

JAMB

(Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis)

Available online <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/IAMB>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12755000>

Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Bank

Validity and Reliability Testing of the Work Motivation Scale, Work Discipline, and Bank Employee Performance

Tsurayya Syarif Zain¹⁾, Sari Lestari Ridho²⁾, Raras Risia Yogasnumurti³⁾, Heni Yuvita⁴⁾*

^{1,2,3,4.)}Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya, Indonesia

*Corresponding Email: heni.yuvita@polsri.ac.id

Abstrak

Penelitian terkait kinerja karyawan, motivasi kerja, maupun disiplin kerja karyawan sudah banyak dilakukan. Namun, dari sejumlah penelitian yang ada, beberapa penelitian masih kurang dalam membahas validitas konstruk pada instrument yang dipakai di dalam penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas skala motivasi kerja, skala disiplin, dan kinerja karyawan perusahaan bank di Palembang Sumatera Selatan. Uji validitas yang dimaksud dalam penelitian ini untuk mengukur seberapa valid dan reliabel instrument dari motivasi kerja, disiplin, dan kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) serta software Mplus 8.0 untuk menguji validitas alat ukur. Berdasarkan hasil uji validitas konstruk menggunakan CFA diperoleh bahwa alat ukur kuesioner motivasi kerja dinyatakan fit dengan model multidimensi. Untuk model skala disiplin kerja, uji CFA menunjukkan nilai RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation) Estimate sebesar 0,151 90 Percent C.I. 0,112 0,190 Probability RMSEA \leq .05 yang berarti model skala disiplin dikatakan tidak fit. Hal ini dikarenakan terdapat 2 item skala yang tidak signifikan ($<1,96$). Model skala disiplin kerja pada penelitian ini telah dimodifikasi dengan menghilangkan 2 item dan hasilnya fit. Maka uji validitas pada skala disiplin kerja telah dinyatakan fit. Maka skala motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang telah dimodifikasi dan divalidasi secara signifikan mampu mengukur indikator-indikator yang ditetapkan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan Bank.

Abstract

Many studies have been conducted on employee performance, work motivation, and employee work discipline. However, from a number of existing studies, several studies are still lacking in discussing the construct validity of the instruments used in the study. This study aims to test the validity and reliability of the work motivation scale, discipline scale, and employee performance of banking companies in Palembang, South Sumatra. The validity test referred to in this study is to measure how valid and reliable the instruments of work motivation, discipline, and employee performance are. The data collection technique in this research is a questionnaire and uses Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Mplus 8.0 software to test the validity of the measuring instrument. Based on the results of the construct validity test using CFA, it was found that the work motivation questionnaire measuring tool was declared fit with the multidimensional model. For the work discipline scale model, the CFA test shows that the RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation) Estimate value is 0.151 90 Percent C.I. 0.112 0.190 Probability RMSEA \leq .05, which means the discipline scale model is said to be not fit. This is because there are 2 scale items that are not significant (<1.96). The work discipline scale model in this study was modified by removing 2 items and the results were fit. So the validity test on the work discipline scale has been declared fit. So the modified and validated scale of work motivation, work discipline and employee performance is significantly capable of measuring the specified indicators.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Bank Employee Performance.*

How to Cite: Zain, T. S., Ridho, S.L.Z., Yogasnumurti, R. R., & Yuvita, H. (2024) Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Bank. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*. 4 (2): 64-74.

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan hal krusial untuk menunjang tercapainya tujuan serta visi misi suatu organisasi. Pada setting perusahaan, karyawan yang kompeten merupakan karyawan yang memiliki kinerja yang handal, baik secara individual maupun kolektif (Priyono & Indonesia, 2016).

Widjaya, Budiono, Wiyanto, & Dharmawan (2021) menyebutkan bahwa pimpinan organisasi/perusahaan biasanya menggunakan kinerja karyawan sebagai tolak ukur. Selain itu, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana tujuannya telah dicapai melalui proses penilaian kinerja. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar biasanya diberikan penghargaan atau sebaliknya, bagi yang belum dapat mencapai standar akan dikenakan konsekuensi. Penghargaan dan konsekuensi dapat berupa promosi, kenaikan kompensasi, mutasi, atau pemberhentian.

Kinerja karyawan tak lepas dari adanya motivasi kerja karyawan itu sendiri. Motivasi kerja merupakan suatu sikap yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi kerja biasanya meliputi kepuasan kerja, prestasi yang ingin diraih, peluang untuk maju,

pengakuan dari orang lain, pengembangan karir, maupun tanggung jawab (Sutrisno, 2016).

Penelitian terkait kinerja karyawan, motivasi kerja, maupun disiplin kerja karyawan sudah banyak dilakukan. Namun, dari sejumlah penelitian yang ada, beberapa penelitian masih kurang dalam membahas validitas konstruk pada instrument yang dipakai di dalam penelitian. Seyogyanya, validitas konstruk termasuk salah satu urgensi dalam penelitian karena akan memberikan sumbangan terhadap analisis hipotesisnya (Azwar, 2000).

Validitas konstruk adalah evaluasi terhadap seberapa baik seorang peneliti mengaplikasikan teori yang digunakan ke dalam instrumen pengukuran, apakah instrumen tersebut secara akurat merepresentasikan konstruk teoritis yang digunakan sebagai dasar operasionalisasi atau tidak (Azwar, 2000).

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gagné et al., (2014) Penelitian ini menguji skala Motivasi Kerja yang dikembangkan dan diuji menggunakan data dari 3435 pekerja dalam tujuh bahasa dan sembilan negara. Dari penelitian tersebut menemukan bahwa skala yang diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia masih belum signifikan

secara validitas konstruk dan reabilitasnya.

Dalam sebuah penelitian, peneliti membutuhkan instrument yang baku agar hasilnya benar-benar valid dan reliabel. Apabila peneliti ingin mengukur motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan secara valid dan reliabel, skala yang digunakan harusnya signifikan baik dari segi validitas konstruk dan reabilitasnya.

Dari latar belakang tersebut, peneliti bertujuan untuk melakukan uji validitas dan reabilitas skala motivasi kerja, skala disiplin dan kinerja karyawan perusahaan bank di Palembang, Sumatera Selatan. Uji validitas yang dimaksud dalam penelitian ini untuk mengukur seberapa valid dan reliabel instrument dari motivasi kerja, disiplin, dan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis validitas konstruk dari instrument variabel motivasi kerja, disiplin dan kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Latham & Ernst (2006) mendefinisikan teori motivasi kerja merupakan seperangkat dorongan yang muncul dari diri maupun luar individu yang termanifestasikan dalam sebuah perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, serta menentukan bentuk, arah, intensitas dan durasinya.

Puspitasari (2010) menyebutkan indikator untuk motivasi kerja yaitu: semangat dalam bekerja, inisiatif dan kreativitas dalam menjalankan pekerjaan, tanggung jawab, dan dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Maharani, Supriatin, & Puspitawati, (2023) motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja merupakan elemen penting untuk menentukan kinerja pegawai agar mampu meningkatkan dan mempertahankan kompetensi dan tujuan diri.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perbuatan yang mengarah pada suatu aturan organisasi sehingga individu mampu melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya (Bagus, dkk, 2022). Adapun menurut Afandi, (2018) indikator disiplin kerja, yaitu masuk kerja tepat waktu, menggunakan waktu secara efektif, mematuhi peraturan perusahaan, dan melaksanakan target pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam konteks tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan mencakup berbagai aspek, mulai dari mencapai target, produktivitas, kualitas

kerja, hingga kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Pentingnya seorang peneliti untuk menetapkan definisi kinerja karyawan agar dapat mengembangkan skala kinerja karyawan yang valid dan dapat diandalkan dalam mengukur tingkat kinerja karyawan. Pemahaman yang jelas tentang definisi kinerja karyawan juga membantu dalam mengidentifikasi dimensi-dimensi kinerja yang relevan yang dapat diukur melalui penggunaan skala kinerja karyawan

Validitas Konstruk

Azwar (2000) mengatakan bahwa suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Secara umum validitas tes terbagi kedalam tiga jenis yaitu validitas isi (*content validity*), validitas berdasar kriteria (*criterion-related validity*), dan validitas konstruk (*construct validity*) (Azwar, 2000; Suryabrata, 2000).

Validitas konstruk merujuk kepada kualitas alat ukur yang dipergunakan apakah sudah benar-benar menggambarkan konstruk teoritis yang

digunakan sebagai dasar operasionalisasi ataukah belum. Secara singkat, validitas konstruk adalah penilaian tentang seberapa baik seorang peneliti menerjemahkan teori yang dipergunakan ke dalam alat ukur.

METODOLOGI

Kerangka Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menggunakan analisis faktor konfirmatori (CFA) untuk menilai konstruk empiris dalam model struktural. Variabel diukur menggunakan instrumen, yang memungkinkan analisis kumpulan data melalui prosedur statistik (Cresswell, 2009).

Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan pada Bank Sumsel Babel KC Palembang. Jumlah subjek penelitian berjumlah 68 orang yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis yang akan diberikan kepada responden dan mendapatkan tanggapan dari responden. Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengukuran sebuah sampel diteliti dengan menggunakan Rumus Slovin dimana populasi diketahui jumlahnya. Penulis

menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%, sesuai dengan jumlah populasi yang besar. Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

- n = Jumlah Sampel
- N = Jumlah Populasi
- e =Presentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{82}{1 + 82(0,05)^2}$$

$$n = \frac{82}{1,205}$$

$$n = 68,04$$

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dengan persentasi laki-laki sebanyak 27 orang dan perempuan sejumlah 41 orang. Sementara kriteria responden berdasarkan pendidikan, yaitu lulusan SLTA dan Diploma sebanyak 20 orang dan lulusan Sarjana sejumlah 48 orang. Karakteristik responden berdasarkan usia dibedakan dari usia <20 tahun sebesar 3 orang, 20-30 tahun sejumlah 53 orang, dan responden berusia >31 tahun sejumlah 12 orang. Adapun kriteria responden berdasarkan lama kerja yaitu

10 orang yang bekerja dalam kurun 1 tahun, 52 orang bekerja dalam kurun waktu 52 tahun, dan 6 orang yang bekerja selama 11-20 tahun.

Setelah melakukan pengambilan data, peneliti melakukan uji validitas konstruk untuk memastikan instrumen tersebut benar mengukur konstruk yang akan diukur. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menggunakan *software Mplus 8.0* Muthen & Muthen dalam Finch & Bolin, 2017) untuk menguji validitas alat ukur. Dalam bagian ini peneliti akan menyampaikan hasil analisis yang berkenaan dengan uji validitas dan reabilitas pengukuran variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Langkah pertama yang dilakukan adalah menguji model fit terhadap konsep (teori) yang menyatakan bahwa seluruh item yang disusun memang mengukur variable yang akan diteliti. Variabel motivasi kerja diukur melalui indikator: semangat dalam bekerja, inisiatif dan kreativitas, bertanggung jawab, dan mempunyai dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Disiplin kerja diukur melalui indikator: masuk tepat waktu, menggunakan waktu secara efektif, mematuhi peraturan perusahaan, dan melaksanakan target pekerjaan. Kinerja karyawan diukur melalui indikator:

prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama antar pegawai, memiliki rasa tanggung jawab.

Adapun jumlah item pada masing-masing kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Variabel dan Indikator

No	Variabel	Indikator
1	Motivasi	P.1
		P.2
		P.3
		P.4
		P.5
		P.6
		P.7
		P.8
		P.9
		P.10
2	Disiplin	P.1
		P.2
		P.3
		P.4
		P.5
		P.6
		P.7
		P.8
		P.9
		P.10
3	Kinerja Karyawan	P.1
		P.2
		P.3
		P.4
		P.5
		P.6
		P.7
		P.8
		P.9
		P.10

Sumber: Olahan Data Penelitian, 2024

Setelah hal tersebut terbukti, langkah berikutnya adalah melakukan uji statistik (tes signifikan) terhadap parameter dari model yaitu koefisien muatan faktor dari setiap butir soal.

HASIL

Berdasarkan Uji CFA, hasil analisis konstruk pada skala motivasi terdapat

nilai RMSEA sebesar 0,105 ($\chi^2 = 49.402$, $df = 32$, $p < 0.0254$, $RMSEA\ estimate = 0.089$, $90\% C.I = 0.032$ sampai 0.136 , $probability\ RMSEA < 0.05 = 0.105$, $CFI = 0.889$, dan $TLI = 0.821$) sehingga model pada skala motivasi dikatakan tidak fit. Langkah selanjutnya, peneliti melakukan modifikasi dengan cara mengkorelasikan nilai estimates dan hasilnya adalah nilai Estimate 0.089 90 Percent C.I. 0.032 0.136 Probability RMSEA $\leq .05$ 0.105. Maka dari modifikasi tersebut model sudah dapat dikatakan fit. Selain itu, dari 10 item menunjukkan nilai signifikan T value lebih besar dari 1, 96. Artinya, skala motivasi bisa dianalisis lebih lanjut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari diagram di bawah ini:

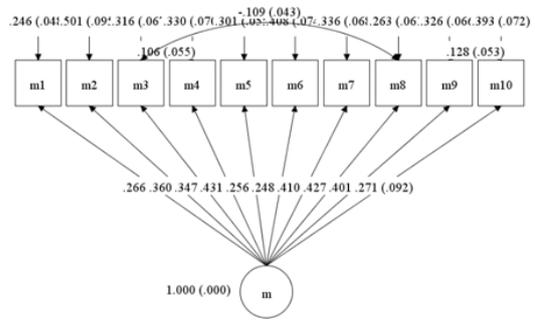


Diagram CFA skala motivasi

Sumber: Olahan Data Penelitian, 2024

Selanjutnya peneliti menganalisis model skala disiplin. Berdasarkan uji CFA menunjukkan bahwa nilai RMSEA (*Root Mean Square Error Of Approximation*) Estimate 0.151 90 Percent C.I. 0.112 0.190 Probability RMSEA $\leq .05$ yang artinya model skala disiplin dikatakan

tidak fit. Hal ini karena terdapat 2 item skala yang tidak signifikan ($<1,96$). Langkah selanjutnya peneliti memodifikasi dengan cara membuang 2 item yang tidak signifikan. Hasilnya adalah RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation) Estimate 0.066 90 Percent C.I. 0.000 0.132 Probability RMSEA $\leq .05$ 0.335.

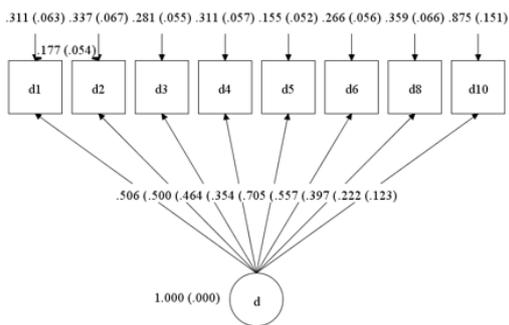


Diagram CFA skala disiplin

Sumber: Olahan Data Penelitian, 2024

Selanjutnya uji CFA untuk skala Kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa item skala KK signifikan namun model dari skala KK hasilnya tidak fit. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,000 ($\chi^2 = 144.344$, $df = 32$, $p < 0.000$, RMSEA estimate = 0.214, 90% C.I = 0.179 sampai 0.251, probability RMSEA $<0.05 = 0.000$, CFI = 0.594, dan TLI = 0.478). Namun setelah dilakukan modifikasi maka model dari skala KK hasilnya fit dengan memodifikasi 7 item dengan nilai 0,034 ($\chi^2 = 52.411$, $df = 28$, $p < 0.034$, RMSEA estimate = 0.113, 90% C.I = 0.064 sampai 0.160, probability RMSEA $<0.05 = 0.022$, CFI = 0.909, dan TLI = 0.854). Dengan

model yang fit, maka dapat dikatakan bahwa skala KK sudah valid dan reliabel.

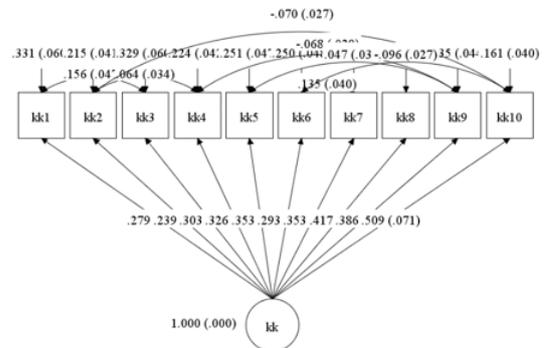


Diagram CFA skala kinerja karyawan

Sumber: Olahan Data Penelitian, 2024

Adapun langkah-langkah untuk mendapatkan kriteria item yang baik pada CFA menurut Umar (2012) salah satunya adalah nilai *Chi-Square* yang signifikan ($P < 0,05$). Apabila nilai *Chi-Square* dinyatakan signifikan ($P < 0,05$), langkah selanjutnya adalah modifikasi model pengukuran. Dalam memodifikasi model ini, peneliti dapat membebaskan parameter berupa korelasi kesalahan pengukuran. Hal ini dilakukan apabila suatu item mengukur selain konstruk yang ingin diukur. Artinya item tersebut bisa saja mengukur hal yang lain (mengukur lebih dari satu konstruk/multidimensional). Modifikasi model dilakukan sampai diperoleh model yang fit dan model terakhir inilah yang akan digunakan pada langkah selanjutnya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji validitas konstruk menggunakan CFA, ditemukan bahwa alat ukur kuesioner motivasi kerja

dinyatakan fit dengan model multidimensional sebagaimana dikemukakan oleh konstruk teori (semangat dalam bekerja, inisiatif dan kreativitas, bertanggung jawab, dan mempunyai dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan).

Syahyuti dalam Puspitasari (2014), indikator untuk motivasi kerja yaitu: Semangat dalam bekerja, Inisiatif dan kreativitas dalam menjalankan pekerjaan, tanggung jawab, dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan Sehingga alat ukur ini dinyatakan valid dan reliabel dalam mengukur motivasi kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gagné et al., 2014) menunjukkan nilai CFA pada skala motivasi kerja yang digunakan di Indonesia memiliki nilai RMSEA sebesar 0,078 ($<0,05$). Artinya skala motivasi kerja yang diadaptasi dalam bahasa Indonesia juga belum signifikan secara validitas konstruk dan reliabilitasnya. Sehingga hasil dari uji skala ini bisa dijadikan acuan dalam penelitian selanjutnya.

Untuk model skala disiplin kerja, uji CFA menunjukkan bahwa nilai RMSEA (*Root Mean Square Error Of Approximation*) Estimate 0.151 90 Percent C.I. 0.112 0.190 Probability RMSEA \leq .05 yang artinya model skala disiplin dikatakan tidak fit. Hal ini karena terdapat 2 item

skala yang tidak signifikan ($<1,96$). Model skala disiplin kerja dalam penelitian ini dimodifikasi dengan membuang 2 item dan hasilnya sudah fit. Maka uji validitas pada skala disiplin kerja sudah dinyatakan fit.

Studi-studi terdahulu yang terkait dengan validitas konstruk skala disiplin kerja telah menunjukkan beragam temuan. Beberapa penelitian menyoroti pentingnya konstruk tersebut dalam mengukur tingkat kedisiplinan karyawan secara tepat, sedangkan penelitian lain menekankan pada validitas teoritis dari skala disiplin kerja. Beberapa penelitian juga telah memberikan kritik terhadap konstruk disiplin kerja yang digunakan dalam konteks organisasi tertentu. Dengan demikian, penelitian terdahulu tersebut memberikan landasan yang penting untuk memahami validitas konstruk skala disiplin kerja dalam konteks pengukuran kinerja karyawan.

Pada penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh (Murniarti & Effiyaldi, 2020) uji kesesuaian model analisis faktor konfirmatori Disiplin kerja karyawan diperoleh hasil nilai chi-square dan probabilitasnya (p) $< 0,05$ dan RMSEA sebesar 0,08 ($< 0,05$). Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa model tersebut kurang baik. Sementara hasil uji validitas pada

skala disiplin kerja dalam penelitian ini dikatakan baik/fit.

Untuk skala kinerja karyawan, hasilnya model skala yang fit dan dapat dikatakan valid dan reliabel setelah memodifikasi model pada 7 item dari skala kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hal ini selaras dengan Bernardin & Russell (2013) yang menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan yakni: Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan fektivitas.

Studi terdahulu terkait validitas konstruk skala kinerja karyawan telah mengevaluasi kesesuaian instrumen pengukuran dengan konstruk yang diukur. Penelitian ini melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber dan menguji validitas internal dan eksternal dari skala kinerja karyawan. Hasil dari penelitian-penelitian tersebut memberikan dasar yang kuat untuk memastikan bahwa skala kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang dimaksud.

Penelitian yang dilakukan oleh Murniarti & Effiyaldi (2020) meneliti terkait uji validitas konstruk pada skala kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, aspek dan indikator yang membentuk variabel kinerja pegawai telah dinyatakan valid dan reliabel. Aspek yang paling dominan dalam mencerminkan variabel kinerja pegawai

adalah disiplin dengan *loading factor* 0,860, sedangkan aspek yang paling lemah dalam mencerminkan variabel kinerja pegawai adalah hasil kerja dengan *loading factor* 0,780. Hal ini menunjukkan bahwa semua aspek dan indikator mampu mempengaruhi dan membentuk variabel kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa skala motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang dimodifikasi dan divalidasi secara signifikan mampu mengukur indikator yang ditentukan. Skala motivasi kerja mampu mengukur semangat dalam bekerja, inisiatif dan kreativitas, bertanggung jawab, dan mempunyai dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Skala disiplin kerja mampu mengukur indikator masuk tepat waktu, menggunakan waktu secara efektif, mematuhi peraturan perusahaan dan melaksanakan target pekerjaan. Skala kinerja karyawan mampu mengukur indikator: prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama antar pegawai, memiliki rasa tanggung jawab.

Keterbatasan jurnal ini adalah perlunya jumlah sampel yang lebih banyak, diharapkan pada penelitian selanjutnya peneliti dapat mengambil sampel lebih dari 200 responden. Teknik pengambilan sampelnya juga harus

Tsurayya Syarif Zain., et al. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Bank

menggunakan stratified sampling dengan mengambil responden yang lebih banyak dari tingkatan yang berbeda. Penelitian selanjutnya menyarankan agar peneliti menggunakan data demografi karyawan bank untuk dipelajari dari segi perbedaannya dan kajian yang lebih mendalam serta subjek penelitian dari perusahaan bank yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Azwar, S. (2000). *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bagus, I., Adi, G., Agung, A., Sriathi, A., & Suwandana, I. G. M. (2022). *The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company*. 7(3), 26–30.
- Bernardin, J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (6th ed.). United States: McGraw-Hill.
- Finch, W. H., & Bolin, J. (2017). *Multilevel Modeling Using Mplus*. New York: CRC Press Taylor & Francis Group.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-braud, L., Broeck, A. Van Den, Aspeli, A. K., Westbye, C. (2014). *European Journal of Work and Organizational Psychology The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries*. (January 2015), 37–41.
- Latham, G. P., & Ernst, C. T. (2006). *Keys to motivating tomorrow's workforce* ☆. 16, 181–198.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2006.03.014>
- Maharani, D. A., Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MEDIKONIS: Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77.
- Murniarti, E., & Effiyaldi. (2020). *Analysis Of Confirmatory Factors To Measure Public Trust In The Population Document Service Of Population Department Of Jambi City*. 7(8), 287–301.
- Priyono, P., & Indonesia, T. P. (2016). *BUKU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (2)*.
- Puspitasari, E. (2010). *Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di*.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Jakarta: Prenada Media Group.
- Widjaya, H., Budiono, H., Wiyanto, H., & Dharmawan, F. (2021). Kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan sebagai prediktor terhadap kepuasan kerja karyawan. *SENAPENMAS*, 1(2015), 1049–1058.