



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan

Muhamad Ilham Fadhil

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Abu Bakar Dja'far

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan
ilhamfadhil719@gmail.com, dosen01637@unpam.ac.id

Abstrak. *This research aims to analyze the influence of work discipline and competence on employee performance at the Library and Archives Office of South Tangerang City. This study employed a quantitative method with an associative approach. The research sample consisted of 60 employees obtained through a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, observation, and documentation, and then analyzed using instrument testing, classical assumption tests, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, as well as t-test and F-test with the assistance of SPSS version 26. The results show that: (1) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with $t_{count} > t_{tabel}$ ($13.800 > 2.002$). This proves that the higher the employee's discipline, the better the performance achieved. (2) Competence has a positive and significant effect on employee performance, with $t_{count} > t_{tabel}$ ($17.552 > 2.002$), which means that employees' knowledge, skills, and work attitudes directly contribute to achieving performance targets. (3) Simultaneously, work discipline and competence have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by $F_{count} > F_{tabel}$ ($159.839 > 3.159$) and significance level < 0.05 . The multiple linear regression equation obtained is $Y = -1.813 + 0.237 X_1 + 0.786 X_2$, which shows that work discipline and competence positively affect employee performance. The coefficient of determination (R^2) is 0.849 or 84.9%, while the remaining 15.1% is influenced by other factors not examined in this study, such as motivation, compensation, leadership, and work environment*

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

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian sebanyak 60 pegawai diperoleh melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji t dan uji F dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,800 > 2,002$). Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($17,552 > 2,002$), yang berarti kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai berkontribusi langsung dalam pencapaian target kinerja. (3) Secara simultan, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($159,839 > 3,159$) dan signifikansi $< 0,05$. Hasil persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = -1,813 + 0,237 X_1 + 0,786 X_2$, yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Besarnya kontribusi kedua variabel independen terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,849 atau 84,9%, sedangkan sisanya 15,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi, kompensasi, kepemimpinan, maupun lingkungan kerja

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Fenomena mengenai hubungan antara kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai telah banyak dikaji oleh para peneliti untuk membuktikan sejauh mana faktor-faktor tersebut memengaruhi hasil kerja pegawai. Salah satu penelitian relevan dilakukan oleh Irma Utami dan Nety Kumalasari (2024) Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan. Sedangkan, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk (2024) Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan pandangan tersebut, penting untuk melihat bagaimana kondisi kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan, mengingat instansi ini memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan publik di bidang literasi dan pengelolaan arsip daerah. Untuk memahami hal tersebut, berikut disajikan data kinerja pegawai selama tiga tahun terakhir sebagaimana terlihat pada Tabel berikut

Tabel 1. 1
Data Kinerja Pegawai
Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan
Tahun 2022-2024

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Target	Rata-Rata	Keterangan
1	2022	60	100%	91,5%	Sangat Baik
2	2023	60	100%	94,5%	Sangat Baik
3	2024	60	100%	95%	Sangat Baik
	Rata-rata 3 tahun		100%	93,7%	

Sumber: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan

Tabel 1.1 menggambarkan data kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan selama periode tiga tahun, yaitu dari tahun 2022 hingga tahun 2024. Data tersebut memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian kinerja pegawai dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan instansi, sekaligus mencerminkan efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai dalam kurun waktu tersebut

Tabel 1. 1 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Lingkungan Kerja Fisik Karyawan pada Atria

Tabel 1. 2
Disiplin Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
Kota Tangerang Selatan

Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-rata Kehadiran	Kriteria	Rata-rata Tepat Waktu	Kriteria	Kepatuhan terhadap Aturan	Kriteria	Tingkat Disiplin Umum	Kriteria
2022	60	80%	Sangat Baik	78%	Baik	83%	Sangat Baik	78%	Baik
2023	60	76%	Baik	75%	Cukup	78%	Baik	75%	Cukup
2024	60	73%	Cukup	72%	Cukup	75%	Cukup	72%	Cukup

Sumber: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 mengenai penilaian disiplin kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan Tahun 2022-2024, terlihat adanya penurunan disiplin kerja pada seluruh indikator. Pertama, dari aspek kepatuhan terhadap jam kerja yang tercermin melalui indikator rata-rata tepat waktu menunjukkan penurunan dari 78% pada

tahun 2022 menjadi 72% pada tahun 2024. Ini menggambarkan bahwa semakin banyak pegawai datang terlambat ke kantor. Di lapangan, hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya sistem absensi yang ketat, seperti absensi manual yang mudah dimanipulasi atau kurangnya sanksi tegas bagi pegawai yang terlambat. Selain itu, ketidaktepatan waktu dalam memulai pekerjaan mengganggu alur kerja harian, terutama pada pekerjaan tertunda dan target kerja tidak tercapai

Tabel 1. 3
Data Kompetensi Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan

No	Jabatan	Pengetahuan (1–5)	Keterampilan (1–5)	Sikap (1–5)	Total Skor	Kategori Kompetensi
1	Kepala Dinas	5	5	5	15	Sangat Kompeten
2	Sekretaris	4	5	5	14	Sangat Kompeten
3	Sub bagian Umum dan Kepegawaian	4	4	4	12	kompeten
4	Bidang Pengembangan dan Pembinaan Perpustakaan	3	4	4	11	kompeten
5	Bidang Pelayanan dan Otomasi Perpustakaan	3	3	4	10	kompeten
6	Bidang Pengelolaan Arsip	3	2	3	8	Cukup Kompeten
7	Bidang Pembinaan dan Pengawasan Kearsipan	3	3	3	9	Cukup kompeten
8	UPT Perpustakaan Daerah	4	4	4	12	Kompeten

Sumber: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel 1.3 menampilkan data kompetensi pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan yang meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Masing-masing aspek diukur menggunakan skala penilaian 1–5, kemudian dijumlahkan untuk memperoleh total skor, yang selanjutnya dikategorikan ke dalam tingkat kompetensi seperti sangat kompeten, kompeten, atau cukup kompeten. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa permasalahan yang perlu mendapat perhatian terkait tingkat kompetensi pegawai yang belum merata di seluruh unit kerja.

Terdapat ketimpangan tingkat kompetensi antar jabatan. Jabatan struktural seperti Kepala Dinas dan Sekretaris memiliki skor kompetensi yang tinggi (14–15), sedangkan jabatan pelaksana seperti Bidang Pengelolaan Arsip dan Bidang Pemeliharaan serta Pengawasan Kearsipan UPT Perpustakaan Daerah hanya memperoleh skor 8–9 yang masuk dalam kategori cukup kompeten. Ketimpangan ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai di tingkat pelaksana belum merata, terutama dalam aspek pengetahuan dan keterampilan teknis yang berhubungan langsung dengan operasional pelayanan perpustakaan dan kearsipan

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2021:11) disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, ketertiban dan ketertiban. Menurut Amalia & Arsadi, (2022:2994) Disiplin kerja merupakan suatu sikap, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan dapat menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk patuh dengan segala peraturan instansi dan norma sosial yang berlaku

Kompetensi

Menurut Wibowo (2020 : 272) kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Menurut Risfian Azka Hisbullah & Sri Swarsi Harjosukirno, (2024) kompetensi dapat didefinisikan sebagai fungsi multiplikatif kemampuan manusia subyektif di bidang kinerja tugas yang efisien, efektif dan aman. Motivasi digunakan untuk memanfaatkan peluang-peluang yang ada di tempat kerja, di mana kapasitas dan motivasi dipertimbangkan dalam konteks dari perannya sebagai karakteristik profesional dan fisik serta lingkungan organisasi

Kinerja Pegawai

Menurut Sari, (2022) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja. yang di berikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Menurut Yunika, (2023) Kinerja Merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi khususnya organisasi pemerintah. Dengan pengukuran kinerja suatu organisasi dapat memanfaatkan dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya manusianya, sebagai dasar pendistribusian penghargaan, membantu dalam upaya pertimbangan dan pengambilan keputusan serta mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya pegawai. Menurut Nurhalizah & Oktiani, (2024) Kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam suatu instansi, karena memiliki pengaruh yang besar untuk peningkatan kinerja suatu instansi. Kinerja pegawai dalam suatu instansi dipengaruhi oleh berbagai hal seperti gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau instansi

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019:75) "metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah." Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dinamakan kuantitatif karena data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Menurut Sugiyono (2020:41) "penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada

filsafat positifme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang di tetapkan pada penelitian ini

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 10
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya selalu tiba di kantor tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	0,596	0,2542	Valid
2.	Instansi memberikan sanksi terhadap pegawai yang datang terlambat sudah diterapkan dengan tegas dan konsisten	0,789	0,2542	Valid
3.	Saya selalu mengikuti standar operasional prosedur dalam melaksanakan pekerjaan	0,754	0,2542	Valid
4.	Saya melakukan proses pengarsipan sesuai dengan tahapan yang ditetapkan oleh instansi	0,689	0,2542	Valid
5.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan sesuai tanggal waktu yang ditentukan	0,627	0,2542	Valid
6.	Saya mematuhi setiap arahan dari atasan tanpa adanya kelalaian	0,676	0,2542	Valid
7.	Saya merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan	0,581	0,2542	Valid
8.	Saya jarang mengambil izin atau tidak hadir di tempat kerja tanpa alasan yang jelas	0,691	0,2542	Valid
9	Saya merasa mendapat apresiasi dari pimpinan atas kedisiplinan dan kehadiran saya di tempat kerja	0,778	0,2542	Valid
10.	Ketidakhadiran pegawai lain menyebabkan peningkatan beban kerja saya	0,333	0,2542	Valid

Sumber: data diolah spss 26

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner untuk variable Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,2542). Dengan demikian, semua item dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai data yang layak untuk penelitian

Tabel 4. 11
Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya memahami konsep kerja dan kebijakan terhadap relevan dengan tugas jabatan saya	0,657	0,2542	Valid
2.	Saya memahami prosedur operasional secara menyeluruh untuk menyelesaikan pekerjaan saya	0,745	0,2542	Valid
3.	Saya mampu menyusun laporan sesuai format baku yang telah ditetapkan	0,521	0,2542	Valid
4.	Saya mampu menggunakan aplikasi sistem arsip digital dengan baik	0,650	0,2542	Valid
5.	Saya memiliki pengalaman yang memadai dalam penggunaan teknologi yang relevan dengan pekerjaan saya	0,757	0,2542	Valid
6.	Saya dapat menerapkan metode kerja yang efisien dan sesuai dengan bidang tugas saya	0,605	0,2542	Valid
7.	Saya mampu bekerja sama dengan anggota tim menyelesaikan tugas-tugas kelompok	0,604	0,2542	Valid
8.	Saya mampu menyelesaikan masalah kerja secara efektif dengan anggota tim lainnya	0,766	0,2542	Valid
9	Saya mampu berkomunikasi dengan baik untuk menghindari miskomunikasi antar bagian	0,641	0,2542	Valid
10.	Saya mampu mengkoordinasikan tugas dengan tim lain untuk memastikan data dan informasi yang diperlukan tidak terlewat atau duplikat	0,678	0,2542	Valid

Sumber: data diolah spss 26

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,2542). Dengan demikian, semua item dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai data yang layak untuk penelitian

Tabel 4. 12
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya merasa kualitas hasil kerja saya sudah dengan ketentuan dan ketelitian pelaksanaan	0,721	0,2542	Valid
2.	Saya selalu memeriksa ulang data yang saya input untuk menghindari kesalahan	0,609	0,2542	Valid
3.	Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan yang telah ditetapkan secara sistematis	0,685	0,2542	Valid
4.	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas prioritas tepat waktu meskipun ada digitalisasi arsip massal	0,876	0,2542	Valid
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi kerja yang diberikan	0,685	0,2542	Valid
6.	Saya memahami sistem kerja baru yang diterapkan di organisasi saya	0,823	0,2542	Valid
7.	Saya mampu menyelesaikan penginputan data arsip digital harian secara tepat waktu	0,758	0,2542	Valid
8.	Saya merasa prioritas kerja saya sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi	0,533	0,2542	Valid
9.	Saya selalu menyelesaikan laporan bulanan secara lengkap dan tepat waktu	0,644	0,2542	Valid
10.	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan	0,684	0,2542	Valid

Sumber: data diolah spss 26

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,2542). Dengan demikian, semua item dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai data yang layak untuk penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 13
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	r hitung	Crombach's Alpha
Disiplin Kerja (X1)	0,850	0,600
Kompetensi (X2)	0,858	0,600
Kinerja Pegawai (Y)	0,888	0,600

Sumber: data diolah spss 26

Berdasarkan Tabel 4.13 uji reliabilitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) masing-masing menunjukkan hasil yang reliabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk

variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0,850, untuk variabel Kompetensi sebesar 0,858, dan untuk variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,888. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600, yang berarti instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam penelitian ini

Uji Normalitas

Tabel 4. 14
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.85302363
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.059
	Negative	-.145
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.146 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: data diolah spss 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,146, yang lebih besar dari 0,050. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa distribusi residu pada uji ini berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.813	2.350		-.772	.443		
	Disiplin Kerja	.237	.145	.213	1.638	.107	.157	6.350
	Kompetensi	.788	.141	.722	5.562	.000	.157	6.350

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah spss 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Disiplin Kerja sebesar 0,157 dan Kompetensi 0,157 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Insflation Faktor (VIF) variabel Disiplin Kerja sebesar 6,350 dan variabel Kompetensi sebesar 6,350 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

Uji Autokolerasi

Tabel 4. 17
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.921 ^a	.849	.843	2.903	1.872

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah spss26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,872

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 18
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.341	1.477		.005
	Disiplin Kerja	-.137	.091	-.486	.139
	Kompetensi	.080	.089	.291	.373

a. Dependent Variable: ABS_Res

Sumber: data diolah spss 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser* test model pada variable Disiplin Kerja (X1) diperoleh signifikan sebesar 0,139 dan Kompetensi (X2) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,373 dimana keduanya nilai signifikan (Sig) > 0,05, Dengan demikian regression model pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Uji Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 21
Hasil Uji Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.813	2.350		.443
	Disiplin Kerja	.237	.145	.213	.107
	Kompetensi	.786	.141	.722	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah spss 26

1. Nilai Konstanta sebesar -1,813 Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) akan memiliki nilai sebesar -1,813

2. Nilai Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,237 Setiap peningkatan satu satuan pada variabel Disiplin Kerja (X1) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,499
3. Nilai Koefisien regresi Kompetensi 0,786 Setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kompetensi (X2) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,337

Koefisien Korelasi

Tabel 4. 24
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.849	.843	2.903

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah spss 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas nilai koefisien korelasi sebesar 0,921 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 artinya variable Disiplin Kerja dan Kompetensi mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 27
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Disiplin (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.849	.843	2.903

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah spss 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,849 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 84,9% sedangkan sisanya sebesar 15,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian

Uji Hipotesis

Tabel 4. 28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.679	2.840		.812
	Disiplin Kerja	.977	.071	.876	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah spss 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($13,800 > 2,002$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan

Tabel 4. 29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.008	2.331		.667
	Kompetensi	.999	.057	.917	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah spss 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($17,552 > 2,002$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan.

Tabel 4. 30
Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2693.405	2	1346.703	159.839
	Residual	480.245	57	8.425	
	Total	3173.650	59		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja

Sumber: data diolah spss 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($159,839 > 3,159$), hal ini juga diperkuat dengan p value $< \text{Sig. } 0.05$ atau ($0,00 < 0,05$). Dengan demikian

maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 0,697 + 0,977 X_1$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,876. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Selanjutnya Nilai koefisien determinasi sebesar 76,7% menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. Dari uji hipotesis, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(13,800 > 2,002)$. Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dari hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = -1,008 + 0,999 X_2$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,917. Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel Kompetensi dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 84,2% menunjukkan bahwa kompetensi memberikan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(17,552 > 2,002)$. Dengan demikian, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan
3. Disiplin Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Berdasarkan analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = -1,813 + 0,237 X_1 + 0,786 X_2$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,921, menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas (Disiplin Kerja dan Kompetensi) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai). Nilai koefisien determinasi sebesar 84,9%, sementara sisanya sebesar 15,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(159,839 > 3,159)$. Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Nusa Media.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafra Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi dalam Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Algifari. (2019). *Mengukur Kualitas Layanan Dengan Indeks Kepuasan: Metode Importance Performance Analysis dan Model Kano*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Alfabeta.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS) (Edisi 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*.

- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2019). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Langgeng, S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Malhotra, N. K. (2014). Marketing Research: An Applied Orientation (6th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Malhotra, N., Nunan, D., & Birks, D. (2017). Marketing Research: An Applied Approach. New York: Pearson.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Istijanto. (2014). *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik dengan SPSS 22*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyanto, 2020. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Suparyanto dan Rosad (2015)* (Vol. 5, Issue 3).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal:

- Ahmadi, H., & Sulistyowati, L. N. (2018). Pengaruh Status Sosial Ekonomi, Gender Terhadap Literasi Keuangan Studi Eksperimen pada Pelaku Usaha UMKM di Madiun. *Prosiding Seminar Nasional SIMBIOSIS*, 3(1).
- Almasri, M. N. (2013). Impressum. *European Journal of Immunology*, 43(10), 2783–2783. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- Amalia, K. R., & Arsadi. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bagian Quality Control PT. Dahsheng Kecamatan Balaraja, Kabupaten Tangerang. *Jurnal Penelitian, Pengembangan Ilmu Manajemen Dan Akuntansi STIE Putra Perdana Indonesia*, 25(April 2022), 2987–3011.
- Anwar, M., Pakya, A. R., & Mendo, A. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(3), 353–367.
- Awaluddin, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 420–429.
- Barsah, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah*

- Manajemen Sumber Daya Manusia*), 3(1), 1. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3364>
- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohadhi, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M. M., Megawati, S. P., BI, M. P., Khasanah, S. P., Kom, M., & Djajasinga, I. N. D. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Didik Haryanto. (2021). Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan. *Kindai*, 17(3), 325–346. <https://doi.org/10.35972/kindai.v3i17.618>
- Feby, A. F., & Musadad, A. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Karawang. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Hadi Priyanto 2019. (n.d.). *Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja*. 163–174.
- Hartono, R., Kusumanto, R., & Hehamahua, A. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Didinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Interprof*, 10(1), 13-22.
- Heri, H., & Andayani, F. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 17-29.
- Irma Utami, Nety Kumalasari, N. S. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(6), 666–670.
- Komang Krisna Heryanda. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBS SPSS) (8th ed.). *Badan Penerbit Universitas Dipenogoro. Semarang*, 5(2), 121–130.
- Mandasari, Y. D., Widyaningrum, M. E., Widiyana, M. E., & Retnowati, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Management Science*, 1(1), 39–49. <https://doi.org/10.46821/ijms.v1i1.312>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Pramularso, E. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yabeta Indonesia Kota Depok. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 1–7. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i1.13824>
- Pratama, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai. *Jurnal Semarak*, 3(2), 1-11.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Rindiani, T., & Dja'far, A. B. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Erakomp Infonusa Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen) Yapedumeu: Universitas Pamulang*, 4(3), 668-679.
- Risfian Azka Hisbullah, & Sri Swarsi Harjosukirno. (2024). PE Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 342–346. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.10923>
- Sadewa, P., Damayanti, R., & Sopiya, M. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Program Studi Sarjana Akuntansi Universitas Pamulang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(3), 1025-1034.
- Sari, N., Fadilla, & Aravik, H. (2022). Fadilla STEBIS IGM Palembang Prodi Perbankan Syariah. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 1(2).
- Sida, S., & Mulyadi, M. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

- Pegawai pada UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 234-242.
- Sinatra, J. A., Manik, V. A., & Firmansyah, A. (2022). Dampak Adopsi International Financial Reporting Standards (IFRS) di Indonesia: Pendekatan Manajemen Laba dan Relevansi Nilai. *Jurnal Pajak Dan Keuangan Negara (PKN)*, 3(2), 284–293.
- Subandi, S., Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Munzir, T., Ciptono, C., & Arianto, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Penghargaan, Dan remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 12(1), 325-336.
- Suharti, L. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Sejahtera Bersama. *ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(2), 237-243.
- Suryani, L., & Makiah. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Tabalong. *Jurnal Siatabalong*, 7(1), 984–999. <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/1039>
- Syirojudin, A., Nurulgina, D., Ikrom, S. M., & Syarifuddin, E. (2023). MANAJEMEN PERPUSTAKAAN. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(8), 1699–1708.
- Utami, A. S., & Mauliana, M. (2022). Determinasi Pendelegasian: Tugas, Wewenang Dan Pertanggungjawaban (Literature Review Pengantar Manajemen MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 489–499.
- Yunika, V. C., Pramono, J., & Suranto, J. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BALITBAGDA) Kota Surakarta Tahun *Solidaritas: Jurnal Ilmu-Ilmu ...*, 7(2). <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/sldrts/article/view/9492>
- Yusiani, A. S., & Maulida, H. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(11), 14-25.
- Zaqiyah Nur Afifah, Supardi Supardi, & Agus Dharmanto. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja pada Kantor Kecamatan Tambun Utara. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Perpajakan*, 1(3), 290–305. <https://doi.org/10.61132/jeap.v1i3.351>