

## PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT KERJA BIRO SDM DAN UMUM PERPUSTAKAAN NASIONAL RI KOTA JAKARTA PUSAT

Fauzi Novrizal<sup>1</sup>, I Gede Marendra<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> f.novrizal27@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen01211@unpam.ac.id

### Abstract

*The aim of this research is to determine "The Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance in the Work Unit of the HR and General Bureau of the National Library of the Republic of Indonesia, Central Jakarta City". The research method used is a quantitative method. The sampling technique uses a saturated sample with a population of 79 respondents. The discipline for this research shows the regression equation  $Y = 32.201 + 0.205 X_1$ . Hypothesis testing obtained a value of  $t_{count} > t_{table}$  or  $(3.819 > 1.991)$ . So  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, meaning that there is a significant influence between discipline and employee performance. Work motivation shows the regression equation  $Y = 37.371 + 0.057 X_2$ . Hypothesis testing obtained a value of  $t_{count} < t_{table}$  or  $(0.567 < 1.991)$ . So  $H_0$  is accepted and  $H_2$  is rejected, meaning that there is no significant influence between work motivation and employee performance. Simultaneously shows the regression equation  $Y = 36.402 + 0.242X_1 - 0.137X_2$ , the correlation coefficient is 0.422, which means the two variables have a moderate or quite strong level of relationship, with a determination value of 0.178 or 17.8%. Hypothesis testing obtained a value of  $F_{count} > F_{table}$  or  $(8.229 > 3.12)$  so that  $H_0$  was rejected and  $H_3$  was accepted, meaning that there was a significant simultaneous influence between Discipline and Work Motivation on Employee Performance in the HR and General Bureau Unit of the National Library of Indonesia, Central Jakarta City.*

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

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja Biro SDM dan Umum Perpustakaan Nasional RI Kota Jakarta Pusat “. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Adapun teknik sampling yaitu menggunakan sampel jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 79 responden. Disiplin untuk penelitian ini menunjukkan persamaan regresi  $Y = 32,201 + 0,205 X_1$ , koefisien korelasi sebesar 0,399 yang berarti mempunyai tingkat hubungan rendah, dengan nilai determinasi hanya sebesar 0,159 atau 15,9 %. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,819 > 1,991)$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi kerja menunjukkan persamaan regresi  $Y = 37,371 + 0,057 X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,064 yang berarti mempunyai hubungan sangat rendah, dengan nilai determinasi hanya sebesar 0,004 atau 0,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $(0,567 < 1,991)$ . Sehingga  $H_0$  diterima  $H_2$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan menunjukkan persamaan regresi  $Y = 36,402 + 0,242X_1 - 0,137X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,422 yang berarti kedua variabel mempunyai tingkat

hubungan sedang atau cukup kuat, dengan nilai determinasi sebesar 0,178 atau 17,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(8,229 > 3,12)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Biro SDM dan Umum Perpustakaan Nasional RI Kota Jakarta Pusat.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

## 1. PENDAHULUAN

Pada tanggal 24 April 1778, Bataviaasch Genootschap didirikan, menandai berdirinya Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Organisasi yang baru dibubarkan di tahun 1950 ini ialah cikal bakal Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Ilmu pengetahuan telah mengalami kemajuan di Indonesia sejak zaman kerajaan Majapahit serta Sriwijaya. Terletak di ibu kota negara, Perpustakaan Nasional Republik Indonesia ialah lembaga pemerintah non-departemen. Perpustakaan Nasional Republik Indonesia bisa disingkat jadi PERPUSNAS dengan Keputusan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2001. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 menjelaskan bahwa: “Berlokasi di ibu kota negara, Perpustakaan Nasional ialah lembaga pemerintah non departemen (LPND) dimana menyelenggarakan fungsi pemerintahan di bidang perpustakaan. Berfungsi sebagai perpustakaan simpanan, perpustakaan penelitian, perpustakaan pengawas, perpustakaan pelestarian, serta pusat jaringan perpustakaan (Indonesia. Undang-Undang, 2007).”

Untuk bisnis maupun organisasi, manajemen ini memerlukan koordinasi tujuan perusahaan dengan tujuan tim serta individu, meningkatkan kinerja, menginspirasi pegawai itu, menumbuhkan rasa dedikasi yang lebih besar, menjunjung tinggi nilai-nilai inti, menyempurnakan pelatihan serta prosedur pengembangan berkelanjutan, berkolaborasi dalam perencanaan karir, mendukung inisiatif untuk kualitas secara keseluruhan, serta menyediakan layanan pelanggan. selanjutnya mendukung inisiatif transformasi budaya dimana bermanfaat bagi masyarakat Indonesia.

temuan pra-survei mengenai kinerja pekerja perusahaan, masih banyak pekerja yang datang terlambat ke kantor, melaksanakan pekerjaan

ekstra yang memaksa mereka bekerja lembur, serta menghabiskan jam kerja mereka untuk kepentingan pribadi. Masalah kinerja pekerja di tempat kerja inilah yang harus diwaspadai seorang pemimpin. Yang maknanya pemimpin lebih bisa menjangkau masalah yang ada dengan cepat bermakna kinerja pegawai bisa diperbaiki lebih baik.

Kedisiplinan pegawai merupakan sikap yang harus dimiliki pegawai untuk memenuhi kewajiban mereka dan menghindari larangan yang diatur dalam peraturan perusahaan demi keberhasilan perusahaan. Berikut ini ialah absensi pegawai Perpustakaan Nasional RI unit kerja Biro SDM serta umum kota Jakarta pusat dalam 1 tahun terakhir.

hasil pengamatan penulis tentang kedisiplinan pegawai dari perusahaan tersebut, sejumlah besar pekerja terus tidak mematuhi kebijakan perusahaan. pada tahun 2022 di bulan Agustus, total pegawai yang mangkir tanpa sebab maupun kelalaian meningkat jadi 22 orang sehingga menjadi 169%. Dan pada tahun 2023 dibulan agustus lagi terjadi kenaikan sebanyak 14 pegawai dengan tanpa keterangan dengan presentase 110%. Permasalahan kurang disiplinnya pekerja dalam bekerja ialah salah sebuah hal yang harus diwaspadai seorang pemimpin. Ada yang mungkin berargumen apabila anggota staf tidak punya disiplin yang memadai yakni, apabila mereka tidak mematuhi serta melanggar peraturan yang telah ditetapkan organisasi kemudian kesulitan mencapai tujuannya.

Berlanjut dari masalah kedisiplinan yang bisa memotivasi setiap orang untuk melaksanakan hal yang lebih demi mewujudkan tujuan dari perusahaan maupun organisasi tersebut. Tidak bisa dipungkiri setiap pegawai punya motif yang unik. Beberapa pekerja didorong untuk bekerja demi mendapatkan uang bermakna mereka mampu

memenuhi kebutuhan serta keinginan mereka. Berikut ini ialah hasil pra survey pegawai dari unit biro SDM serta umum perpustakaan nasional RI kota Jakarta pusat.

Hasil pra survey tentang motivasi pegawai dari perusahaan tersebut, masih banyak pegawai yang belum diberi kesempatan guna mengembangkan diri mereka masing masing. Adapun ditemukan pegawai yang belum mendapatkan jaminan Kesehatan serta lain lain dikarenakan pegawai itu ialah pegawai baru. serta juga ditemukan permasalahan lainnya seperti hubungan yang baik antar rekan kerja, perkara tersebutlah yang bisa memicu kurangnya pegawai untuk termotivasi dalam bekerja, bermakna kemudian mengakibatkan pegawai kurang disiplin serta kinerja pegawai kemudian ikut menurun

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Kata manajemen berasal dari bahasa Perancis yaitu *ménagement* yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Selain itu juga, manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *management* dari kata *manage* yang artinya memimpin atau membuat keputusan di dalam suatu organisasi. Dan kata *manage* selalu dikaitkan dengan suatu tindakan yang mengatur sekelompok orang di dalam organisasi tertentu demi mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Secara etimologi pengertian manajemen berarti seni melaksanakan dan mengatur. Pengertian ini diambil berdasar kata manajemen dari bahasa Perancis, *menagement*. Kata manajemen juga bisa diartikan mengendalikan berdasarkan kata *maneggiare* yang diambil dari bahasa Italia. Berdasarkan *Encyclopedia of the Social Science*, manajemen merupakan proses yang dalam pelaksanaan tujuannya ada hal yang direncanakan, dilaksanakan, dan diawasi.

Manajemen sdm ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau

perusahaan. Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen SDM atau istilah kerennya Human Resource (HR). Bagian Human Resource itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk di dalamnya ada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien. Manajer sumber daya manusia merupakan bagian posisi di perusahaan yang melibatkan fungsi yang sama dengan manajemen sumber daya manusia, seperti menangani pelatihan dan orientasi, kebijakan dan prosedur, dan operasi

Menurut Sutrisno (2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan

Menurut Edison Emron, Dkk (2020) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja bagi pegawai akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini tentu menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Disiplin kerja, adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya

Menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020) motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu

Menurut Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Secara umum kinerja merupakan suatu upaya komunikasi yang dilakukan secara berkelanjutan antara pegawai dengan atasannya dengan tujuan untuk mencapai tujuan utama sebuah perusahaan. Kehadiran manajemen ini memang sangat dibutuhkan

dalam sebuah perusahaan karena dapat membantu menyelaraskan pegawai dengan sumber daya lainnya supaya tujuan perusahaan tercapai dengan maksimal.

Menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan..

Menurut Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

##### 1) Uji Validitas

Menurut Riduwan (2013:194), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrumen tersebut kurang valid

##### 2) Uji Reliabilitas

Menurut anwar (dalam Perdana, 2016:32), suatu instrumen dikatakan reliabel bila instrumen tersebut menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekitarnya instrumen tersebut digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau berlainan

#### b. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen berjumlah lebih dari satu

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi



terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal

- 2) Uji Multikolinieritas  
 Menurut Edi Riadi (2016:106) Uji Multikolinieritas adalah terjadinya hubungan linier antara variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Salah satu cara pengujian Multikolinieritas adalah pengujian Variance Inflation Factor (VIF). Multikolinieritas dalam penelitian ini diukur berdasarkan tingkat Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance. Nilai angka tolerance mendekati angka 1.
- 3) Uji Autokorelasi  
 Menurut Edi Riadi (2016:106) Uji asumsi autokorelasi adalah terjadinya korelasi antara satu variable error dengan variabel eror yang lain.
- 4) Uji Heteroskedastisitas  
 Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidak samaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskesdastisitas

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi merupakan suatu analisis yang menjelaskan tentang akibat dan besarnya akibat yang ditimbulkan oleh satu atau lebih variable bebas terhadap satu variabel terikat. Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen

d. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Menurut Edi Riadi (2016:150) Koefisien korelasi adalah koefisien yang menunjukkan seberapa besar keeratan hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Analisis korelasi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas (X1) yaitu motivasi kerja dan variabel bebas (X2) yaitu

disiplin kerja dengan variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai

e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi mengukur besarnya persentase (%) kontribusi variasi variabel X terhadap variabel Y.

f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui model regreslinier berganda. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $\alpha=5\%$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9  
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin ( X<sub>1</sub> )

No	Kuisisioner / Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan job desk	0.657	0.221	Valid
2	Pimpinan dapat dijadikan contoh dan panutan oleh para bawahannya	0.761	0.221	Valid
3	Gaji atau upah yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan	0.420	0.221	Valid
4	Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik	0.620	0.221	Valid
5	Pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan pegawai	0.698	0.221	Valid
6	Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar	0.813	0.221	Valid
7	Pemimpin mampu bertindak tegas dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan	0.656	0.221	Valid
8	Pimpinan tidak pilih kasih ketika pegawai melakukan kesalahan akan diberikan sanksi	0.817	0.221	Valid
9	Saya merasa bahwa kedisiplinan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik	0.595	0.221	Valid
10	Saling menghormati antara atasan dan bawahan	0.439	0.221	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasar pada data di tabel 4.9 , Variabel pelatihan disiplin didapatkan angka r hitung > r Tabel (0.221) , bermakna dari itu semua item kuisisioner maupun pernyataan dinyatakan valid semua bermakna kuisisioner dimana dipergunakan layak guna sebagaimana data penelitian.

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ( X<sub>2</sub> )

No	Kuisisioner / Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman dan bersih	0.422	0.221	Valid
2	Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0.478	0.221	Valid
3	Keselamatan kerja dipertusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	0.482	0.221	Valid
4	Perusahaan memberikan wadah bagi pegawai untuk memberikan dan menanggapi keluhan	0.750	0.221	Valid
5	Perusahaan selama ini selalu mendorong pegawainya untuk menjalin hubungan baik dengan sesama	0.684	0.221	Valid
6	Pemimpin mampu menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan	0.626	0.221	Valid
7	Mengangkat pegawai yang memiliki kontribusi lebih terhadap pertumbuhan perusahaan	0.703	0.221	Valid
8	Perusahaan menghormati pegawai dengan memberikan penghargaan untuk yang berprestasi	0.716	0.221	Valid
9	Pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi pegawai	0.580	0.221	Valid
10	Perusahaan selalu memberikan ruang untuk pegawai dalam mengembangkan potensi bagi diri.	0.665	0.221	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasar pada tabel 4.10 , untuk variabel motivasi kerja didapatkan angka r hitung > r tabel (0.221) , bermakna dari itu semua item kuisisioner maupun pernyataan di variabel motivasi kerja dinyatakan valid semua bermakna kuisisioner maupun pernyataan dimana dipergunakan layak guna sebagaimana data penelitian

Tabel 4.11  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai ( Y )

No	Kuisisioner / Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pegawai mampu mencapai dan menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0.501	0.221	Valid
2	Pegawai dapat meningkatkan keakuratan (ketepatan) hasil kerja dari hasil kerja sebelumnya	0.436	0.221	Valid
3	Pegawai dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dibebankan kepada saya	0.499	0.221	Valid
4	Pegawai dapat mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	0.585	0.221	Valid
5	Pegawai dapat memulai suatu pekerjaan dengan waktu yang sudah diperhitungkan	0.483	0.221	Valid
6	Pegawai mampu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	0.543	0.221	Valid
7	Pegawai melakukan tugas yang diberikan dengan baik dan selalu datang tepat waktu	0.520	0.221	Valid
8	Pegawai sangat menghindari tidak hadir tanpa keterangan (alpha)	0.537	0.221	Valid
9	Pegawai dapat menjaga hubungan kerja yang baik dengan pegawai lainnya	0.516	0.221	Valid
10	Pegawai mampu bekerjasama baik individu maupun secara team dalam menyelesaikan pekerjaan	0.512	0.221	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasar pada tabel 4.11 , variabel kinerja pegawai ( Y ) didapatkan angka r hitung > r tabel (0.221) , bermakna dari itu semua item kuisisioner maupun pernyataan dinyatakan valid

semua bermakna kuisisioner dimana dipergunakan layak guna sebagaimana data penelitian

### b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	Cronbach's Alpha	N of Items
Reliability Statistics Disiplin ( X <sub>1</sub> )	0,850	10
Reliability Statistics Motivasi Kerja ( X <sub>2</sub> )	0,805	10
Reliability Statistics Kinerja ( Y )	0,681	10

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasar pada hasil pengujian di tabel 4.12 dimana dinyatakan reliabel , karenakan terbukti dengan masing masing variabel punya angka *cronbatch alpha* > 0.600

### c. Uji Normalitas

Tabel 4.13  
 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		79
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63548403
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.036
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Data diolah ,2023

Berdasar pada tabel 4.13 bisa diketahui besarnya angka Kolmogorov Smirnov seangka 0.064 serta signifikansi 0.200 ( 0.200 > 0.05 ) yakni dengan hasil lebih dari 0.05 dimana bermakna data residu terdistribusi normal bermakna layak guna dipergunakan sebagai data penelitian

### d. Uji Multikolinearitas

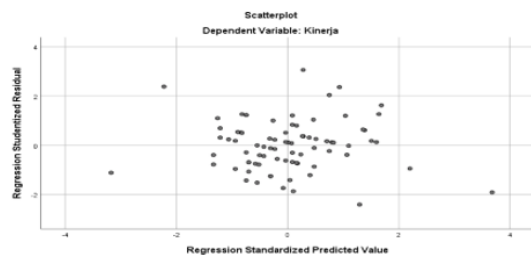
Tabel 4.14  
 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Toleranc e	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	36.402	3.751			9.705	.000		
	Disiplin	.242	.060	.471		4.009	.000	.783	1.276
	Motivasi Kerja	-.137	.104	-.155		-1.317	.192	.783	1.276

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasar pada hasil pengujian di tabel 4.14 didapatkan angka *tolerance value* variabel disiplin serta motivasi kerja seangka 0.783 serta angka itu kurang dari 1 ( $0.783 < 1$ ). angka *variance inflation factor* (VIF) di variabel disiplin serta motivasi kerja seangka 1.276 serta angka itu kurang dari 10 ( $1.276 < 10$ ). Dengan demikian model regresi pengaruh disiplin serta motivasi kerja kapada kinerja pegawai tidak terjadi gejala multikolinieritas maupun gangguan multikolinieritass

e. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2  
 Hasil Output Heteroskedastisitas Scatterplot

Dari deskripsi ini pada gambar 4.2, bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Heteroskedastisitas biasanya ditandai dengan adanya pola tertentu dalam scatter plot, seperti pola kipas atau pola yang tidak beraturan yang mengindikasikan variasi varians residual yang tidak konstan. Jadi, jika scatter plot menunjukkan sebaran titik-titik yang acak tanpa pola yang jelas, ini mendukung asumsi bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi yang sedang dianalisis

f. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18  
 Hasil Pengolahan Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
		B	Std. Error	Beta	T		
1	(Constant)	32.201	1.982			16.243	.000
	Disiplin	.205	.054	.399		3.819	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber : Data diolah, 2023

Angka konstanta seangka 32.201 diartikan apabila variabel Disiplin ini (X<sub>1</sub>) tidak ada bermakna telah ditemukan Kinerja pegawai (Y) seangka 32.201 point. Konstanta berangka positif maknanya punya hubungan yang positif. Angka koefisien regresi Disiplin (X<sub>1</sub>) seangka 0,205 diartikan apabila konstanta tetap serta tidak ada perubahan di variabel Disiplin (X<sub>1</sub>), bermakna setiap perubahan 1 unit di variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) kemudian mengakibatkan terjadinya perubahan di kinerja pegawai seangka 0,205 point

Tabel 4.19  
 Hasil Pengolahan Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	37.371	4.093			9.131	.000
	Motivasi Kerja	.057	.100	.064		.567	.572

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Data diolah, 2023

Angka konstanta seangka 37.371 diartikan apabila variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) ini tidak ada bermakna telah ditemukan kinerja Pegawai (Y) seangka 37.371 point. Konstanta berangka positif maknanya punya hubungan yang positif. Angka koefisien regresi Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) seangka 0,057 diartikan apabila konstanta tetap serta tidak ada perubahan di variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), bermakna setiap perubahan 1 unit variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) serta kemudian mengakibatkan terjadinya perubahan di kinerja pegawai seangka 0,057 point

Tabel 4.20  
 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Disiplin (  $X_1$  ) dan Motivasi Kerja (  $X_2$  ) Terhadap Kinerja Pegawai ( Y )

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.402	3.751		9.705	.000
	Disiplin	.242	.060	.471	4.009	.000
	Motivasi Kerja	-.137	.104	-.155	-1.317	.192

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Data diolah, 2023

- 1) Angka konstanta punya angka positif seangka 36.402. Tanda positif maknanya memperlihatkan pengaruh yang searah antara variabel independent serta variabel dependen. Perkara itu memperlihatkan apabila semua variabel independent yang meliputi  $X_1$  serta  $X_2$  berangka 0 , bermakna Y secara rata rata ialah 36.402
- 2) Angka Koefisien regresi untuk variabel  $X_1$  punya angka positif seangka 0,242. Perkara itu memperlihatkan apabila  $X_1$  mengalami kenaikan 1 , bermakna Y kemudian naik seangka 0,242 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan. Tanda positif maknanya memperlihatkan pengaruh yang searah antara variabel independent serta dependen
- 3) Angka Koefisien regresi untuk variabel  $X_2$  punya angka negatif seangka 0,137. Perkara itu memperlihatkan apabila  $X_2$  mengalami kenaikan 1, bermakna Y kemudian turun seangka 0.137 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan. Tanda negatif maknanya memperlihatkan pengaruh dimana berlawanan antara variabel independent serta dependen

g. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.22  
 Hasil Koefisien Korelasi Antara Disiplin (  $X_1$  ) Terhadap Kinerja Pegawai ( Y )

Correlations			
		Disiplin	Kinerja Pegawai
Disiplin	Pearson Correlation	1	.399**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	79	79
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.399**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	79	79

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data diolah,2023

Berdasar pada hasil pengujian di tabel 4.22 bisa diketahui angka pengaruh Disiplin kapada Kinerja Pegawai didapatkan angka koefisien korelasi seangka 0,399 dimana dimana angka berada di interval 0,200 – 0.399 yang maknanya kedua variabel punya tingkat hubungan rendah.

Tabel 4.23  
 Hasil Koefisien Korelasi Antara Motivasi Kerja (  $X_2$  ) Terhadap Kinerja Pegawai ( Y )

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.064
	Sig. (2-tailed)		.572
	N	79	79
Kinerja	Pearson Correlation	.064	1
	Sig. (2-tailed)	.572	
	N	79	79

Sumber: Data diolah,2023

Berdasar pada hasil pengujian di tabel 4.23 bisa diketahui angka Motivasi Kerja kapada Kinerja Pegawai didapatkan angka koefisien korelasi seangka 0,064 dimana dimana angka ini berada di interval 0,000 – 0.199 bermakna mendapatkan arti hubungan antara kedua variabel punya tingkat hubungan yang sangat rendah

Tabel 4.24  
 Hasil Koefisien Korelasi Secara Simultan antara Disiplin (  $X_1$  ) dan Motivasi Kerja (  $X_2$  ) Terhadap Kinerja Pegawai ( Y )

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.422 <sup>a</sup>	.178	.156	2.66994	.178	8.229	2	76	.001

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin  
 b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasar pada di tabel 4.24 membuktikan didapatkan angka koefisien korelasi secara simultan antara Disiplin serta Motivasi Kerja kapada Kinerja Pegawai seangka 0,422 dimana dimana angka itu ialah hasil interval antara 0,400 – 0,599 bermakna dan dapat menyimpulkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja memiliki tingkat hubungan sedang atau cukup kuat terhadap kinerja Pegawai.

h. Analisis Koefisien Determinasi (  $R^2$  )



Tabel 4.25  
 Hasil Koefisien Determinasi Antara Disiplin (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.399 <sup>a</sup>	.159	.148	2.683

a. Predictors: (Constant), Disiplin  
 Sumber : Data diolah,2023

Berdasar pada hasil tes ditabel 4.25 , didapatkan angka R seangka 0,399 dimana angka itu berada di interval 0,200 – 0,399 dengan tingkat hubungan rendah, yang maknanya pengaruh Disiplin punya tingkat hubungan rendah kepada Kinerja Pegawai. angka R-Square seangka 0,159 bermakna bisa disimpulkan variabel Disiplin berpengaruh kepada variabel kinerja seangka 15,9% sementara sisanya seangka 84,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilaksanakan pada penelitian ini.

Tabel 4.26  
 Hasil Koefisien Determinasi Antara Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.064 <sup>a</sup>	.004	-.009	2.91959

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: Data diolah,2023

Berdasar pada di hasil pengujian di tabel 4.26 , angka korelasi R seangka 0,064 dimana angka itu berada di interval 0,000 – 0,199 dengan tingkat hubungan sangat rendah, yang maknanya pengaruh Motivasi Kerja punya hubungan sangat rendah kepada Kinerja Pegawai. angka R-Square seangka 0,004, bermakna bisa disimpulkan variabel Motivasi Kerja berpengaruh kepada Kinerja pegawai seangka 0,4% sementara sisanya seangka 99,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilaksanakan pada penelitian ini

Tabel 4.27  
 Hasil Nilai R Variabel Disiplin ( X<sub>1</sub> ) dan Motivasi Kerja ( X<sub>2</sub> ) Terhadap Kinerja Pegawai ( Y )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.422 <sup>a</sup>	.178	.156	2.66994

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin  
 b. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: Diolah data,2023

Berdasar pada di tabel 4.27, didapatkan angka R-Square ( Koefisien determinasi ) seangka 0,178 dimana angka itu berada di interval 0,000-0,199 dengan tingkat hubungan sangat rendah. bisa disimpulkan variabel yakni Disiplin (X<sub>1</sub>) serta Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh kepada variabel Kinerja Pegawai (Y) seangka 17,8% sementara sisanya seangka 81,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilaksanakan pada penelitian ini

i. Uji Hipotesis

Tabel 4.28  
 Hasil Pengolahan Data Pengujian Hipotesis Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.201	1.982		16.243	.000
Disiplin	.205	.054	.399	3.819	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber : Data diolah,2023

Dari tabel 4.28 diatas membuktikan bahwa diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,819 > 1,991$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau  $0,000 < 0,050$  sehingga menjadikan hasil H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada unit kerja biro sdm perpustakaan nasional RI kota Jakarta pusat

Tabel 4.29  
 Hasil Pengolahan Data Pengujian Hipotesis Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.371	4.093		9.131	.000
Motivasi Kerja	.057	.100	.064	.567	.572

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Data diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.29 diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $0,567 < 1,991$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $> 0,050$  atau  $0,572 > 0,050$  sehingga maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>2</sub> ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan bernilai positif antara motivasi kerja terhadap kinerja

pegawai pada unit kerja biro sdm perpustakaan nasional RI kota Jakarta pusat

Tabel 4.30

Hasil Pengolahan Data Pengujian Hipotesis ( Uji F )

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.318	2	58.659	8.229	.001 <sup>b</sup>
	Residual	541.771	76	7.129		
	Total	659.089	78			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin  
Sumber : Data diolah, 2023

Berdasar pada di tabel 4.30 diatas memperlihatkan didapatkannya angka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $8,229 > 3,12$  serta perkara itu juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  maupun  $0,001 < 0,050$  bermakna bermakna  $H_0$  ditolak serta  $H_3$  diterima. Data itu memperlihatkan ditemukan pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin serta motivasi kerja kapada kinerja pegawai di unit kerja biro sdm perpustakaan nasional RI kota Jakarta pusat

## 5. KESIMPULAN

- Ada pengaruh positif serta signifikan antara Disiplin dengan Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 32,201 + 0,205X$ , angka Korelasi 0,399 dimana dimana angka berada di interval 0,200 – 0.399 yang maknanya kedua variabel punya tingkat hubungan rendah. angka koefisien determinasi seangka 15,9 % serta tes hipotesisnya  $3,819 > 1,991$ . Hal itu dibuktikan dengan signifikansi  $< 0,050$  maupun  $0,000 < 0,050$  bermakna jadikan hasil  $H_0$  ditolak serta  $H_1$  diterima, ini memperlihatkan ditemukan pengaruh positif serta signifikan antara disiplin kapada kinerja pegawai di unit kerja biro sdm perpustakaan nasional RI kota Jakarta pusat
- Tidak ditemukan pengaruh positif serta signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 37.371 + 0.057X$ . angka korelasi seangka 0,064 dimana dimana angka ini berada di interval 0,000 – 0.199 bermakna mendapatkan arti hubungan antara kedua variabel punya tingkat hubungan yang sangat rendah. angka koefisien determinasi seangka 0,4 % serta hasil hipotesisnya  $0,567 < 1,991$ . Hal itu juga diperkuat dengan angka signifikansi  $> 0,050$  maupun  $0,572 > 0,050$  bermakna bermakna  $H_0$

diterima serta  $H_2$  ditolak. Perkara itu memperlihatkan tidak ditemukan pengaruh signifikan serta berangka positif antara motivasi kerja kapada kinerja pegawai di unit kerja biro sdm perpustakaan nasional RI kota Jakarta pusat.

- Ada pengaruh positif serta signifikan antara disiplin serta motivasi kerja kapada Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 36.402 + 0,242X_1 - 0,137X_2$ . angka korelasi seangka 0,422 dimana dimana angka itu ialah hasil interval antara 0,400 – 0,599 bermakna bisa disimpulkan variabel Disiplin serta Motivasi Kerja punya tingkat hubungan cukup kuat kapada Kinerja Pegawai. angka koefisien determinasi seangka 17,8% serta hasil tes hipotesisnya  $8,229 > 3,12$  serta perkara itu juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  maupun  $0,001 < 0,050$  bermakna bermakna  $H_0$  ditolak serta  $H_3$  diterima. Data itu memperlihatkan ditemukan pengaruh positif serta signifikan secara simultan antara disiplin serta motivasi kerja kapada kinerja pegawai di unit kerja biro sdm perpustakaan nasional RI kota Jakarta pusat

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jfakarta : Erlangga
- Khumaedi, E. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 2(1), 96749.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional, 3(1), 60-74.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 3(2), 617-629.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota

- Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- [6] Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- [7] Arifa, S. N., & Muhsin, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374-389.
- [8] Erdiansyah, E. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cv Patakaran Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(1), 93-108.
- [9] Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113-125.
- [10] Mahrizal, D. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi kadera sejati, Jetis Mojokerto. *Jurnal Administrasi Dan Perkantoran Modern*, 8(3), 28-32.
- [11] Hidayat, S., & Khotimah, S. H. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpit Kecamatan Cimanggis Kota Depok. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(6), 1747-1754.
- [12] Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18(1), 10-19.
- [13] Pratami, N. W. C. A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 21(2), 150-157.
- [14] SIAGIAN, M. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Hosindo Sejahtera. *Jurnal ilmiah kohesi*, 4(3), 181-188.
- [15] Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- [16] Sutanto, P. H., & Ariyanto, E. (2018). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Fluid Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- [17] Fitriani, R., & Muhyadi, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran-S1*, 7(3), 273-281.
- [18] Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 52-60.
- [19] Chusnah, C., & Purwanti, H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sgi. *Kinerja*, 2(01), 122-132.
- [20] Sopandi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 596- 602..