

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PUSAT STATISTIK KOTA JAKARTA SELATAN PASCA ERA PANDEMI COVID 19

Reza Dwicahya Purnama¹, Freddy J. Rumambi²

Institut Bisnis dan Multimedia ASMI

Rezadwip12@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Selatan Diera Covid 19. Metode penelitian dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan dengan metode penyebaran kuesioner dan analisis data ayng digunakan ialah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear diperoleh persamaan $Y = 28,719 + 0,589 X_1 + 0,054 X_2$ dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,213 atau 21,3% membuktikan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 21,3% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 78,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dan berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t (parsial) antara variabel Motivasi (X1) dengan variabel Kinerja (Y) hasil t hitung > t tabel (3,090 > 1,9703) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil uji t antara variabel disiplin kerja (X2) dengan variabel kinerja (Y) hasil t hitung > t tabel (2,297 > 1,703) yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji f antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hasil hitung f hitung > f tabel = 4,920 > 2,96 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Maka Ho di tolak dan Ha diterima yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama) antara pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat statistik Kota Jakarta Selatan.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Central Statistics Agency of south Jakarta City Diera Covid 19. The research method in this study is a quantitative method. The research data collected by the method of disseminating questionnaires and data analysis used are descriptive analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis. Based on the results of linear regression analysis calculations obtained equation $Y = 28.719 + 0.589 X_1 + 0.054 X_2$ with a coefficient of determination value (R Square) of 0.213 or 21.3% proving that motivation and work discipline variables contributed or influenced by 21.3% on employee performance while the remaining 78.7% was influenced by other factors that were not studied in this study. And based on hypothesis testing using a t test (partial) between the Motivation variable (X1) and the Performance variable (Y) the result of the t count > t table (3.090 > 1.9703) shows that motivation affects employee performance, while the results of the t test between the work discipline variable (X2) and the performance variable (Y) the result of t count > t table (2.297 > 1.703) which means that work discipline affects employee performance. Based on the f test between motivation and work discipline variables on employee performance, the calculation result f calculates > fable = 4,920 > 2.96 with a significance level of 0.000 < 0.05. So Ho was rejected and Ha accepted who stated that there was a significant influence simultaneously (jointly) between the influence of motivation and work discipline on employee performance at the Central Statistics Agency of the City of South Jakarta.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 telah berlangsung sejak awal tahun 2020 dan berdampak luas terhadap kegiatan perekonomian dan kesehatan. Pemerintah telah melakukan beragam upaya dalam mencegah penyebaran virus ini. Beberapa upaya yang telah dilakukan pemerintah antara lain Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB). Kebijakan tersebut mendorong masyarakat untuk menyesuaikan perilaku sesuai dengan protokol kesehatan yang ditetapkan oleh pemerintah. Meskipun demikian, Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut tidak mengesampingkan pelayanan kepada masyarakat, dan harus selalu adaptif terhadap perubahan kerja manual menjadi digital. Sebagai penyedia data statistik berkualitas, Badan Pusat Statistik (BPS) tetap berperan optimal dalam hal penyediaan berbagai data strategis bagi pemerintah dan masyarakat, seperti release data inflasi yang dilakukan setiap awal bulan, serta memberikan informasi terkait penanganan pandemic, diantaranya dengan melaksanakan survei dampak covid bagi masyarakat dan pelaku usaha. Adanya pandemi Covid-19 juga berdampak pada perubahan pola hidup masyarakat sehingga mengharuskan masyarakat untuk mampu beradaptasi dengan kebiasaan baru. Dengan adanya teknologi informasi yang semakin canggih, perubahan dan dampak tersebut dapat dipantau dan diperoleh secara mudah dan hampir real time. Terkait hal tersebut, BPS akan lebih focus pada penggunaan big data untuk mengukur berbagai indikator dan memberikan informasi kepada para pemangku kepentingan, guna menyusun perencanaan serta langkah-langkah cepat dan strategis dalam pemulihan ekonomi nasional. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar penyediaan data berkualitas tetap berjalan dengan semestinya. Namun demikian, terkait tugas pokoknya sebagai penyedia data berkualitas di masa pandemi, BPS terkendala dengan pengumpulan data primer maupun sekunder, dimana kondisi pandemic menyebabkan penurunan respon rate di beberapa survei. Hal ini disebabkan banyaknya responden establish/instansi yang terpaksa harus menghentikan sementara operasional usahanya, selain itu adanya kebijakan social distancing menyebabkan petugas tidak dapat

berinteraksi secara langsung dengan responden sehingga responden cenderung mengabaikan permintaan data tersebut. Permintaan data secara daring pun kurang mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan, dikarenakan tidak semua responden/instansi mau mengisi link survei maupun membalas email survei yang diinginkan. Pada akhirnya, kondisi tersebut tentunya akan berdampak pada penurunan capaian kerja instansi, khususnya BPS Kota Jakarta Selatan.

Tabel 1

**Persentase Tingkat Capaian Kinerja
(Respon Rate) Menurut Jenis Survei Tahun
2020 - 2021**

No	Uraian	Persentase Pemasukan	
		2020	2021
1	Jumlah pemasukan dokumen (response rate) survei statistik dengan pendekatan rumah tangga	100	90
2	Jumlah pemasukan dokumen (response rate) survei statistik dengan pendekatan usaha	90	80
3	Jumlah pemasukan dokumen (response rate) survei statistik dengan pendekatan non rumah tangga non usaha	95	85
Capaian Kinerja		95	85

Sumber : BPS Kota Jakarta Selatan

Terkait penilaian kinerja instansi, peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang wajib dimiliki oleh suatu organisasi. Menurut Eri (2020) dalam jurnal, menjelaskan bahwa sumber daya manusia ialah seorang individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik di dalam sebuah institusi maupun instansi yang memiliki fungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Untuk dapat memberikan kinerja yang baik kepada instansi, instansi memerlukan tenaga sumber daya manusia sesuai dengan bidangnya untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, maka diharapkan semakin banyak pegawai yang ahli instansi berharap produktivitas instansi juga akan baik. Menurut Mangkunegara (2020:22) dalam Silaen, dkk (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah individu yang telah menyelesaikan tanggung jawab dengan hasil kerja yang baik. Dalam mencapai kinerja yang tinggi, akan banyak faktor yang dapat mempengaruhi pekerjaan seorang pegawai, seperti motivasi dan disiplin

kerja. Kinerja merupakan tingkat pencapaian yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai yang dijalankan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya. Menurut Moekijat, dalam menjalani sebuah pekerjaan ada hubungan yang erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin.

Dalam sebuah instansi terdapat berbagai macam tipe pegawai yang berbeda-beda. Sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya masing-masing terkadang ada beberapa pegawai yang terlihat tidak memiliki antusias atau terlihat malas terhadap pekerjaannya, tetapi bila mengerjakan pekerjaan lainnya ia terlihat bersemangat. Setiap orang pasti memiliki motivasi yang tumbuh di dalam dirinya, tetapi dasar dari tumbuhnya motivasi tersebut memiliki alasan yang berbeda-beda. Hal lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja seorang pegawai ialah disiplin kerja. Sebuah kedisiplinan yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai terhadap tugas yang diberikan. Sikap disiplin kerja yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal untuk instansi. Macam-macam disiplin di dalam instansi ialah seperti disiplin waktu dan disiplin terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Keberhasilan suatu instansi dapat dilihat dari kemampuan dalam meningkatkan, mencapai, serta mempertahankan kinerja instansi yang mana hal tersebut dalam dicapai oleh para pegawainya. Penurunan kinerja para ASN disinyalir terjadi hampir di setiap instansi. Kebijakan pemerintah yang menerapkan kombinasi sistem kerja Work From Office dan Work From Home bagi para ASN, tentunya memiliki sejumlah dasar pertimbangan dan acuan dalam keputusan kebijakannya. Fenomena penurunan kinerja pegawai terkait motivasi dan disiplin kerja yang berpotensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai juga di dukung oleh penelitian terdahulu oleh Oki (2019) dan Ella (2017) mengatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Jakarta Selatan, Jl. Tanjung Barat Raya No.65 Pejaten Timur

Pasar Minggu, Jakarta Selatan. Adapun Pelaksanaan Penelitian di jadwalkan selama 3 (tiga) bulan Kalender, terhitung mulai bulan Juni sampai dengan Agustus 2022. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Selatan sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden untuk mendapatkan data primer.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini ialah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi), analisis regresi berganda (uji t dan uji f), koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat statistik Kota Jakarta Selatan dengan menggunakan pengolahan data SPSS Statistic 21.

Tabel 2
Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.719	17.154		1.674	.006
Motivasi (X_1)	.589	.191	.511	3.090	.005
Disiplin (X_2)	.054	.183	.049	2.297	.009

Sumber : Hasil Olah SPSS 21.0

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Statistic 21, maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 28,719 + 0,589 X_1 + 0,054 X_2$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta pada angka 28,719 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi dan disiplin tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai memiliki nilai 28,719.
2. Variabel motivasi mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,589. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,589 satuan dan sebaliknya.

Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara motivasi dengan kinerja pegawai.

3. Variabel disiplin mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,054. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel disiplin sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,0054 satuan dan sebaliknya. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara disiplin dengan kinerja pegawai. Variabel motivasi dan disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai lebih besar dari pada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian jika BPS Kota Jakarta Selatan ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka fokus utama yang perlu dilakukan adalah meningkatkan motivasi kerja bagi para pegawainya.

Uji Hipotesis Parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan melihat signifikansi dari pengaruh independen secara individual terhadap variabel independen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Berikut merupakan hasil uji t pada variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3
Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.719	17.154		1.674	.006
Motivasi (X ₁)	.589	.191	.511	3.090	.005
Disiplin (X ₂)	.054	.183	.049	2.297	.009

Sumber : Hasil Olah SPSS 21.0

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS pada Tabel 3 terlihat bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ialah sebagai berikut:

1. Motivasi mendapatkan nilai Sig 0.005 < 0.05 dan nilai t hitung 3.090 > 1.703 t tabel. Dapat disimpulkan bila variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi mendapatkan nilai Sig 0.009 < 0.05 dan nilai t hitung 2.297 > 1.703 t tabel. Dapat disimpulkan bila variabel

disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (uji f)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Motivasi (X₁) dan Disiplin (X₂) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₀ : $\beta_1 = \beta_2 = 0$: motivasi dan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H_a : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$: motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berikut merupakan hasil uji f pada penelitian ini :

Tabel 4
Hasil uji f

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	128.740	2	64.370	4.920	.001 ^a
Residual	353.260	27	13.084		
Total	482.000	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber : Hasil Olah SPSS 21.0

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, diperoleh nilai F-hitung sebesar 4,920 dengan nilai Sig sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F-hitung 4.920 > 2.96 dari F-tabel dan nilai Sig 0.001 < dari 0,05. Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel motivasi (X₁) dan disiplin (X₂) secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) BPS Kota Jakarta Selatan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R² yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent (Ghozali, 2013).

Tabel 5
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.517 ^a	.267	.213	3.61714	2.267

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah SPSS 21.0

Berdasarkan tabel 5, Pada ditemukan bahwa hubungan yang cukup kuat antara disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Selatan sebesar ($R = 0,517$). Adapun nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (adjusted R Square) sebesar 0,213 yang berarti bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh dua variabel independen yaitu motivasi pegawai, dan disiplin pegawai sebesar 21,30%, sedangkan sisanya sebesar 78,70% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dari hasil uji parsial pertama yang mengukur pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai sehingga hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah ditetapkan. Artinya semakin besar motivasi pegawai maka akan semakin besar pula kinerja yang dihasilkan. 98 Motivasi merupakan suatu dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang untuk bekerja atau melakukan sesuatu. Semakin kuat motivasi, kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai memiliki peran sangat penting dalam sebuah instansi. Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Selatan merupakan lini instansi untuk menjalankan pekerjaan mencapai tujuan. Tanpa adanya motivasi bagi pegawai bisa menyebabkan penurunan kinerja dari pegawai itu sendiri. Dengan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai maka instansi dapat menentukan kebijakan dengan menyesuaikan karakteristik motivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang meningkat akan berhubungan dengan hasil pekerjaan suatu instansi. Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu memiliki persamaan,

dimana motivasi mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Panca Heri Sutanto & Eny Ariyanto (2018) yang menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Fluid Indonesia.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Uji parsial kedua mengukur pengaruh antara disiplin terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan variabel motivasi, hasil dari Uji-t menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai sehingga hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah ditetapkan. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin seseorang pegawai maka akan semakin besar pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hal ini dapat dipahami mengingat disiplin di tempat kerja merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai yang ingin mencapai kinerja terbaiknya. Disiplin kerja dapat berupa bekerja tepat waktu, termasuk ketaatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Paradigma yang berkembang saat ini, hampir semua instansi sangat membutuhkan pegawai yang memiliki disiplin dalam pekerjaannya. Instansi sangat berharap memiliki pegawai yang memiliki semangat tinggi, mematuhi aturan yang ditetapkan oleh instansi, dan mampu memanfaatkan fasilitas yang ada dengan sebaik-baiknya. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi, seorang pegawai, ia akan menguasai pekerjaan yang telah dilakukan dan akan mencapai kinerja yang maksimum. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai. Disiplin bukan semata-mata terkait dengan dominasi atau hukuman, namun 100 lebih kepada membuat lingkungan kerja aman dan menyenangkan bagi pegawai dan organisasi. Untuk meningkatkan disiplin perlu ada dasar kepercayaan antara pimpinan dan pegawai. Hal ini dimulai dengan komunikasi yang jelas dan berlanjut secara konsisten. Sasaran dari prosedur disiplin dapat dilakukan melalui:

pertama, memastikan semua karyawan diperlakukan dengan adil, setara, dan mematuhi hukum; kedua, menetapkan standar perilaku, sehingga pegawai tahu apa yang diharapkan dari mereka; dan ketiga, pimpinan perlu mencoba menyelesaikan masalah secara informal atau internal, daripada melalui Tindakan pemberian sanksi hukuman/punishment. Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu memiliki persamaan, dimana disiplin mempengaruhi

SIMPULAN

Penelitian ini berisikan suatu model yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Administrasi Jakarta Selatan di era pandemic Covid19. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 21.0 dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin (X2) secara bersama (simultan) berpengaruh signifikan dan searah terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Selatan di era pandemic Covid-19.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pusat statistik Kota Jakarta selatan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi yang diberikan dari atasan maupun perusahaan kepada karyawan Badan Pusat statistik Kota Jakarta Selatan sangat berpengaruh terhadap baik atau buruknya kinerja para karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pusat statistik Kota Jakarta selatan. Hal ini membuktikan bahwa kedisiplinan yang telah dijalani oleh para karyawan Badan Pusat statistik Kota Jakarta Selatan sangat berpengaruh terhadap baik atau buruknya kinerja para karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi.

kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini tentu saja mendukung hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Desy Puspita, dkk (2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Arkana Buana, Jakarta.

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mangkunegara AA, (2020). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Mahriani, M. R. S. E., Tanjung, R.,

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Susanto, P.H., & Ariyanto, E. (2018). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Fluid Indonesia*. Universitas Mercubuana.

PROFIL SINGKAT

Penulis pertama dengan nama lengkap Reza Dwicahya Purnama, tempat kelahiran Jkarta, 12 Mei 1998. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara. Penulis menempuh pendidikan Sekolah Dasar di SDN 05 PAGI Jakarta Selatan, SMP Pancoran Mas Depok, SMA Muhammadiyah 1 Depok dan melanjutkan pendidikan diperguruan tinggi IBM asmi dengan jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Prodi Manajemen Tahun 2018 – 2022. Aktivitas penulis saat ini, merupakan atlet bulutangkis yang masih aktif membela club, daerah dan negara di dalam maupun di luar Indonesia.

Penulis kedua dengan nama Freedy Rumambi merupakan Rektor pada Institut Bisnis dan Multimedia (IBM ASMI) Jakarta , sekaligus dosen pembimbing pebulis yang telah banyak membantu dan membimbing

sehingga skripsi/karya ilmiah serta jurnal ini dapat terselesaikan tepat waktu.