

The Effect Of Training, Work Motivation, And Work Discipline On The Performance Of Members Of The Community Development Directorate (Ditbinmas), Special Region Of Yogyakarta Regional Police

Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Direktorat Pembinaan Masyarakat (Ditbinmas) Polda Daerah Istimewa Yogyakarta

Didin Kurniayu ¹⁾; Nany Noor Kurniyati ²⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Widya Mataram

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Widya Mataram

Email: ¹⁾ didin.07kurniayu@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [13 Juli 2026]

Revised [27 Oktober 2026]

Accepted [31 Oktober 2026]

KEYWORDS

Training, Work Motivation,
Work Discipline, Members'
Performance

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



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Direktorat Pembinaan Masyarakat (Ditbinmas) Polda Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian sebanyak 82 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% melalui teknik probability sampling dengan metode simple random sampling. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota ($t_{hitung} = 1,818$; sig. = 0,073), sedangkan motivasi kerja ($t_{hitung} = 3,506$; sig. = 0,001) dan disiplin kerja ($t_{hitung} = 4,706$; sig. = 0,000) berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Secara simultan, pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota ($F_{hitung} = 57,765$; sig. = 0,000). Hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan sebesar 67,8 % variasi kinerja anggota, sedangkan 32,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of training, work motivation, and work discipline on the performance of members of the Community Development Directorate (Ditbinmas) of the Yogyakarta Regional Police. This study employed a quantitative approach using a survey method. The research sample consisted of 82 respondents, determined using the Slovin formula with a 10% margin of error through a probability sampling technique using the simple random sampling method. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 26. The results showed that training had no significant effect on members' performance ($t = 1.818$; Sig. = 0.073), while work motivation ($t_{hitung} = 3.506$; Sig. = 0.001) and work discipline ($t_{hitung} = 4.706$; Sig. = 0.000) had a significant effect on members' performance. Simultaneously, training, work motivation, and work discipline had a significant effect on members' performance ($F_{hitung} = 57.765$; Sig. = 0.000). The coefficient of determination test (*Adjusted R Square*) indicated that the three independent variables explained 67.8% of the variation in members' performance, while the remaining 32.2% was explained by other variables not included in this study.

PENDAHULUAN

Keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas) merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung stabilitas sosial dan pembangunan nasional. Dinamika aktivitas masyarakat yang terus berkembang menyebabkan tantangan pemeliharaan Kamtibmas semakin kompleks sehingga diperlukan strategi yang tidak hanya berorientasi pada penegakan hukum, tetapi juga pada upaya pencegahan melalui pembinaan masyarakat. Dalam konteks tersebut, Direktorat Pembinaan Masyarakat (Ditbinmas) memiliki peran penting dalam membangun kemitraan antara kepolisian dan masyarakat melalui berbagai program community policing.

Laporan Kinerja Polda Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2024 menunjukkan bahwa Indeks Harkamtibmas telah mencapai kategori baik. Namun, capaian pada setiap indikator masih menunjukkan variasi sehingga diperlukan peningkatan kinerja, terutama pada indikator yang berkaitan dengan kegiatan preventif dan pembinaan masyarakat. Salah satu indikator tersebut adalah *Index Community Policing*, yang mencerminkan efektivitas pelaksanaan fungsi pembinaan masyarakat oleh Ditbinmas. Kondisi

tersebut menunjukkan bahwa kualitas kinerja personel Ditbinmas menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan pemeliharaan Kamtibmas.

Kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Pelatihan yang dirancang secara sistematis mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan personel dalam melaksanakan tugas. Motivasi kerja mendorong personel untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan standar operasional yang berkontribusi terhadap efektivitas pelaksanaan tugas. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

Meskipun demikian, penelitian mengenai pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja masih didominasi oleh organisasi sektor publik nonkepolisian maupun perusahaan swasta. Penelitian yang secara khusus mengkaji personel Direktorat Pembinaan Masyarakat (Ditbinmas) masih terbatas, padahal karakteristik tugas Ditbinmas lebih menekankan pada fungsi pembinaan, pencegahan, dan kemitraan dengan masyarakat dibandingkan fungsi kepolisian lainnya. Perbedaan karakteristik tersebut menunjukkan perlunya penelitian yang secara khusus dilakukan pada lingkungan Ditbinmas.

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Menurut Afandi (2021), pelatihan merupakan proses yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif sesuai dengan tuntutan organisasi. Pelatihan tidak hanya bertujuan meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga membantu pegawai beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja dan meningkatkan kualitas kinerja. Dalam penelitian ini, pelatihan diukur menggunakan lima indikator, yaitu instruktur, materi, metode, peralatan, dan sertifikat.

Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021), motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja berperan dalam meningkatkan semangat, komitmen, dan produktivitas sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur melalui indikator kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2025), disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi serta norma yang berlaku. Disiplin kerja mencerminkan sikap tanggung jawab anggota dalam melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang telah ditetapkan. Disiplin yang tinggi akan mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, disiplin kerja diukur melalui indikator ketepatan waktu, kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, pencapaian target pekerjaan, dan penyusunan laporan kerja.

Kinerja

Menurut Afandi (2021), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Pada lingkungan Kepolisian, penilaian kinerja dilaksanakan melalui Sistem Manajemen Kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025. Dalam penelitian ini, kinerja diukur menggunakan indikator kontrak kerja, tugas lain, perilaku kerja, pemenuhan jam kerja formal, dan penghargaan.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Direktorat Pembinaan Masyarakat (Ditbinmas) Polda Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian dilaksanakan di Direktorat Pembinaan Masyarakat Polda Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2026.

Populasi penelitian berjumlah 451 anggota Bhabinkamtibmas berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Polda Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2024. Sampel penelitian berjumlah 82 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Teknik

pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, laporan kinerja, peraturan perundang-undangan, dan berbagai literatur yang relevan. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert empat poin, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), setuju (3), dan sangat setuju (4). Variabel pelatihan diukur menggunakan indikator instruktur, materi, metode, peralatan, dan sertifikat. Variabel motivasi kerja diukur menggunakan indikator kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Variabel disiplin kerja diukur menggunakan indikator ketepatan waktu, tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, target pekerjaan, dan penyusunan laporan kerja. Variabel kinerja diukur menggunakan indikator kontrak kerja, tugas lain, perilaku kerja, pemenuhan jam kerja formal, dan penghargaan.

Metode Analisis

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25. Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas. Selanjutnya, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Direktorat Pembinaan Masyarakat (Ditbinmas) Polda Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk menguji pengaruh secara parsial, uji F untuk menguji pengaruh secara simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, uji Z digunakan pada analisis deskriptif untuk mengetahui kecenderungan kondisi setiap variabel penelitian sehingga dapat dikategorikan ke dalam kondisi baik atau tidak baik berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik variabel penelitian yang meliputi pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja anggota Direktorat Pembinaan Masyarakat (Ditbinmas) Polda Daerah Istimewa Yogyakarta

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Mean	Std. Deviasi	Minimum	Maksimum
Pelatihan (X_1)	82	15,96	1,73	12	19
Motivasi Kerja (X_2)	82	16,05	1,75	12	20
Disiplin Kerja (X_3)	82	16,06	1,95	11	20
Kinerja (Y)	82	15,91	1,88	11	20

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS versi 25

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi. Hasil uji Z juga menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja berada pada kategori baik karena seluruh nilai Zhitung lebih besar daripada Ztabel (1,96).

Uji Instrumen

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Hasil Uji Validitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	Valid	0,679	Reliabel
Motivasi Kerja	Valid	0,684	Reliabel
Disiplin Kerja	Valid	0,748	Reliabel
Kinerja	Valid	0,724	Reliabel

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS versi 25

Seluruh indikator memiliki nilai Pearson Correlation lebih besar daripada r tabel (0,217) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Selain itu, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel

Uji Asumsi Klasik**Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Jenis Uji	Hasil	Keterangan
Normalitas	Sig. = 0,200	Berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Sig. > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Linearitas	Sig. > 0,05	Hubungan linear

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS versi 25

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh asumsi klasik telah terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien B	t hitung	Sig.
Konstanta	0,607	0,501	0,618
Pelatihan (X_1)	0,178	1,818	0,073
Motivasi Kerja (X_2)	0,358	3,506	0,001
Disiplin Kerja (X_3)	0,418	4,706	0,000

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS versi 25

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 0,607 + 0,178X_1 + 0,358X_2 + 0,418X_3 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki koefisien regresi positif. Artinya, peningkatan pada ketiga variabel tersebut cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja anggota.

Uji Hipotesis**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	t hitung	Sig.	Keputusan
Pelatihan (X_1)	1,818	0,073	H_1 ditolak
Motivasi Kerja (X_2)	3,506	0,001	H_2 diterima
Disiplin Kerja (X_3)	4,706	0,000	H_3 diterima

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS versi 25

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Sebaliknya, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Direktorat Pembinaan Masyarakat (Ditbinmas) Polda Daerah Istimewa Yogyakarta.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

Pengujian	Nilai
F hitung	57,765
Sig. F	0,000
Adjusted R^2	0,678

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS versi 25

Nilai F hitung sebesar 57,765 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,678 menunjukkan bahwa 67,8% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 32,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Direktorat Pembinaan Masyarakat (Ditbinmas) Polda Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja berada pada kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap pelaksanaan pelatihan, tingkat motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja anggota.

Selanjutnya, hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut.

$$Y = 0,607 + 0,178X_1 + 0,358X_2 + 0,418X_3 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi seluruh variabel independen bernilai positif. Artinya, peningkatan pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja anggota.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Anggota

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa pelatihan memiliki koefisien regresi sebesar 0,178 dengan nilai t hitung sebesar 1,818 dan nilai signifikansi sebesar 0,073. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Direktorat Pembinaan Masyarakat (Ditbinmas) Polda Daerah Istimewa Yogyakarta. Meskipun hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pelatihan berada pada kategori baik, pelaksanaan pelatihan belum mampu meningkatkan kinerja anggota secara signifikan. Kondisi tersebut diduga terjadi karena materi dan pelaksanaan pelatihan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan tugas di lapangan atau karena anggota telah memiliki pengalaman kerja yang memadai sehingga pelatihan tidak lagi memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ghofar et al. (2023) dan Rindengan et al. (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,358 dengan nilai t hitung sebesar 3,506 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Direktorat Pembinaan Masyarakat (Ditbinmas) Polda Daerah Istimewa Yogyakarta. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja anggota, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini mendukung teori Hasibuan yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang memengaruhi semangat kerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja anggota.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,418 dengan nilai t hitung sebesar 4,706 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Direktorat Pembinaan Masyarakat (Ditbinmas) Polda Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja anggota, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja. Temuan ini mendukung teori Sutrisno yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi keberhasilan organisasi.

Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Direktorat Pembinaan Masyarakat (Ditbinmas) Polda Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai F hitung sebesar 57,765 dengan nilai signifikansi 0,000. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,678 menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja mampu menjelaskan 67,8% variasi kinerja anggota, sedangkan 32,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan faktor lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja anggota dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor, meskipun secara parsial hanya motivasi kerja dan disiplin kerja yang memberikan pengaruh signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja anggota Direktorat Pembinaan Masyarakat (Ditbinmas) Polda Daerah Istimewa Yogyakarta berada pada kategori baik.
2. Pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja anggota Direktorat Pembinaan Masyarakat (Ditbinmas) Polda Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Direktorat Pembinaan Masyarakat (Ditbinmas) Polda Daerah Istimewa Yogyakarta.

4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Direktorat Pembinaan Masyarakat (Ditbinmas) Polda Daerah Istimewa Yogyakarta.
5. Pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Direktorat Pembinaan Masyarakat (Ditbinmas) Polda Daerah Istimewa Yogyakarta. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 67,8% variasi kinerja anggota, sedangkan 32,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Saran

1. Direktorat Pembinaan Masyarakat (Ditbinmas) Polda Daerah Istimewa Yogyakarta disarankan untuk meningkatkan kualitas pelatihan melalui penyempurnaan metode penyampaian materi dan peningkatan kompetensi instruktur agar pelatihan lebih sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas di lapangan.
2. Direktorat Pembinaan Masyarakat (Ditbinmas) Polda Daerah Istimewa Yogyakarta perlu meningkatkan motivasi kerja anggota melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai serta mempertahankan disiplin kerja melalui monitoring, evaluasi, dan pembinaan secara berkelanjutan guna meningkatkan kinerja anggota.
3. Peneliti selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian, menambah jumlah responden, serta memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, E. O. F., & Tawqa, B. (2025). The influence of work ethic and motivation on the income of female traders in Plered Cake Market, Cirebon Regency. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 4(2). <https://doi.org/10.37676/jmea.v4i2.811>
- Becker, J.-M., Cheah, J.-H., Gholamzade, R., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2023). PLS-SEM's most wanted guidance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(1), 321–346.
- Benitez, J., Henseler, J., Castillo, A., & Schuberth, F. (2020). How to perform and report an impactful analysis using partial least squares: Guidelines for confirmatory and explanatory IS research. *Information & Management*, 57(2), Article 103168.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- DeVellis, R. F., & Thorpe, C. T. (2021). *Scale Development: Theory and Applications* (5th ed.). SAGE Publications.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial Management & Data Systems*, 117(3), 442–458.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2018). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 2–20.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). Testing measurement invariance of composites using partial least squares. *International Marketing Review*, 33(3), 405–431.
- Kline, R. B. (2023). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (5th ed.). The Guilford Press.
- Meidy, R., & Khasanah, S. F. (2025). The influence of financial digitalization on the operational efficiency of culinary sector MSMEs with financial literacy as a mediating variable. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 4(2). <https://doi.org/10.37676/jmea.v4i2.889>