

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA SWALAYAN GARUDA MITRA DI PONTIANAK**

**Natasha Gina Oktavia**

Email: Natashago03328@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah kuesioner dan studi dokumenter. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah stratified sampling dengan sampel sebanyak enam puluh responden yang telah menjadi karyawan tetap. Data yang didapatkan oleh peneliti kemudian diproses menggunakan bantuan *software Smart-PLS (v.3.0)* pada komputer. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan semua hipotesis berpengaruh signifikan pada t-tabel 1,96 (t-statistik > t tabel). Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (t-statistik 2,03). Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (t-statistik 4,28). Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (t-statistik 2,58). Motivasi kerja secara positif memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (t-statistik 2,14). Terbukti bahwa motivasi kerja merupakan variabel mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**KATA KUNCI:** disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan.

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia mempunyai peran aktif yang sangat penting dalam keberlangsungan berjalannya suatu perusahaan. Agar perusahaan mengalami kemajuan, sumber daya manusia yang baik dibutuhkan untuk dapat membantu proses tujuan agar tercapai dan berjalan secara optimal. Persaingan yang sering terjadi menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing. Salah satu antisipasinya adalah dengan pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas.

Kualitas karyawan dapat dilihat dari kontribusinya dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja hal yang perlu diperhatikan adalah kedisiplinan kerja. Karyawan yang berdisiplin cenderung akan bekerja sesuai aturan dan ketentuan perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja terbaik, motivasi dari perusahaan akan membantu karyawan menjadi lebih disiplin dan mendorong karyawan mencapai hasil yang lebih baik. Sasmito et al, (2021).

Penelitian ini dilaksanakan di Swalayan Garuda Mitra di Pontianak yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ritel dan memberikan pelayanan yang

baik kepada konsumen. Lokasi usaha Swalayan Garuda Mitra terletak di jalan H.Rais A. Rahman No.1, Pontianak.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Swalayan Garuda Mitra Di Pontianak.”

## KAJIAN TEORITIS

Disiplin merupakan sikap yang penting dan harus dimiliki baik individu maupun organisasi. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Heng et al, (2020). Singodimedjo dalam Sutrisno (2009: 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku. Indikator disiplin kerja yang dikemukakan Mangkunegara (2002: 132), yaitu :

1. Tanggung jawab, setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.
2. Prakarsa, pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berfikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.
3. Kerja sama, ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin.
4. Ketaatan, setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Ginting et al, (2022). Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang ada yang dijelaskan oleh Rivai dan Basri dalam Bintoro Dan Daryanto (2017: 106). Manajemen kinerja adalah seluruh kegiatan untuk meningkatkan kinerja, yang dilakukan dari masing-masing individu dan kelompok kerja yang ada di perusahaan tersebut. Ginting, (2021). Berdasarkan Robbins dalam Bintoro Dan Daryanto (2017: 107-108) indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu :

### 1. Kualitas

Mengukur sejauh mana hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan seperti kesempurnaan tugas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam periode tertentu seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Sejauh mana aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang dinyatakan dan dilihat dengan hasil output serta waktu yang tersedia.

4. Efektivitas

Penggunaan sumber daya yang ada secara dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan hasil kerja.

5. Kemandirian

Kesiapan seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan suatu komitmen kerja dengan instansi dan mampu bertanggung jawab terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Motivasi dalam bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang dalam memberikan kontribusi demi keberhasilan dan tercapainya tujuan organisasi yang dijelaskan oleh Siagian (2002: 102). Tanpa ataupun rendahnya motivasi dari karyawan dalam bekerja akan menyebabkan tujuan perusahaan sulit tercapai. Sebaliknya bila motivasi dari karyawan tinggi maka tujuan dan keberhasilan perusahaan akan tercapai. Pelealu, (2022).

Motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri, hal ini dikemukakan oleh Sardiman A.M (2007:83) yaitu sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas
2. Ulet menghadapi kesulitan
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
4. Lebih senang bekerja mandiri.
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin
6. Dapat mempertahankan pendapatnya
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu.
8. Senang mencari dan memecahkan masalah .

Indikator dalam motivasi kerja dikemukakan George dan Jones dalam Dharmayanti (2015: 18) ada tiga yaitu

1. Arah perilaku (*direction of behavior*)  
perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan dalam bekerja.
2. Tingkat usaha (*level of effort*)  
menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya.
3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)  
perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan.

## **METODE PENELITIAN**

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah kuesioner, dan studi dokumenter. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah stratified sampling dengan sampel sebanyak enam puluh responden karyawan. Data yang didapatkan oleh peneliti lalu diproses menggunakan bantuan *software Smart-PLS* (v.3.0) pada komputer. Metode analisis data dan pemodelan persamaan struktural dengan menggunakan *software smart-pls* yaitu; merancang model pengukuran (*outer model*), merancang model struktural (*inner model*), konversi diagram jalur ke sistem persamaan, *path estimate*, serta pengujian hipotesis (*resampling bootstrapping*).

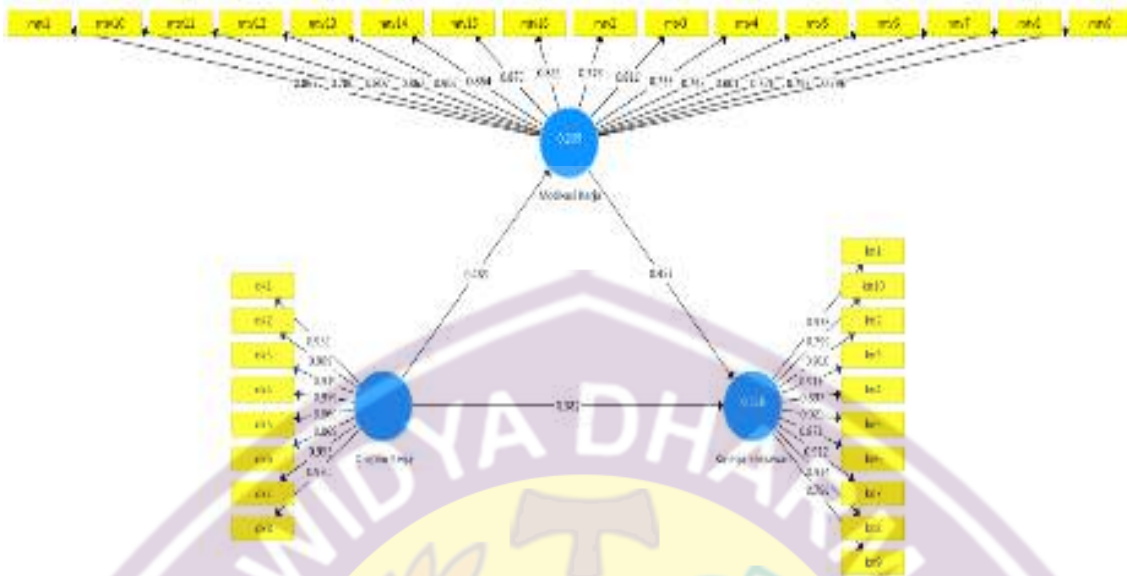
## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*. Analisis data menggunakan alat bantu SmartPLS. *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang diestimasi dengan Software PLS.



**GAMBAR 1  
MODEL STRUKTURAL**



Sumber: Output data primer yang diolah, 2020

a. *Convergent Validity*

Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest merepresentasi variabel laten untuk diukur. *Convergent validity* diukur dengan menggunakan parameter outer loading dan AVE (*Average Variance Extraced*). Ukuran refleksif individual dikatakan berkorelasi jika nilai  $> 0.70$  dengan variabel yang ingin diukur. Dari hasil analisis model pengukuran diatas, diketahui bahwa terdapat beberapa variabel manifest yang nilai *factor loading* nya  $< 0.70$ , sehingga untuk memenuhi *rule of thumb* nya, maka variabel manifest yang nilainya  $< 0.70$  harus di drop dari model. Variabel manifest yang harus di keluarkan dari model.

**TABEL 1  
NILAI *LOADING FACTOR* VARIABEL EKSOGEN VARIABEL  
DISIPLIN KERJA**

Variabel	Kode	Loading
Disiplin Kerja	dk1	0.951
	dk2	0.909
	dk3	0.939
	dk4	0.959
	dk5	0.869
	dk6	0.869
	dk7	0.955
	dk8	0.930

Sumber: Output data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest  $> 0.7$ , maka tidak ada yang di keluarkan.

**TABEL 2**  
**NILAI *LOADING FACTOR* VARIABEL EKSOGEN VARIABEL**  
**MOTIVASI KERJA**

Variabel	Kode	Loading
Motivasi Kerja	mtv1	0.867
	mtv10	0.780
	mtv11	0.807
	mtv12	0.862
	mtv13	0.902
	mtv14	0.864
	mtv15	0.870
	mtv16	0.851
	mtv2	0.773
	mtv3	0.816
	mtv4	0.736
	mtv5	0.743
	mtv6	0.801
	mtv7	0.728
	mtv8	0.799
	mtv9	0.796

Sumber: Output data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest  $> 0.7$ , maka tidak ada yang di keluarkan.

**TABEL 3**  
**NILAI *LOADING FACTOR* VARIABEL EKSOGEN VARIABEL**  
**KINERJA KARYAWAN**

Variabel	Kode	Loading
Kinerja Karyawan	kn1	0.938
	kn10	0.799
	kn2	0.910
	kn3	0.916
	kn4	0.897
	kn5	0.921
	kn6	0.878
	kn7	0.912
	kn8	0.934
	kn9	0.796

Sumber: Output data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest  $> 0.7$ , maka tidak ada yang di keluarkan.

b. *Discriminant Validity*

*Discriminant validity* dilihat melalui nilai *cross loading* yang menunjukkan besarnya korelasi antar variabel dengan indikatornya dan indikator dari variabel lainnya. Jika nilai akar AVE setiap variabel lebih besar dari pada nilai korelasi antara variabel dengan variabel lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

**TABEL 4**  
**NILAI *DISCRIMINANT VALIDITY* (*CROSS LOADING*)**

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
dk1	<b>0.951</b>	0.557	0.473
dk2	<b>0.909</b>	0.527	0.442
dk3	<b>0.939</b>	0.557	0.432
dk4	<b>0.959</b>	0.633	0.487
dk5	<b>0.869</b>	0.479	0.422
dk6	<b>0.869</b>	0.533	0.340
dk7	<b>0.955</b>	0.576	0.518
dk8	<b>0.930</b>	0.574	0.477
kn1	0.591	<b>0.938</b>	0.616
kn10	0.484	<b>0.799</b>	0.382
kn2	0.476	<b>0.910</b>	0.651
kn3	0.584	<b>0.916</b>	0.565
kn4	0.478	<b>0.897</b>	0.551
kn5	0.602	<b>0.921</b>	0.689
kn6	0.620	<b>0.878</b>	0.519
kn7	0.487	<b>0.912</b>	0.599
kn8	0.551	<b>0.934</b>	0.640
kn9	0.473	<b>0.796</b>	0.387
mtv1	0.437	0.469	<b>0.867</b>
mtv10	0.396	0.543	<b>0.780</b>
mtv11	0.435	0.541	<b>0.807</b>
mtv12	0.329	0.574	<b>0.862</b>
mtv13	0.457	0.586	<b>0.902</b>
mtv14	0.387	0.552	<b>0.864</b>
mtv15	0.415	0.546	<b>0.870</b>
mtv16	0.415	0.583	<b>0.851</b>
mtv2	0.398	0.524	<b>0.773</b>
mtv3	0.435	0.443	<b>0.816</b>
mtv4	0.406	0.509	<b>0.736</b>
mtv5	0.181	0.394	<b>0.743</b>
mtv6	0.357	0.513	<b>0.801</b>
mtv7	0.397	0.519	<b>0.728</b>
mtv8	0.421	0.444	<b>0.799</b>
mtv9	0.424	0.506	<b>0.796</b>

Sumber: Output data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4, nilai *cross loading* pada masing – masing item memiliki nilai  $> 0.70$ , dan juga pada masing – masing item memiliki nilai paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa *discriminant validity* seluruh item valid.

c. *Composite Reliability*

Selain uji validitas dalam model pengukuran juga dilakukan uji reliabilitas, uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan konsistensi, dan ketepatan dalam mengukur suatu variabel. Dalam mengukur reliabilitas suatu variabel dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability*. Namun, penggunaan *Cronbach's Alpha* untuk mengukur nilai reliabilitas suatu variabel akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga *Composite Reliability* selalu lebih tinggi, maka lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability*.

**TABEL 5**  
**COMPOSITE RELIABILITY DAN AVERAGE VARIANCE EXTRACTED**

	Cronbachs Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
Disiplin Kerja	0.975	0.978	0.979	0.852
Kinerja Karyawan	0.971	0.977	0.975	0.795
Motivasi Kerja	0.966	0.967	0.969	0.662

*Sumber: Output data primer yang diolah, 2020*

Dari Tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach's Alpha* ataupun *Composite reliability* nilainya  $> 0.70$ , dan pengujian validitas dengan menggunakan AVE nilainya  $> 0.50$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel - variabel yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

## 2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural atau inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Model struktural dievaluasi dengan melihat besarnya presentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai *R-Square* untuk variabel laten endogen, dan



AVE untuk predictiveness dengan menggunakan prosedur resampling *bootstrapping* untuk memperoleh stabilitas dari estimasi.

a. R-Square ( $R^2$ )

**TABEL 6**  
**NILAI  $R^2$  VARIABEL ENDOGEN**

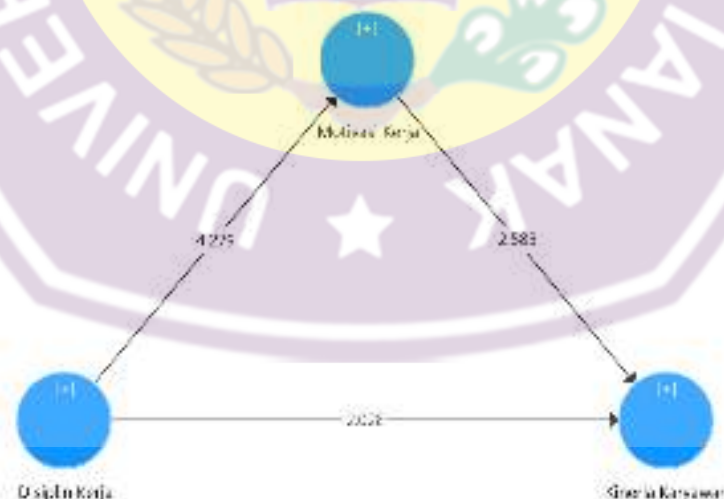
	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan	0.518	0.501
Motivasi Kerja	0.239	0.226

Sumber: Output data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa model disiplin kerja terhadap variabel mediasi motivasi kerja memberikan nilai sebesar 0.239, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas motivasi kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas disiplin kerja adalah 23.9% sedangkan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel endogen kinerja karyawan memberikan nilai sebesar 0.518, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas disiplin kerja dan motivasi kerja adalah sebesar 51.8% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

b. Uji Hipotesis

**GAMBAR 2**  
**MODEL STRUKTURAL METODE BOOTSTRAPP**



Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika nilai signifikansi t – value  $> 1.96$  dan atau nilai p – value  $< 0.05$  pada taraf signifikansi ( $\alpha 5\%$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sebaliknya jika nilai t-value  $< 1.96$  dan atau nilai p-value

$> 0.05$  pada taraf signifikansi ( $\alpha 5\%$ ) maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Berikut hipotesis – hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

**TABEL 7**  
**PATH COEFFICIENT**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Value
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.382	0.382	0.118	2.028	0.043
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	0.489	0.505	0.114	4.279	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.451	0.465	0.175	2.583	0.010
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.221	0.231	0.103	2.143	0.033

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif ( $O = 0.382$ ) dengan konstruk endogen . Nilai t – statistik pada hubungan konstruk ini adalah  $2.028 > 1.96$ , dan nilai p – value  $0.043 < 0.05$ . Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan terbukti.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif ( $O = 0.489$ ) dengan konstruk endogen . Nilai t – statistik pada hubungan konstruk ini adalah  $4.279 > 1.96$ , dan nilai p – value  $0.000 < 0.05$ . Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap variabel motivasi kerja terbukti.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif ( $O = 0.451$ ) dengan konstruk endogen. Nilai t – statistik pada hubungan konstruk ini adalah  $2.583 > 1.96$ , dan nilai p – value  $0.010 < 0.05$ . Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan terbukti.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa konstruk disiplin kerja secara tidak langsung mempunyai pengaruh positif ( $O = 0.221$ ) dengan konstruk endogen kinerja karyawan. Nilai t – statistik pada hubungan konstruk ini adalah  $2.143 > 1.96$ , dan nilai p – value  $0.033 < 0.05$ . Oleh karena itu, hipotesis keempat yang

menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja terbukti.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat dicari kesimpulan sebagai berikut.

- a. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja.
- b. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- c. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- d. Motivasi kerja terbukti memediasi hubungan disiplin kerja secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

### **2. Saran-saran**

Berdasarkan uraian dari kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran-saran yang dapat penulis berikan, sebagai berikut:

- a. Perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pencapaian kerjanya.
- b. Perusahaan sebaiknya mensosialisasikan dan memberikan peraturan yang tegas kepada setiap karyawan serta memberikan disiplin kerja untuk semua karyawan secara jelas, yang diharapkan bagi para karyawan yang nantinya menjadi motivasi tersendiri dalam meningkatkan kinerjanya di perusahaan.
- c. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lainnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

A.M,Sadirman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2017. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Ed.1. Yogyakarta: ANDI,

2015. Bintoro dan Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

Dharmayanti, Diana. 2015. "Pengaruh Dasar Penetapan Insentif Finansial dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT Sumber Ceria Bersama Cabang Surabaya." *Student Journal*. vol. 3, no.1 hal.17-22.

Ginting, S., Hartijasti, Y. dan Rosnani, T. (2022). Analysis of the Mediation Role of Career Adaptability in the Effect of Retirement Planning for Attitude Formation of Retirement in Credit Union Employees West Kalimantan. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(4), 214-228.

Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.

Heng, L., Ferdinand, A.T., Afifah, N., dan Ramadania. (2020). Service Innovation Capability for Enhancing Marketing Performance: An SDL Perspectives. *Business: Theory and Practice*, 21(2), 623-632.

Pelealu, D.R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(4), 81-94.

Sasmito, W.T.H.C., Gunawan, C.I. dan Yulita, Y. (2021). Management of Handcraft MSME Sector Policy During the Covid-19. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 25(1), 38-46.