

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA KOTA PRABUMULIH

Putri Widya Sari¹, Amandin², Resi Marina³

Manajemen, Universitas Prabumulih, Prabumulih

E-mail: [*putriw2345@gmail.com](mailto:putriw2345@gmail.com)¹, amandinpp50@gmail.com², resimarina@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, didasari pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai serta pencapaian tujuan organisasi. Metode yang digunakan merupakan deskriptif kuantitatif dan disebarkan melalui kuisisioner terhadap 91 pegawai sebagai populasi sekaligus sampel dalam penelitian. Kemudian data dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 24. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai t hitung sebesar $5,165 > t$ tabel $1,987$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai t hitung sebesar $2,268 > t$ tabel $1,987$ dan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai F hitung sebesar $30,310 > F$ tabel $3,10$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,408$ menunjukkan bahwa $40,8\%$ variasi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dan lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai secara optimal.

Kata kunci

Motivasi Kerja, Lingkungan, dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on employee work discipline at the Department of Manpower of Prabumulih City, based on the importance of work discipline in improving employee performance and achieving organizational goals. The method used in this research is a quantitative descriptive approach, and data were collected through questionnaires distributed to 91 employees who served as both the population and the sample in this study. The data were then analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 24. The results of the study indicate that work motivation has a positive and significant effect on work discipline, with a t-value of $5.165 > t$ -table of 1.987 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The work environment also has a positive and significant effect on work discipline, with a t value of $2.268 > t$ -table of 1.987 and a significance value of $0.026 < 0.05$. Simultaneously, work motivation and work environment have a positive and significant effect on work discipline, with an F-value of $30.310 > F$ -table of 3.10 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.408 indicates that 40.8% of the variation in work discipline can be explained by work motivation and work environment. Thus, improving work motivation and creating a conducive work environment can optimally enhance employee work discipline.

Keywords

Work Motivation, Work Environment, Work Discipline

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur utama yang menentukan efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi sektor publik, aparatur pemerintah memegang peranan penting tidak hanya sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai ujung tombak dalam penyelenggaraan

pelayanan kepada masyarakat. Seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang transparan, akuntabel, dan profesional, instansi pemerintah dituntut untuk terus melakukan pembenahan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam konteks ini, disiplin kerja menjadi salah satu fondasi utama yang menopang terciptanya kinerja aparatur yang optimal. Pentingnya disiplin kerja juga menjadi perhatian utama bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih sebagai instansi pemerintah daerah yang memiliki tugas dan tanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor internal yang berperan penting adalah motivasi kerja. Motivasi yang kuat akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat, mematuhi aturan kerja, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Selain motivasi kerja, faktor eksternal yang turut memengaruhi disiplin kerja pegawai adalah lingkungan. Ketika bekerja, lingkungan menjadi aspek penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga pegawai terdorong untuk bekerja secara tertib dan menaati peraturan organisasi. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada menurunnya tingkat disiplin pegawai.

Namun dalam praktiknya, Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih masih menghadapi sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai, seperti keterlambatan hadir, pemanfaatan waktu kerja yang belum optimal, rendahnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta belum meratanya motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, dan apakah motivasi kerja serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai, mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai, serta menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan masukan bagi instansi dalam menyusun kebijakan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui peningkatan motivasi kerja dan perbaikan lingkungan kerja, sekaligus menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif kuantitatif. Menurut Damanik et al., 2025, metode ini merupakan penelitian yang dilakukan untuk memberikan jawaban terhadap suatu masalah dan mendapatkan informasi lebih luas tentang suatu fenomena dengan menggunakan tahap-tahap pendekatan kuantitatif. Karena bersifat kuantitatif, maka penelitian ini menggunakan data numerik untuk menganalisis dan menggambarkan fakta, kejadian, atau kondisi sebagaimana adanya tanpa memanipulasi variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh, dimana sampel ini disebut "census" atau "complete sampling" ketika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga jumlah

sampel dalam penelitian ini sebanyak 91 pegawai yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

Menurut Tiranda (2023:188), Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih dan wawancara mengenai hal-hal yang berhubungan dengan motivasi kerja, lingkungan, dan disiplin kerja pegawai, sedangkan data sekunder diperoleh melalui internet, buku, dan jurnal. Sedangkan Daruhadi dan Sopiati (2024) menyebutkan bahwa teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuisioner. Observasi digunakan untuk mengamati secara langsung kondisi objek penelitian, wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam, sedangkan kuisioner diberikan kepada responden dengan menggunakan skala Likert sebagai dasar pemberian skor jawaban.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini melibatkan 91 pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih sebagai responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan status kepegawaian. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 53 pegawai (58%), berusia 36–45 tahun sebanyak 38 pegawai (42%), memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 57 pegawai (62,6%), berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 52 pegawai (57%). Kemudian berdasarkan hasil analisis tanggapan responden, variabel penggunaan gadget dan perkembangan psikologis remaja berada pada kategori baik dengan skala interval sebesar 3,41-4,20.

3.2 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah item-item dalam kuisioner benar mempresentasikan variabel yang diukur. Pengujian ini dilakukan dengan nilai pembanding sebesar 0,1735 yang ditentukan berdasarkan derajat kebebasan ($df = n-2$ ($91-2=89$)). Dan kriteria pengujian item dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Adapun hasil uji validitas terkait penelitian ini, sebagai berikut:

<i>Item-Total Statistics</i>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	35.63	36.370	.429	.865
X1.2	35.65	32.853	.626	.850
X1.3	35.52	36.030	.480	.861
X1.4	35.71	33.562	.652	.848
X1.5	35.46	34.274	.581	.854
X1.6	35.48	34.986	.555	.856
X1.7	35.63	34.037	.625	.850
X1.8	35.51	34.586	.548	.856
X1.9	35.66	33.494	.638	.849
X1.10	35.80	33.272	.657	.847

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa hasil uji validitas yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap 10 pernyataan menunjukkan nilai r hitung > r tabel (0,1735) sehingga semua item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	33.99	35.789	.593	.848
X2.2	34.00	34.444	.695	.839
X2.3	33.71	38.117	.522	.854
X2.4	34.01	35.278	.670	.841
X2.5	34.47	34.563	.584	.850
X2.6	34.22	38.884	.308	.873
X2.7	33.76	36.919	.622	.847
X2.8	33.97	36.943	.598	.848
X2.9	34.00	35.311	.678	.841
X2.10	33.89	37.566	.522	.854

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa hasil uji validitas yang digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan (X2) terhadap 10 pernyataan menunjukkan nilai r hitung > r tabel (0,1735) sehingga semua item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	32.24	18.941	.194	.702
Y2	34.16	16.850	.295	.693
Y3	32.26	17.730	.497	.648
Y4	32.41	17.622	.496	.647
Y5	32.45	17.628	.419	.658
Y6	32.30	18.100	.429	.658
Y7	32.02	19.511	.262	.684
Y8	32.33	18.268	.369	.668
Y9	32.23	17.646	.548	.641
Y10	34.66	19.227	.189	.700

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa hasil uji validitas yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja (Y) terhadap 10 pernyataan menunjukkan nilai r hitung > r tabel (0,1735) sehingga semua item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

3.3 Uji reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap item yang sama. Pengujian dilakukan dengan nilai *cronbach's alhpa* sebagai indeks statistik yang paling umum digunakan terutama pada insrumen beberapa butir pernyataan dalam skala *likert*. Dan item kuisisioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alhpa* $\geq 0,60$. Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini, sebagai berikut:

Hasil Uji Relibilitas

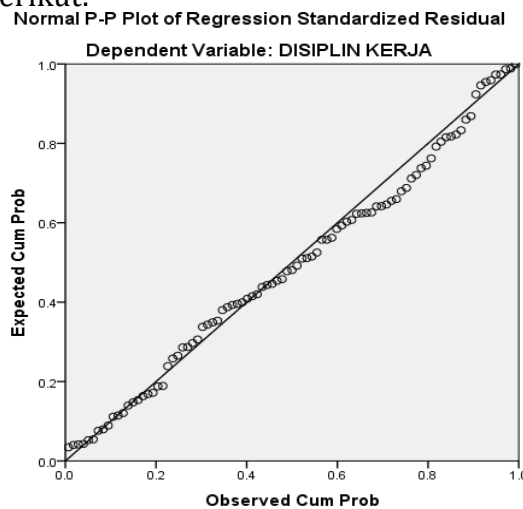
Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,866	0,60	Reliabel
Lingkungan (X2)	0,863	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,693	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2026

3.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data residual berdistribusi normal, dan dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui *Statistical Package for the Social Science* (SPSS). Data dinyatakan normal jika signifikansi > 0,05, dan data menyebar disekitar garis atau mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini, sebagai berikut:



b. Uji Multikolinieritas

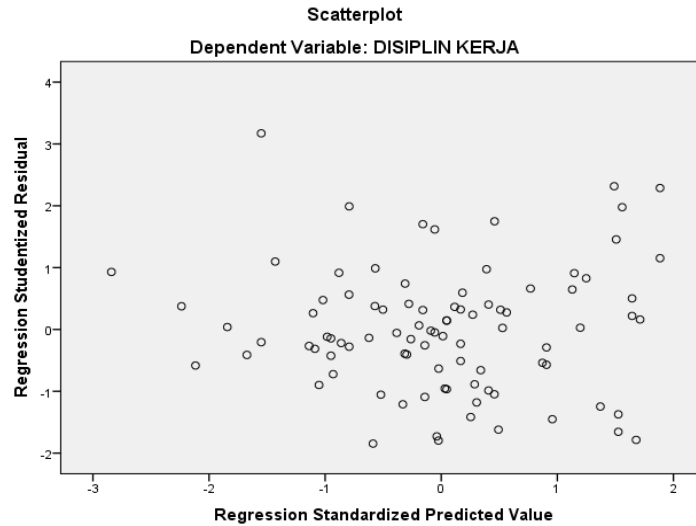
Uji *Multikolinieritas* digunakan untuk melihat apakah terjadi korelasi tinggi antar variabel bebas (X_1 dan X_2). Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji *multikolinieritas* yaitu apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinieritas* dalam model regresi.

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	16.413	2.616		6.275	.000		
1 MOTIVASI KERJA	.358	.069	.497	5.165	.000	.727	1.376
LINGKUNGAN	.153	.067	.218	2.268	.026	.727	1.376

Dependent Variable: Disiplin Kerja
 Sumber: Hasil Olah Data Primer 2026

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji *Heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah varians residual bersifat konstan, diuji dengan metode Glejser atau melihat pola pada *scatterplot*. Jika tidak memiliki pola tertentu (seperti gelombang, garis melengkung, atau menyempit), maka data bebas *heteroskedastisitas*. Adapun hasil uji *heteroskedastisitas* sebagai berikut:



d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh dua variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan dan parsial. Adapun hasil sebagai berikut:

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.413	2.616		6.275	.000
1 MOTIVASI KERJA	.358	.069	.497	5.165	.000
LINGKUNGAN	.153	.067	.218	2.268	.026

Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan tabel 4.15, dapat diketahui model persamaan regresi. Sebagai berikut:

$$Y = 16,413 + 0,358X_1 + 0,153X_2 + e$$

Adapun keterangan terkait persamaan regresi, sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar 16,413, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan (X_2) dianggap konstan atau bernilai nol (0). Maka nilai variabel Disiplin Kerja (Y) adalah sebesar 16,413.
2. Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,358 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja maka nilai Disiplin Kerja akan meningkat sebesar 0,358.
3. Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,153 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Lingkungan maka nilai Disiplin Kerja akan meningkat sebesar 0,153.

e. Uji Hipotesis

1. Uji t

Hasil uji t (parsial) dapat dikatakan berpengaruh apabila nilai t hitung > t tabel begitupun sebaliknya. Dan pengujian ini dilakukan dengan nilai pembanding sebesar 1,987 yang ditentukan berdasarkan derajat kebebasan ($df = n-2$ ($91-2=89$)). Adapun hasil sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16.413	2.616		6.275	.000		
1 MOTIVASI KERJA	.358	.069	.497	5.165	.000	.727	1.376
LINGKUNGAN	.153	.067	.218	2.268	.026	.727	1.376

Dependent Variable: Disiplin Kerja

1. Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X₁) terhadap Disiplin Kerja (Y)
 Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel Motivasi Kerja sebesar 5,165 angka ini menunjukkan lebih besar dari t tabel (1,987). Selain itu, nilai signifikansi berada di angka 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Disiplin kerja (Y). Maka dapat dikatakan hipotesis (H₁) diterima.
2. Pengaruh variabel Lingkungan (X₂) terhadap Disiplin Kerja (Y)
 Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel Lingkungan sebesar 2,268 angka ini menunjukkan lebih besar dari t tabel (1,987). Selain itu, nilai signifikansi berada di angka 0,026 yang mana lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan (X₂) berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Disiplin kerja (Y). Maka dapat dikatakan hipotesis (H₂) diterima.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh X₁ dan X₂ secara bersama-sama terhadap Y, yang apabila tingkat signifikansi < 0,05 atau 5% maka hipotesis diterima atau bisa melakukan perbandingan antara F Hitung > F Tabel (3,10) hal ini didasari pada derajat kebebasan (df) yang terdiri dari dua bagian, yaitu df₁ (Pembilang) dan df₂ (Penyebut).

Nilai df₁ diperoleh dari jumlah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian (k), sedangkan df₂ diperoleh dari rumus n-k-1, yang mana n merupakan jumlah sampel. Sehingga diperoleh df₁ = 2, dan df₂ = n-k-1 (91-2-1=88). Sehingga didapat nilai F Tabel sebesar 3,10.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	795.563	2	397.782	30.310	.000 ^b
	Residual	1154.876	88	13.124		
	Total	1950.440	90			

a. *Dependent Variable:* Disiplin Kerja

b. *Predictors:* (Constant), Lingkungan, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.17, dapat diketahui bahwa nilai F Hitung berada di angka 30,310 yang artinya lebih besar dari F Tabel (3,10) dengan nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan (X₂) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y).

3.5 Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi X_1 dan X_2 dalam menjelaskan variabel Y. Nilai R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan sebagian besar variabilitas dari variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien determinasi, sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.394	3.623

a. Predictors: (*Constant*), Lingkungan, Motivasi Kerja

b. *Dependent Variable*: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.18, dapat diketahui bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,408 menunjukkan bahwa 40,8% variasi Disiplin Kerja dapat dijelaskan variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan. Sedangkan sisanya sebesar 59,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, atau faktor lainnya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih dengan jumlah responden sebanyak 91 pegawai, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) pegawai. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,165 > t tabel 1,987 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. dan lingkungan (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,268 > t tabel 1,987 dengan signifikansi $0,026 < 0,05$, sehingga kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.
- b. Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 30,310 lebih besar dari F tabel sebesar 3,10 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.
- c. Hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,408, yang berarti bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan (X_2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 40,8% terhadap Disiplin Kerja (Y), sedangkan 59,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan faktor organisasi lainnya.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Damanik, M. R., Rusli, R., & et al. (2025, Juli). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan Dan Kelebihan. *JIIC (Jurnal Intelek Insan Cendikia)*, 2(7), 13488.
- Daruhadi, G., & Sopiati, P. (2024, Agustus). Pengumpulan Data Penelitian. *J-Ceki (Jurnal Cendekia Ilmiah)*, 3(5), 5424.
- Tiranda, Y. (2023). *Metodologi Penelitian (Langkah Praktis (Pemula) Merancang Penelitian Kuantitatif)*. CV. Trans Info Media.