

The Influence of Work Quality and Work Discipline on the Performance of Civil Servants at the Directorate of Performance Evaluation and Regional Capacity Building, Ministry of Home Affairs, Republic of Indonesia, Central Jakarta

Pengaruh Kualitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Direktorat Evaluasi Kinerja Dan Peningkatan Kapasitas Daerah Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia Jakarta Pusat

Yuly Damayanti

Prodi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Jl. Kramat Raya No. 98, Kota Jakarta Pusat

Email: yulysiburian0507@gmail.com

Abstract

Directorate of Performance Evaluation and Regional Capacity Building. The Directorate General of Regional Autonomy of the Ministry of Home Affairs (Kemendagri) is determined to play a leading role in achieving national development goals based on its duties and responsibilities. This writing is carried out for the purpose of finding out about the quality of work, work discipline and performance of civil servants. This study uses statistical quantitative methods and multiple linear regression analysis techniques. With data collection methods in the form of observations, interviews and questionnaires. In this study, the sampling technique carried out is nonprobability sampling using saturated samples. The sample determined was 35 civil servants of the Directorate of Performance Evaluation and Regional Capacity Building. The results of this study show that the variables of work quality and work discipline have a significant effect on employee performance. The T-test showed that the quality of work had a significant impact on the performance of employees of the Directorate of Performance Evaluation and Regional Capacity Building, with a t-count value of 4.568 which exceeded the t-table of 1.694 and a significance of $0.000 < 0.05$, the T-test showed that work discipline also had a significant effect on employee performance, with a t-count value of 3.456 greater than the t-table of 1.694 and a significance of $0.002 < 0.05$ and the F test showed that work quality and work discipline together had an effect significant to employee performance, with an F-Count value of 28,980 exceeding the F-Table of 3,285.

Keywords: *Work Quality, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak

Direktorat Evaluasi Kinerja dan Peningkatan Kapasitas Daerah. Direktorat Jenderal Otonomi Daerah Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) bertekad untuk memainkan peran utama dalam mencapai tujuan pembangunan nasional berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya. Penulisan ini dilakukan untuk tujuan mengetahui mengenai kualitas kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai negeri sipil. Penelitian ini menggunakan metode

kuantitatif statistik dan Teknik analisis regresi linear berganda. Dengan metode pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan kuesioner. Dalam penelitian ini Teknik pengambilan sampel yang dilakukan yaitu nonprobability sampling dengan menggunakan sampel jenuh. Sampel yang ditetapkan adalah 35 Pegawai Negeri Sipil Direktorat Evaluasi Kinerja Dan Peningkatan Kapasitas Daerah. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kualitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji T menunjukkan bahwa kualitas kerja berdampak signifikan pada kinerja pegawai Direktorat Evaluasi Kinerja dan Peningkatan Kapasitas Daerah, dengan nilai t-hitung 4,568 yang melebihi t-tabel 1,694 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, Uji T menunjukkan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung 3,456 lebih besar dari t-tabel 1,694 dan signifikansi $0,002 < 0,05$ dan Uji F menunjukkan bahwa kualitas kerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai f-hitung 28,980 melebihi f-tabel 3,285.

Kata Kunci: Kualitas Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Direktorat Evaluasi Kinerja dan Peningkatan Kapasitas Daerah Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) Indonesia bertekad untuk memainkan peran utama dalam mencapai tujuan pembangunan nasional berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, dalam implementasi otonomi daerah, masih terdapat beberapa permasalahan terkait disiplin kerja. Beberapa masalah yang teridentifikasi meliputi kurangnya kesadaran karyawan mengenai pentingnya disiplin kerja, terbukti dari banyaknya pekerjaan yang tertunda. Selain itu, ada karyawan yang datang terlambat, terlihat dari absen daftar hadir, dan ada juga yang tidak berada di ruangan saat jam kerja. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menyebabkan ketidakberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Metode Penelitian

Pengumpulan data adalah proses pengadaan informasi yang diperlukan untuk tujuan penelitian. Kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data yang memungkinkan responden memberikan jawaban terhadap serangkaian pertanyaan yang disediakan. Dalam konteks ini, peneliti akan menggunakan teknik kuesioner dengan menyebarkan formulir Google (Utari & Rasto, 2019) kepada pegawai dari Evaluasi Kinerja dan Peningkatan Kapasitas Daerah Kementerian Dalam Negeri Jakarta. Ada tiga kategori metode pengumpulan data, yaitu :

1. Observasi

Teknik pengumpulan data ini melibatkan pengamatan tindakan dan peristiwa tertentu yang terkait dengan penelitian penulis untuk mengumpulkan data atau informasi yang relevan (Beno, 2022).

2. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang masalah yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Wawancara ini merupakan sarana untuk berkolaborasi dengan narasumber guna

mengidentifikasi dan merumuskan dengan tepat jenis masalah yang sedang diselidiki. Melalui interaksi langsung dengan narasumber, peneliti dapat memperoleh perspektif yang lebih kaya dan mendalam tentang berbagai aspek masalah yang relevan untuk penelitian tersebut. Dengan demikian, wawancara menjadi salah satu strategi penting dalam proses penelitian untuk memastikan bahwa rumusan masalah yang dipilih benar-benar mencerminkan esensi dari fokus penelitian dan kebutuhan informasi yang ingin dipenuhi.

3. Kuesioner

kuesioner adalah metode pengumpulan data yang diberikan kepada responden dalam bentuk seperangkat pertanyaan dan pernyataan yang ditulis. Tujuan dari kuesioner adalah untuk memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dari responden dalam cara yang sistematis dan terstandar. Dengan menggunakan kuesioner, peneliti dapat mengumpulkan data mengenai pendapat, sikap, pengetahuan, perilaku, atau karakteristik lain dari responden terkait dengan topik atau masalah penelitian yang sedang diselidiki. Kuesioner dapat disebar dalam berbagai format, mulai dari bentuk kertas hingga formulir digital, seperti formulir Google atau aplikasi lainnya, untuk memudahkan proses pengisian dan analisis data.

Skala Likert adalah metode yang umum digunakan dalam kuesioner untuk mengukur pendapat, sikap, atau persepsi responden terhadap suatu topik. Dalam konteks penelitian kualitas kerja dan disiplin kerja karyawan EKPKD di Kementerian Dalam Negeri Jakarta Pusat, peneliti menggunakan skala Likert untuk mengumpulkan data:

a. Sangat Setuju (SS)	5
b. Setuju (S)	4
c. Netral (RG)	3
d. Tidak Setuju (TS)	2
e. Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Hasil Penelitian dan Dsikusi

Hasil penelitian adalah gambaran dari data yang dikumpulkan dan dianalisis dalam sebuah studi. Tujuan dari pengujian hasil data ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang gambaran dan kondisi responden yang menjadi subjek penelitian, yang dalam konteks ini melibatkan penggunaan kuesioner.

Data kuesioner dikumpulkan dari 35 responden yang merupakan pegawai EKPKD. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat utama untuk mengumpulkan jawaban dari responden terkait dengan topik yang diteliti. Setelah data dikumpulkan, analisis dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

1. Uji Kualitas data

a. Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan. Ini disebut uji validitas (Simbolon, 2022). Untuk uji validitas ini, keputusan dibuat dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel. $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Uji validitas dalam penelitian ini memiliki sampel sebanyak 35 orang responden, sehingga nilai r-tabel 0,3338, jika, apabila korelasinya antara butir pernyataan dengan nilai skor kurang dari 0,3338 maka nilai butir pernyataan dalam sebuah instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

1) Kualitas Kerja

Variabel	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel 5%	Keterangan
Kualitas Kerja (X1)	X1.1	0,631	0,3338	Valid
	X1.2	0,805	0,3338	Valid
	X1.3	0,829	0,3338	Valid
	X1.4	0,683	0,3338	Valid

Tabel 1: Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja (Sumber: Diolah Peneliti)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan keseluruhan dari semua r-hitung lebih besar jumlahnya dari hasil perhitungan keseluruhan dari r-tabel. Dengan nilai signifikan $\alpha = 0,05$ sudah menjadi aturan umum, berarti profitabilitas dari ketiga kelompok data tersebut hanya 5%. Hasil penelitian akan dianggap lebih signifikan dengan Tingkat kepercayaan yang lebih tinggi. Ditunjukkan oleh rumus r-tabel $df = (n-2)$ yaitu $df = (35-2) = 33$ dan $\alpha = 5\%$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$ adalah sebesar 0,3338. Dengan demikian, hasil r-hitung $> r\text{-tabel}$, sehingga semua pernyataan tentang variabel kualitas kerja yang terdiri dari 4 pernyataan secara keseluruhan valid. Ada kemungkinan bahwa hasil jawaban responden terkait dengan variabel kualitas kerja (X1)

2) Disiplin Kerja

Variabel	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel 5%	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,677	0,3338	Valid
	X2.2	0,798	0,3338	Valid
	X2.3	0,866	0,3338	Valid
	X2.4	0,754	0,3338	Valid
	X2.5	0,721	0,3338	Valid

Tabel 2: Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Sumber: Diolah Peneliti)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlahnya dari r-tabel lebih besar dari hasil perhitungan keseluruhan dari semua r-hitung. Dengan nilai signifikan $\alpha = 0,05$ sudah menjadi aturan umum, berarti profitabilitas dari ketiga kelompok data tersebut hanya 5 Hasil penelitian akan dianggap lebih signifikan dengan tingkat kepercayaan yang lebih tinggi. Ditunjukkan oleh rumus r-tabel $df = (n-2)$ yaitu $df = (35-2) = 33$ dan $\alpha = 5\%$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$ adalah sebesar 0,3338. Dengan demikian, hasil r-hitung $> r$ -tabel, sehingga semua pernyataan tentang variabel disiplin kerja yang terdiri dari 5 pernyataan secara keseluruhan valid. Ada kemungkinan bahwa hasil jawaban responden terkait dengan variabel Disiplin Kerja (X2).

3) Kinerja Pegawai

Variabel	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel 5%	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,745	0,3338	Valid
	Y.2	0,734	0,3338	Valid
	Y.3	0,753	0,3338	Valid
	Y.4	0,672	0,3338	Valid
	Y.5	0,711	0,3338	Valid
	Y.6	0,643	0,3338	Valid

Tabel 3: Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Sumber: Diolah Peneliti)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlahnya dari r-tabel lebih besar dari hasil perhitungan keseluruhan dari semua r-hitung. Dengan nilai signifikan $\alpha = 0,05$ sudah menjadi aturan umum, berarti profitabilitas ketiga kelompok data tersebut hanya 5%. Hasil penelitian akan dianggap lebih signifikan dengan tingkat kepercayaan yang lebih tinggi. Ditunjukkan oleh rumus r-tabel $df = (n-2)$ yaitu $df = (35-2) = 33$ dan $\alpha = 5\%$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$ adalah sebesar 0,3338. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel kinerja pegawai, yang terdiri dari 6 pernyataan, secara keseluruhan valid, karena hasil r-hitung $> r$ -tabel. Ada kemungkinan bahwa hasil jawaban responden terkait dengan variabel kinerja karyawan (Y).

b. Uji Reliabilitas

Alat untuk mengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan pengujian instrument ini dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal dilakukan dengan test-test (stability), equivalent, dan gabungan keduanya. Kemudian secara internal instrument diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada dalam instrument. Uji reliabilitas dilakukan jika hasil dari pernyataan sudah valid setelah menggunakan uji validitas. Dapat dikatakan jelas hasilnya reliabel jika nilai Cronbacg alpha yang besarnya antara 0,50 - 0,60. Suatu variabel penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha $> 0,60$, maka sebaliknya

jika nilai Cronbach's alpha $< 0,60$ maka dengan itu dikatakan hasilnya tidak reliabel. Dibawah ini hasil dari uji reliabilitas setiap variabel (Ismail Hajali, 2021)

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kualitas Kerja	0,714	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,816	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,786	0,60	Reliabel

Tabel 4: Hasil Uji Reliabilitas (Sumber: Diolah Peneliti)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil dari Cronbach' alpha dari variabel kualitas kerja adalah 0,714, hasil dari Cronbach' alpha variabel disiplin kerja adalah 0,816, hasil dari Cronbach' alpha kinerja pegawai adalah 0,786. Dengan penjabaran hasil Cronbach' alpha dari masing variabel $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing instrument yang digunakan hasilnya adalah reliabel. Variabel ini dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach' alpha $> 0,60$, yang merupakan nilai yang sudah menjadi aturan umum dan menunjukkan konsistensi internal yang baik.

2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas

➔ **NPar Tests**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55373504
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.090
	Negative	-.147
Test Statistic		.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 1: Hasil SPSS Uji Normalitas (Sumber: Diolah Peneliti)

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa uji normalitas mendapatkan hasil normal dengan nilai signifikansi $0,052 > 0,05$, oleh karena itu, nilai residual dianggap berdistribusi normal (Mardiatomoko, 2020).

b. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kualitas Kerja	0,794	Tidak Terjadi
Disiplin Kerja	0.153	Tidak Terjadi

Tabel 5: Hasil Uji Heteroskedastisitas (Sumber: Diolah Peneliti)

Berdasarkan tabel diatas uji Heteroskedastisitas diatas, dapat diketahui bahwa jumlah sig dalam variabel kualitas kerja (X1) $0,794 > 0,005$ dan variabel disiplin kerja (X2) yaitu $0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pengambilan Keputusan uji Heteroskedastisitas tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas (Mardiatomoko, 2020).

c. Uji Multikolinesaritas

Variabel	Nilai Tolerance	VIF
Kualitas Kerja Disiplin Kerja	0,806	1.241
Kinerja Pegawai	0,786	0,60

Tabel 6: Hasil Uji Multikolinesaritas (Sumber: Diolah Peneliti)

Berdasarkan tabel diatas uji multikolineritas diatas, dapat diketahui bahwa jumlah tolerance dalam variabel kualitas kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) adalah $0,806 > 0,10$ dan jumlah VIF variabel kualitas kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) adalah $1.241 < 10,00$. Seperti yang ditunjukkan bahwa pengambilan Keputusan uji multikolineritas tidak terjadi multikolineritas dalam model regresi (Mardiatomoko, 2020).

3. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.609	3.565		.171	.865
	KUALITAS KERJA	.763	.167	.536	4.568	.000
	DISIPLIN KERJA	.547	.158	.406	3.456	.002

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Gambar 2: Hasil SPSS Uji Regresi Linier Berganda (Sumber: Diolah Peneliti)

Y = Kinerja Pegawai X1 = Kualitas Kerja X2 = Disiplin Kerja

1. Nilai Konstanta sebesar 0,609 menunjukkan bahwa tanpa adanya kualitas kerja dan disiplin kerja, maka besarnya kinerja pegawai adalah 0,609 satuan.
2. Nilai koefisien pada variabel Kualitas Kerja sebesar 0,763, menunjukkan disetiap peningkatan variabel kualitas kerja (X1) sebesar satu satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,763 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel kualitas kerja akan menurunkan kinerja pegawai EKPDK sebesar 0,763 satuan.
3. Nilai koefisien pada variabel Disiplin Kerja sebesar 0,547, menunjukkan disetiap peningkatan variabel disiplin kerja (X2) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,547. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel disiplin kerja akan menurunkan kinerja pegawai EKPDK sebesar 0,547 (Sufiyati, 2021).

2. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.609	3.565		.171	.865
	KUALITAS KERJA	.763	.167	.536	4.568	.000
	DISIPLIN KERJA	.547	.158	.406	3.456	.002

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Gambar 3: Hasil SPSS Uji T (Sumber: Diolah Peneliti)

$$\begin{aligned} \text{Rumus : } t \text{ tabel} &= (a/2 ; n-k-1) = \\ &(0,05/2 (35 - 2 - 1) \\ &0,025 (32) = 1,694 \end{aligned}$$

Pada pengujian hipotesis pertama variabel Kualitas Kerja (X1) menunjukkan nilai sig untuk pengaruh variabel kualitas kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $4,568 > 1,694$. Sehingga dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Kualitas Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y).

4. Pada pengujian hipotesis kedua variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan nilai sig untuk pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,456 > 1,694$ sehingga dapat disimpulkan H2

diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel disiplin kerja X2 terhadap variabel kinerja pegawai (Y) (Sufiyati, 2021).

3. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.664	2	74.332	28.980	.000 ^b
	Residual	82.079	32	2.565		
	Total	230.743	34			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KUALITAS KERJA

Gambar 4: Hasil SPSS Uji F (Sumber: Diolah Peneliti)

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan nilai sig untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $28,980 > F$ tabel $3,285$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y (Sufiyati, 2021).

4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.622	1.602

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KUALITAS KERJA

Gambar 5: Hasil SPSS Uji Koefisien Determinasi (Sumber: Diolah Peneliti)

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,644, hal ini bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 64,4 % (Sufiyati, 2021).

Simpulan dan saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, kita dapat mengetahui bagaimana disiplin kerja dan kualitas kerja berdampak pada kinerja pegawai di direktorat EKPDKD:

1. Kualitas Kerja: Uji T menunjukkan bahwa kualitas kerja berdampak signifikan pada kinerja pegawai Direktorat Evaluasi Kinerja dan Peningkatan Kapasitas Daerah, dengan nilai t-hitung 4,568 yang melebihi t-tabel 1,694 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kualitas kerja yang tinggi berhubungan positif dengan kinerja yang lebih baik, diukur dari hasil kerja, tingkat kesalahan, dan efektivitas.
2. Disiplin Kerja: Uji T menunjukkan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung 3,456 lebih besar dari t-tabel 1,694 dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Disiplin kerja yang baik, termasuk kehadiran dan kepatuhan, meningkatkan konsistensi dan produktivitas pegawai.
3. Kualitas dan Disiplin Kerja Secara Bersamaan: Uji F menunjukkan bahwa kualitas kerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai f-hitung 28,980 melebihi f-tabel 3,285. Peningkatan kedua faktor ini efektif dalam meningkatkan kinerja Direktorat secara keseluruhan.

Ucapan Terima Kasih

Terimakasih kepada Tuhan YME karena hanya atas izin dan karunianyalah maka skripsi ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya. Puji Syukur yang tak terhingga pada Tuhan penguasa alam yang meridhoi dan mengabulkan segala doa-doa. Kepada orang tua, keluarga dan teman-teman yang telah mendukung penulis dalam momen skripsi.

Daftar Pustaka

- Beno, J. (2022). Dampak Pandemi Covid-19 Pada Kegiatan Ekspor Impor Pt. Pelabuhan Indonesia Ii Cabang Teluk Bayur. 22 , $\gamma\kappa\tau$ (8.5.2017), 2005–2003. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- Ismail Hajali. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar, Tata Kelola, P-Issn: 2089-0982, E-Issn: 2722-7952. *Tata Kelola: Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, 8(1), 92–104.
- Mardiatomoko, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/Barekengvol14iss3pp333-342>
- Simbolon, R. W. (2022). Pengukuran Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kualitas Pelaksanaan Proses Pembelajaran Menggunakan Metode Importance Performance Analysis (Studi Kasus : Amik Medan Business Polytechnic). *Lofian: Jurnal Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 1(2), 21–28. <https://doi.org/10.58918/Lofian.V1i2.171>
- Sufiyati, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah. *Smart: Strategy Of Management And Accounting Through Research And Technology*, 1(1), 12–21.
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238. <https://doi.org/10.17509/Jpm.V4i2.18019>