

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Sumatera Selatan

Patrio Zona Putra*, Heriyanto

Program studi manajemen, universitas bina darma Palembang

*correspondence email: patriozonaputra66@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan : (1) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN satpol pp sumatera selatan (2) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN (3) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara Bersama-sama (simultan) terhadap kinerja, sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 orang responden yang merupakan Asn Satpol-Pp Sumatera Selatan, metode penarikan sampel yang digunakan peneliti adalah metode *Purposive Cluster random sampling*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji validitas dan uji reabilitas, pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f, serta analisis koefisien korelasi dan determinasi, Dari hasil penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN SATPOL-PP SUMSEL hal ini dapat dilihat dari uji T yaitu t_{hitung} sebesar $-0,234 < t_{tabel} 2,010$ dengan signifikansi sebesar $0,816 > 0,05$. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN hal ini dapat dilihat dari uji T yaitu t_{hitung} sebesar $20,208 > t_{tabel} 2,010$ dengan signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Dapat disimpulkan ada pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja ASN, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara Bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat kinerja dengan nilai $f_{hitung} 339,8 > f_{tabel} 3,19$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Berdasarkan nilai koefisien determinasi R square (R) sebesar 0,934 atau 93,4% artinya kontribusi sumbangan pengaruh motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap (Y) sebesar 93,4% dan sisa nya (100% -93,4%) 6,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci : disiplin kerja, kinerja, motivasi kerja

Abstract. This study aims: (1) to determine the effect of work motivation on the performance of ASN Satpol PP South Sumatra (2) to determine the effect of work discipline on ASN performance (3) to determine the effect of work motivation and work discipline together (simultaneously) on performance. The sample in this study was 51 respondents who were Asn Satpol-Pp South Sumatra, the sampling method used by the researcher was the *Purposive Cluster random sampling* method. This type of research is quantitative research using multiple regression analysis techniques, classical assumption test, validity and reliability testing, hypothesis testing through t test and f test, as well as correlation coefficient analysis and determination, From the results of this study, the effect of work motivation partially has no significant effect on the performance of ASN SATPOL-PP SUMSEL this can be seen from the T test, namely tcount of $-0.234 < t_{table} 2.010$ with a significance of $0.816 > 0.05$. Work discipline partially has a significant effect on ASN performance, this can be seen from the T test, namely tcount of $20.208 > t_{table} 2.010$ with a significance of $0.00 < 0.05$. It can be concluded that there is a significant positive effect of work discipline on the performance of ASN, the variable of work motivation and work discipline has a significant effect simultaneously (simultaneously) on the performance dependent variable with a value of fcount $339.8 > f_{table} 3.19$ with a significance value of $0, 00 < 0.05$. Based on the coefficient of determination R square (R) of 0.934 or 93.4%, it means that the contribution of work motivation (X_1) and work discipline (X_2) to (Y) is 93.4% and the rest (100% -93.4 %) 6.6% influenced by other factors.

Keywords: Performance, Work Motivation, Work Discipline

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Menurut (Sedarmayati, 2017) kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat di observasi peningkatan kinerja yang tinggi sangat penting dalam organisasi, karena dengan kinerja yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendiri nya. oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja nya agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan dan setiap instansi selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawan nya meningkat. untuk mencapai hal tersebut, instansi harus memberikan motivasi yang baik untuk seluruh karyawan/ASN nya untuk mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja tanpa motivasi, seorang ASN tidak akan bisa memenuhi tugas nya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasi nya tidak terpenuhi.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang tidak hanya para pemimpin memotivasi karyawan sama pentingnya adalah faktor yang untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan menurut (Rivai, 2009) disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berorganisasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

norma-norma yang berlaku, Didalam masalah yang timbul diperusahan yang berkaitan dengan kinerja ASN adalah masih adanya kendala dimana beberapa ASN terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Kemudian terdapatnya beberapa ASN yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja, dan masih ada beberapa ASN terlambat hadir serta ASN tidak masuk kerja, dan masih terdapat beberapa ASN yang kurang disiplin kerja terhadap waktu kerja, seperti masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan ASN itu sendiri, seperti tidak berada diruang kerja pada jam kerja dan biasanya ASN tersebut berada dikantin perusahaan atau melakukan aktivitas diluar pekerjaan kantor. Masih cukup banyak kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukan oleh ASN dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaan nya sehingga membuat karyawan tidak menjadi pribadi yang disiplin.

Salah satu perusahaan yang terus meningkatkan kinerja ASN-nya adalah polisi pamong praja disingkat (Pol-PP) yang merupakan aparat pemerintah daerah yang diduduki pegawai negeri sipil (PNS) dan diberi tugas, tanggung jawab wewenang, dan hak secara penuh dengan persaturan perundang-undangan dalam penegakan peraturan daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kerja, dan apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Asn Satpol-PP Sumatera Selatan

METODE

Penelitian ini dilakukan untuk untuk menguji ada tidaknya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN satuan polisi pamong praja sumatera selatan, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian tentang riset yang berbentuk angka dan dapat diukur secara sistematis. Populasi dalam penelitian ini adalah ASN yang ada pada satpol-pp provinsi Sumatera Selatan yang banyak ASN nya berjumlah 170. Dan yang menjadi sampel adalah 51 ASN dengan menggunakan *Purposive Cluster random sampling*, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner dan juga studi pustaka, pengukuran variabel menggunakan uji validitas dan uji reabilitas, metode analisis data menggunakan uji asumsi klasik yaitu terdiri dari uji normalitas, uji Uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dilakukan juga analisis regresi berganda karena terdapat 2 variabel X yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, uji koefisien korelasi dan determinasi dan juga dilakukan uji hipotesa yang terdiri dari uji T (parsial) dan uji F (simultan).

HASIL

Tabel 1
Hasil uji Validitas

Variabel	Keterangan	Corrected Item Pernyataan Total Correlation	r _{tabel}	Hasil
Motivasi Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,475	0,275	Valid
	X _{1.2}	0,435		Valid
	X _{1.3}	0,467		Valid
	X _{1.4}	0,459		Valid
	X _{1.5}	0,476		Valid
	X _{1.6}	0,531		Valid
	X _{1.7}	0,636		Valid
	X _{1.8}	0,560		Valid
Disiplin kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,557	0,275	Valid
	X _{2.2}	0,731		Valid
	X _{2.3}	0,749		Valid
	X _{2.4}	0,732		Valid
	X _{2.5}	0,539		Valid
	X _{2.6}	0,445		Valid
	X _{2.7}	0,725		Valid
	X _{2.8}	0,597		Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,599	0,275	Valid
	Y2	0,774		Valid
	Y3	0,727		Valid
	Y4	0,794		Valid
	Y5	0,537		Valid
	Y6	0,426		Valid
	Y7	0,714		Valid
	Y8	0,468		Valid

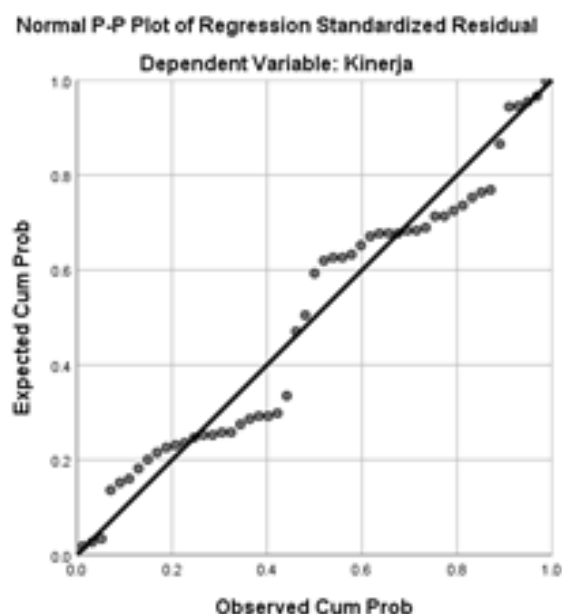
Sumber: data olahan

Tabel 1 dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} dan bernilai positif, dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja disiplin kerja dan kinerja mempunyai Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,275 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 2
Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,573	0,275	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,785	0,275	Reliabel
Kinerja (Y)	0,777	0,275	Reliabel

Sumber: data olahan



Sumber: data olahan

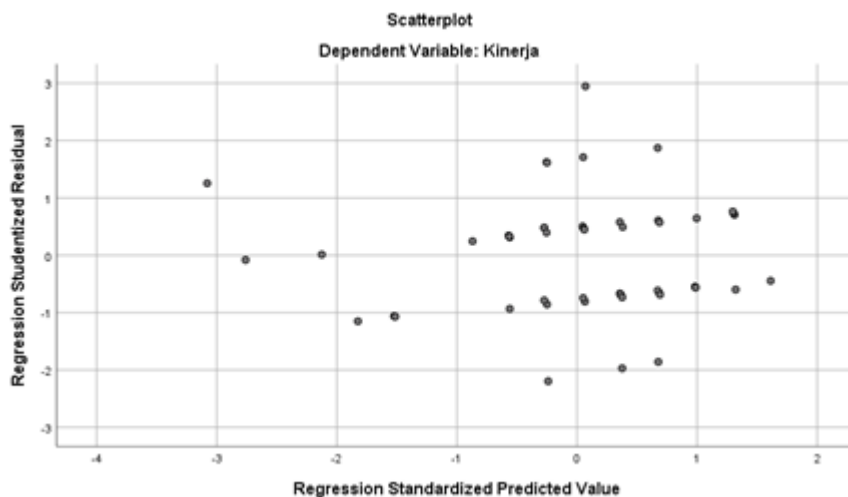
Gambar 1
Hasil Pengujian Normalitas dengan Plot Garis Diagonal

Gambar 1 menjelaskan bahwa plot di sekitar garis diagonal atau plot mengikuti garis diagonal maka data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Tabel 3 pengujian multikolinearitas, diketahui bahwa nilai VIF pada variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja adalah sama sebesar 1,689. Dimana nilai VIF dari kedua variabel lebih kecil dari pada 10 ($1,689 < 10$), maka kedua variabel tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 3
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)			
Motivasi kerja(X1)	-.014	,592	1,689
Disiplin kerja (X2)	,958	,592	1,689

Sumber: data olahan



Sumber: data olahan

Gambar 2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan scatterplots

Gambar 2 menjelaskan *scatterplots* bahwa sebaran dari plot-plot yang ada tidak membentuk suatu pola khusus (lebih menyebar) sehingga model ini tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4
Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.610	1.680			.958	.343
Motivasi_kerja	-.014	.061	-.011		-.234	.816
disiplin_kerja	.958	.047	.974		20.208	.000

Sumber: data olahan

Tabel 4 menjelaskan coefficients pada kolom B pada constant (a) 1.610 nilai motivasi kerja(X1) sebesar -014 dan nilai disiplin kerja(X2) sebesar 0,958 Sehingga persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$

Keterangan: Y = Kinerja; a = 1.610; $X_1 = -0,14$; $X_2 = 0,958$; $Y = 1.610 + -014 + 0,958$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda b positif dan penurunan bila b bertanda negatif, dan sehingga dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai motivasi kerja(X1) terhadap kinerja (Y) pada satuan polisi pamong praja sumatera selatan berjumlah sebesar -014 atau (14,0%) yang berarah negative semakin besar motivasi kerja yang diterima oleh ASN menggambarkan tingkat kinerja karyawan akan ikut meningkat, sebaliknya semakin motivasi kerja maka akan menurun kinerja karyawan
2. Nilai disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pada satuan polisi pamong praja sumatera selatan berjumlah sebesar 0.958 atau (95,8%) yang berarah positif, maka pengukuran semakin besar disiplin kerja semakin buruk kinerja karyawan, sebaliknya semakin kecil disiplin kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan.

Tabel 5
Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.934	.931	.82446

Sumber: data olahan

Tabel 5 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,966. Sedangkan koefisien determinasi *R Square* adalah sebesar 0,934 di mana mengandung pengertian bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja(X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) sebesar 93,4% sedangkan sisanya 6,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4, diperoleh data bahwa T_{hitung} untuk motivasi kerja -0,234 dengan

signifikansi 0,816 dan T_{hitung} untuk lingkungan kerja 20,208 dengan signifikansi 0,00. Dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k-1$ atau $(40-2-1)$ sehingga nilai t_{tabel} sebesar 2,010 (berdasarkan distribusi tabel nilai t), maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut.

1. Tes hipotesis motivasi kerja (X1) terhadap kinerja satuan polisi pamong praja sumatera selatan. Hasil perhitungan, di dapat nilai t_{hitung} sebesar $-0,234 < t_{tabel}$ sebesar 2,010 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,816 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja
2. Tes hipotesis variabel disiplin kerja (X2) terhadap SATPOL-PP SUMSEL. Hasil perhitungan, di dapat nilai t_{hitung} sebesar $20,208 > t_{tabel}$ sebesar 2,010 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, artinya secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja
3. Tes hipotesis motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja ASN SATPOL PP SUMSEL, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap sedangkan disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN SATPOL PP sumatera selatan

Tabel 6
Uji F Simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	462.000	2	231.000	339.837	.000 ^b
	Residual	32.627	48	.680		
	Total	494.627	50			

Sumber: data olahan

Tabel 6 hasil uji hipotesis bersama-sama diketahui F_{hitung} untuk variabel independen sebesar 339,8 sedangkan F_{tabel} dengan $\alpha = 0.05\%$ serta $df = n-k-1$, jadi taraf nyata $df = 51-2-1$ sehingga F_{tabel} sebesar 3,19, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai hitung sebesar $339,8 > 3,19$, maka hipotesis secara simultan dapat dinyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja(X1) tidak ada pengaruh terhadap kinerja (Y). Hal ini terlihat dari hasil pengujian yang memiliki nilai signifikansi sebesar $0,816 > 0,05$ dengan nilai $-0,234 < t_{tabel}$ sebesar 2,010; hal ini menunjukkan bahwa ASN memerlukan pengawasan atasan untuk memotivasi agar giat dalam bekerja. Dimana motivasi kerja itu sendiri terdiri dari beberapa indikator oleh (Bahri & Nisa, 2017) Kinerja, Penghargaan, Tantangan, Tanggung jawab, Pengembangan, Keterlibatan, kesempatan, Dalam penelitian sebelumnya yang mengenai motivasi kerja dilakukan (Rozalia, Utami, & Ruhana, 2015) Dari hasil penelitian dapat diketahui Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal dapat dibuktikan melalui nilai F hitung sebesar 50,605. Dan F tabel sebesar 3,112. Karena F hitung $> F$ tabel ($50,605 > 3,112$) atau nilai sig F ($0,000 < \alpha = 0.05$) maka model analisis regresi sudah signifikan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil melalui berbagai macam pengujian dan penganalisisan data di atas, penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dimana disiplin kerja itu sendiri terdiri dari beberapa indikator yaitu Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan, Taat terhadap peraturan lainnya. Hal ini terlihat dari hasil pengujian yang memiliki nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. di dapat nilai t_{hitung} sebesar $20,208 > t_{tabel}$ sebesar 2,010; Hal ini dapat disimpulkan bahwa ASN satuan polisi pamong praja Sumatra selatan bekerja sesuai yang diperintahkan hanya saja mungkin ada beberapa asn yang tidak menjalankannya Dalam penelitian sebelumnya yang mengenai disiplin kerja yang dilakukan (Hasibuan & silvy, 2019) Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian adalah secara parsial (Uji t) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara parsial (Uji t) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan (Uji F) bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

Berdasarkan nilai determinasi *R Square* adalah sebesar 0,934 di mana mengandung pengertian bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja(X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) sebesar 93,4% sedangkan sisanya 7,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil pengujian antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja (Y) diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat kinerja dengan nilai hitung sebesar 339,8 > tabel 3,19 dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ dan artinya motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN Satuan polisi pamong praja sumatera selatan. Responden dalam penelitian ini sebanyak 51 ASN. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, Hasil penelitian membuktikan bahwa secara individu (parsial) motivasi kerja (X_1) dengan tingkat signifikan sebesar 0,816 .lebih besar daripada tingkat signifikasi sebesar 0,05 maka terbukti motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara individu (parsial) variabel disiplin kerja (X_2) dengan tingkat signifikan 0,00 lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 maka terbukti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan (uji F) motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Sig pada tabel anova lebih kecil dari nilai probabilitas (Sig.) ($0,00 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Nganjuk. *Jimex*.
- Bahri, S., & Nisa, C. Y. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* .
- Efendi, F. M., & Ngatno. 2018. Pengaruh Return On Assets (ROA) Terhadap Harga Saham dengan Earning Per Share (EPS) sebagai Intervening (Studi Kasus pada Perusahaan Sub Sektor Tekstil dan Garmen yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Ekhsan, M. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*.
- Harahap, D. S., & Khair, H. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetisi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Umsu.ac.id*.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Semninar Nasional*.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Garuda Kemendikbud*.
- Sefriady, D. F., & Iskandar, D. A. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik*, 2(1).