). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, Vol.2, 16.
- [3] Mufidah, N., Rahman, A., Dian, H., Januriwasti, E., Hasinuddin, M., Aprilia, L., Qurrotu, V., Selvia, A., Qomari, N., Yanis, Z., Nety, K., Hatmanti, M., Abdillah, A., Yulianto, S., & Hanafiah, Y. (2024). BUKU AJAR METODOLOGI PENELITIAN. www.dewapublishing.com
- [4] Pires da Silva, M. A., Kellen, P. B., & Ximenes, M. (2023). PENGARUH PENEMPATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA ANGGOTA PNTL DI PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPOLISIAN (PUSDIKLAT) TIMOR LESTE. *Relasi : Jurnal Ekonomi*, Vol. 19.
- [5] Pratiwi, G., & Lubis, T. (2021). PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN UD ADLI DI DESA SUKAJADI KECAMATAN PERBAUNGAN. *JURNAL BISNIS MAHASISWA* . <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/7800/4>
- [6] Putra, I. P. G. K., Sujana, I. W., & Novaria, N. N. A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unirama Kapal. *Jurnal Emas*, 3(1), 85–97.
- [7] Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- [8] Slamet Widodo, S. S. . M. K., dr.Festy Ladyani, M. K., La Ode Asrianto, S. . M. K., Ns. Rusdi., S. K. . M. K., Khairunnisa, S. . M. M. ,M. ke., dr. Sri Maria Puji Lestari, M. P. K., Dian Rachma Wijayanti, M. S., Ade Devriany, S. M. K., Abas Hidayat, M. P., dr. Dalfian, M. K. . S. K., Sri Nurcahyati, S. . M. E., Dr.Tessa Sjahriani, dr. . M. K., Ns. Armi, S. K. . M. K., Nurul Widya, S. S. . M. S., & Ns. Rogayah, Sk. M. K. (2023). BUKU AJAR METODE PENELITIAN.
- [9] Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, Volume 1.
- [10] Zahriyah, A., Supriani, M. S., Si, M., Parmono, A., & Mustofa, M. S. (2021). EKONOMETRIKA Teknik dan Aplikasi dengan SPSS.