

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DHARMA KRIDA SATRIA SPBU CILEDUG KARANG TENGAH KOTA TANGERANG

Nurholipah¹, Muger Apriansyah²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹nurholipaholip24@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen01019@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of work discipline and work motivation on employee performance at PT Dharma Krida Satria SPBU Ciledug, Karang Tengah, Tangerang City. The method used is quantitative descriptive. The sampling technique used saturated sampling, namely 50 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that work discipline has a significant effect on employee performance. By testing the hypothesis, t count $>$ t table or $(3.269 > 2.011)$. Work motivation has a significant effect on employee performance. By hypothesis testing, t count $>$ t table $(4,959 > 2,011)$. Work discipline and work motivation have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 13.276 + 0.208 X1 + 0.001 X2$. The coefficient of determination value is 36.1%. Hypothesis testing obtained calculated F value $>$ F table or $(13,276 > 2,800)$.

Keywords: Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dharma Krida Satria SPBU Ciledug, Karang Tengah, Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(3,269 > 2,011)$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel $(4,959 > 2,011)$. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,276 + 0,208 X1 + 0,001 X2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 36,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(13,276 > 2,800)$).

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan sebuah organisasi atau tempat yang berguna untuk menghasilkan sebuah

barang dan jasa. Perusahaan juga disebut sebagai pedagang sesuai dengan Undang-Undang Hukum Dagang yang ada di Indonesia. Di dalam sebuah

perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia dan sumber daya modal yang menunjang. Ramdhan et al (2021), sumber daya manusia diartikan sebagai potensi atau kemampuan yang dimiliki oleh individu berupa kemampuan dalam berpikir atau rancangan kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja demi memenuhi target yang ditentukan. Sedangkan menurut Putri et al (2022), sumber daya modal berarti segala sesuatu berupa materi maupun non materi yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Sumber daya manusia sebagai individu yang berperan serta dalam kehidupan organisasi, dimana masing-masing dari. Individu tersebut memiliki sikap, kepribadian, prinsip, pemahaman, tujuan dan motivasi yang berbeda-beda. Sumber daya manusia organisasi harus dikelola secara profesional untuk menyeimbangkan kebutuhan dan kebutuhan dengan kemampuan organisasi. Selviati et al (2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan bukan hanya soal kesempatan, tetapi banyak faktor. Termasuk gaya manajemen, motivasi, disiplin kerja dan gaji.

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan seorang manajer yang tahu bagaimana mengelola sumber daya manusia di dalam perusahaan, yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dan bekerja secara efektif di perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajer atau supervisor memberikan tugas kepada setiap karyawan sesuai dengan tugas dan statusnya.

Tugas yang diberikan kepada karyawan oleh manajer atau supervisor merupakan tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, dan sungguh-sungguh sebagai salah satu bentuk aktivitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Jadi bila karyawan tingkat kepuasan kerja tinggi akan membuat kinerja karyawan juga meningkat, sehingga kepuasan kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Selain itu, SPBU Ciledug Karang Tengah, selalu memperhatikan kinerja karyawan. SPBU Ciledug Karang Tengah adalah tempat pengisian bahan bakar umum yang cukup strategis dan ramai

di kunjungi oleh konsumen. SPBU ini memberikan fasilitas yang cukup lengkap, di antaranya terdapat mushola, toilet umum, dan mesin Atm untuk para konsumen mengambil uang.

Kemudian dari hasil penelitian pendahuluan diperoleh data kinerja pegawai SPBU Ciledug Karang Tengah yang dapat disajikan seperti pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan
PT Dharma Krida Satria SPBU Ciledug, Karang Tengah 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari kerja	Absen Tidak Hadir			Total	Presentase
			Alfa	Sakit	Izin		
2019	56	312	21	41	37	99	32%
2020	54	312	19	126	23	168	54%
2021	51	312	16	62	18	96	31%
2022	51	312	23	54	40	117	38%
2023	50	312	20	47	32	99	32%

Sumber: Data primer (2019-2023)

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas, dapat dilihat rata-rata jumlah kehadiran karyawan pada PT Dharma Krida Satria SPBU Ciledug setiap tahunnya selalu tidak stabil, pada tahun 2019 terdapat total 99 ketidak hadirannya atau sebesar 32%, tahun 2020 meningkat menjadi 168 atau 54%, tahun 2021 ada 96 atau 31%, tahun 2022 ada 117 atau 38% dan terakhir tahun 2023 ada 99 atau 37%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dari tingkat kehadiran karyawan harus ditingkatkan lagi.

Disiplin kerja merupakan modal utama dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Karena dengan disiplin kerja yang baik akan memudahkan suatu organisasi atau perusahaan mendapatkan hasil yang optimal. Disiplin adalah pelatihan pemikiran dan sikap individu agar dapat mengendalikan diri untuk mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku disekitarnya. Penerapan disiplin dalam bekerja penting dilakukan oleh perusahaan agar program-program yang telah ditetapkan perusahaan dapat berjalan sesuai dengan semestinya. Penerapan disiplin dalam bekerja sangat penting dilakukan oleh perusahaan agar program-program yang telah ditetapkan perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan baik sesuai dengan semestinya. Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan yang ada di perusahaan tempatnya bekerja. Agar tidak terjadi dalam diri karyawan untuk

datang terlambat, izin tidak masuk, dan rendahnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.

Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang, Jadi disiplin kerja yang rendah menyebabkan kepuasan kerja rendah.

Motivasi menjadi salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi diperusahaan misalnya pemogokan buruh, tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan. Peranan motivasi adalah untuk menginfestasikan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Tabel 1.2
 Hasil Pra Survey Karyawan PT Dharma Krida Satria
 SPBU Ciledug, Karang Tengah
 Dengan Menggunakan Pernyataan Indikator Motivasi Kerja

No	Daftar Pertanyaan Kuesioner Indikator Motivasi Kerja	2021				2022				2023			
		YA	%	TIDAK	%	YA	%	TIDAK	%	YA	%	TIDAK	%
1	Apakah anda merasa kondisi kebersihan diluar ruangan dalam keadaan bersih?	22	88%	3	12%	20	80%	5	20%	23	92%	2	8%
2	Apakah anda mendapatkan perhatian jaminan hari tua karyawan?	18	72%	7	28%	21	84%	4	16%	24	96%	1	4%
3	Apakah anda selalu mendapat arahan dari atasan saat bekerja?	20	80%	5	20%	21	84%	4	16%	20	80%	5	20%
4	Apakah anda mendapatkan imbalan (insentif) diluar gaji?	15	60%	10	40%	17	68%	8	32%	22	88%	3	12%
5	Apakah anda merasa tempat kerja memberikan kesempatan untuk perkembangan diri?	18	72%	7	28%	16	64%	9	36%	20	80%	5	20%
	Rata-rata	18.6	74%	6.4	26%	19	76%	6	24%	21.8	87%	3.2	13%

Sumber: Data Pra Survey

Berdasarkan data pada tabel 1.2 diatas, menunjukkan bahwa nilai rata-rata pada tahun 2021 menjawab Ya sebanyak 74%, dan menjawab Tidak 26%, tahun 2022 menjawab Ya sebanyak 76%, menjawab Tidak 24%, tahun 2023 menjawab Ya sebanyak 87%, dan menjawab Tidak 13%.

Tabel 1.3
 Hasil Pra Survey PT Dharma Krida Satria
 SPBU Ciledug, Karang Tengah
 Dengan Menggunakan Pernyataan Indikator Kinerja Karyawan

No	Daftar Pertanyaan Kuesioner Indikator Kinerja Karyawan	2021				2022				2023			
		YA	%	TIDAK	%	YA	%	TIDAK	%	YA	%	TIDAK	%
1	Apakah anda selalu siap diberikan tugas tambahan oleh atasan?	15	60%	10	40%	18	72%	7	28%	22	88%	3	12%
2	Apakah anda merasa dapat memenuhi dengan banyak nya beban kerja yang ditetapkan?	13	52%	12	48%	16	64%	9	36%	20	80%	5	20%
3	Apakah anda menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh?	23	92%	2	8%	22	88%	3	12%	20	80%	5	20%
4	Apakah anda mampu menggantikan tugas rekan kerja ketika tidak hadir?	19	76%	6	24%	20	80%	5	20%	23	92%	2	8%
	Rata-rata	17.5	70%	7.5	30%	19	76%	6	24%	21.25	85%	3.75	15%

Sumber: Data Pra Survey

Dari Tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata pada tahun 2021 menjawab Ya sebanyak 70% dan menjawab Tidak 30%, tahun 2022 menjawab Ya sebanyak 76% dan menjawab Tidak 24%, dan pada tahun 2023 menjawab Ya

sebanyak 85%, menjawab tidak 15%. Hal ini akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Apriansyah, M., Agrasadya, A., & Sunarto, A. (2022). "Pengaruh motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PT Mitra Adiperkasa Tbk Divisi Sports Area Jakarta pusat" Kompensasi, Produktivitas Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Secara parsial variable motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai hitung lebih tinggi dari nilai ttabel atau ($5,847 > t_{tabel} 1,98552$) dengan nilai signifikansi 0,000 yang artinya bahwa nilai ini kurang dari tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Secara parsial variable kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai thitung lebih tinggi dari nilai ttabel atau ($4,694 > t_{tabel} 1,98552$) dengan nilai signifikansi 0,000.

Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah" Lingkungan kerja, kepuasan kerja Berdasarkan hasil penelitian dari uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh sebesar 41,9 %, lingkungan kerja sebesar 31,9 % sedangkan kepuasan kerja sebesar 51,5 %. Adapun persamaan regresi linier berganda $\hat{Y} = 9,750 + 0,292 X_1 + 0,154 X_2 + 0,566 X_3$. Dengan menggunakan bantuan SPSS 22 hasil uji hipotesis uji F menunjukkan F hitung = 52,703 (F table) dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 diterima dan H_0 ditolak. Koefisien determinasi sebesar 0,637

AR Safiih, A Faisal "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai perjanjian kerja waktu tertentu pada badan pengelola keuangan haji persamaan regresi $Y = 15,855 + 0,518X_1$, nilai korelasi sebesar 0,614 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,1%. Uji hipotesis diperoleh thitung 3,255 > ttabel 2,001 dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$.

Adha, R. Qomariah, N., & Hafidz, A. H. (2019) Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47-62. "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten jember" Lingkungan kerja,

budaya kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan sebesar 0,009 ($p < 0,05$). Setiawan, K. C (2015) Jurnal Psikologi Islami, 1(2), 43-53. "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana PT Pusri Palembang Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pusri Palembang dengan besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517.

Dori Mittra Candana (2018) Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia YPTK Padang Vol 7 No. 1 Jurnal Ekobistek "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan" Lingkungan kerja, insentif Hasil penelitian menunjukkan bahwa : ditemukan nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.215 dengan nilai signifikan sebesar 0.024 yang jika dibandingkan dengan kesalahan menolak data sebesar 0.05 nilai ini relatif rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan.

Elisnawati et.al (2023) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muislim Indonesia Makkasar Sulawesi Selatan Vol. 5 No. 03 Jurnal on Education E-ISSN 2654-5497 P-ISSN 2655-1365 "Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan" Kompetensi Hasil Penelitian menunjukan bahwa A. Koefisien regresi kompetensi digital (β_1) sebesar 0,373 memberikan arti bahwa apabila terjadi peningkatan kompetensi digital, maka cenderung akan terjadi peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi. Besarnya pengaruh variabel kompetensi digital terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu 0,294 atau 29,4%. b. Koefisien regresi motivasi kerja (β_2) sebesar 0,403

memberikan arti bahwa apabila terjadi peningkatan motivasi kerja, maka cenderung akan terjadi pula.

Sungguh Ponten Pranata (2020) Program Studi Manajemen STIE Mahkota Tricom Unggul Vol. 13 No. 2 ISSN 1979-5408 “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Sei Semayang” Kompetensi kerja Hasil Penelitian menunjukkan bahwa a. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai thitung variabel Disiplin Kerja (X1) adalah sebesar 9.197 lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel yaitu sebesar 1.654. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam penelitian ini secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh Atau tersignifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang. b. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai thitung variabel Kompetensi (X2) adalah sebesar 2.889 lebih besar dibandingkan dengan nilai tabel yaitu sebesar 1.654. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam penelitian ini secara parsial bahwa Kompetensi berpengaruh Atau tersignifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero)

Sei Semayang Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, 11(2), 1-8. “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri” Kompensasi Hasil penelitian menunjukkan bahwa : a. Konstanta (a) = 3.067 artinya kinerja karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri akan bernilai sebesar 3.067 jika variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak ikut mempengaruhi kinerja karyawan Bagian produksi PG. Meritjan Kediri. Atau dengan kata lain jika semua variabel independen bernilai nol, maka kinerja karyawan akan bernilai 3.067.

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018) Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 4(2), 174-188. “Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pemkab bondowoso)” Lingkungan kerja, etos kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa : a. Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai t hitung (3,319) > t tabel (1,6779) dan signifikansi 0,002 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha terima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variable

kinerja karyawan (Y). dapat disimpulkan bahwa, jika terjadi peningkatan pada variable lingkungan kerja maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. b. Variabel etos kerja (X2) memiliki nilai t hitung (2,849) > t tabel (1,6779) dan signifikansi 0,006 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha terima, yang berarti etos kerja berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y)..

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r-hitung > r-tabel maka instrument dikatakan valid. Jika r-hitung < r-tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1 \cdot x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka

hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya tidak pernah absen tanpa alasan saat hari kerja	0,448	0,278	Valid
2	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya	0,506	0,278	Valid
3	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai	0,297	0,278	Valid
4	Saya bersedia dikenakan sanksi apabila tidak menggunakan seragam pada saat jam kerja	0,484	0,278	Valid
5	Saya selalu mengenakan tanda pengenal saat berada dilingkungan tempat kerja	0,649	0,278	Valid
6	Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan	0,620	0,278	Valid
7	Saya selalu bersedia jika diperintahkan oleh atasan untuk lembur	0,544	0,278	Valid
8	Saya mempunyai dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan	0,705	0,278	Valid
9	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan yang terbaik	0,563	0,278	Valid
10	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan	0,507	0,278	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Disiplin kerja (X1) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.278), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya menerima gaji dengan tepat waktu	0,587	0,278	Valid
2	Saya merasa kondisi kebersihan diluar ruangan dalam kondisi bersih	0,710	0,278	Valid
3	Saya merasa tempat kerja saya sudah memberikan jaminan kesehatan terhadap para karyawan	0,609	0,278	Valid
4	Saya mendapatkan perhatian ditempat kerja terhadap jaminan hari tua karyawan	0,617	0,278	Valid
5	Saya selalu mempunyai hubungan yang baik dengan atasan	0,649	0,278	Valid
6	Saya selalu mendapat bimbingan dan arahan dari atasan saat bekerja	0,627	0,278	Valid
7	Saya menerima gaji sesuai dengan beban pekerjaan saya	0,631	0,278	Valid
8	Saya mendapatkan imbalan (insentif) diluar gaji	0,715	0,278	Valid
9	Saya merasa tempat kerja selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan	0,644	0,278	Valid
10	Saya merasa tempat kerja selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri	0,424	0,278	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Disiplin kerja (X1) diperoleh nilai r

hitung $> r$ tabel (0.278), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	0,394	0,278	Valid
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan	0,394	0,278	Valid
3	Saya selalu siap saat diberikan tugas tambahan oleh atasan	0,403	0,278	Valid
4	Saya merasa dapat memenuhi dengan banyak nya beban pekerjaan yang ditetapkan	0,611	0,278	Valid
5	Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang ada di tempat kerja	0,749	0,278	Valid
6	Saya merasa target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saya penuhi dengan baik	0,613	0,278	Valid
7	Saya selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh sungguh sesuai jabatan saya	0,689	0,278	Valid
8	Saya secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari pemimpin	0,538	0,278	Valid
9	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	0,716	0,278	Valid
10	Saya mampu menggantikan tugas rekan kerja saya ketika tidak hadir	0,554	0,278	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Disiplin kerja (X1) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.278), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,704	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,771	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,787	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

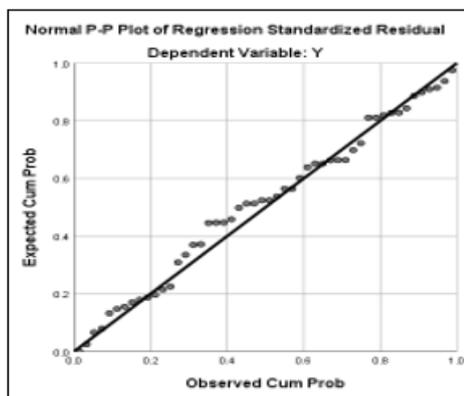
Tabel 4.13
 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72262552
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.053
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijabarkan bahwa data disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan berdistribusi normal setelah dilakukan uji normalitas. Hasil nilai Signifikansi yang didapat sebesar 0,200. Dimana jika dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,050. Jika dibandingkan hasil signifikansi $0,200 > 0,050$. Maka data tersebut dikatakan valid atau normal.

Gambar 4.2
 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah, 2023

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.234	6.021		1.866	.068	
	X1	.180	.141	.174	1.278	.028	.736
	X2	.546	.151	.493	3.627	.001	.736

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

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat dikatakan bahwa hasil pengujian data hasil kinerja karyawan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian. Dasar asumsi mengapa dikatakan tidak ada gejala multikolinearitas adalah dengan membandingkan hasil atau nilai tolerance dan juga nilai VIF. Hasil nilai tolerance variable X1 dan X2 sebesar $0,736 > 0,10$ sedangkan untuk hasil nilai VIF variable X1 dan X2 sebesar $1,358 > 10,00$. Maka dilihat dari hasil tersebut, data dikatakan tidak bergejala.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
 Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.601 ^a	.361	.334	2.780	2.107

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tanpa kesimpulan, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,780 yang berada diantara interval 2.460 - 2.900.

4) Uji Heteroskedastisitas

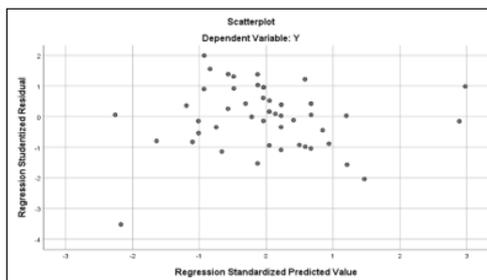
Tabel 4.17
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.234	6.021		1.866	.068		
	X1	.180	.141	.174	1.278	.028	.736	1.358
	X2	.546	.151	.493	3.627	.010	.736	1.358

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,28 dan motivasi kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,10 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Gambar 4.3
 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18
 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Model Summary ^b						
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.601 ^a	.361	.334	2.780	.361	13.276	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa variabel yang diuji ada 3. Variabel X1, variabel X2, dan variabel Y. berdasarkan tabel

“model summary” didapatkan hasil R square sebesar 0,361. Untuk tabel ANOVA didapatkan hasil F hitung sebesar 13,276 dan untuk data dalam tabel “coefficients”, nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0,208 dan X2 sebesar 0,001.

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.19
 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4.20
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations					
Control Variables		X1	X2	Y	
-none- ^a	X1	Correlation	1.000	.514	.427
		Significance (2-tailed)	.	.000	.002
		df	0	48	48
	X2	Correlation	.514	1.000	.582
		Significance (2-tailed)	.000	.	.000
		df	48	0	48
Y		Correlation	.427	.582	1.000
		Significance (2-tailed)	.002	.000	.
		df	48	48	0
	X1	Correlation	1.000	.361	
		Significance (2-tailed)	.	.011	
		df	0	47	
Y	X2	Correlation	.361	1.000	
		Significance (2-tailed)	.011	.	
		df	47	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data di atas, pengambilan dasar keputusan adalah dengan membandingkan nilai Rhitung dengan Rtabel. Jika dideskripsikan maka:

- 1) Rhitung Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,361 > 0,273, maka dapat dikatakan ada hubungan antar variabel.
- 2) Rhitung Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,000 > 0,273, maka dapat dikatakan ada hubungan antar variabel. Karna r hitung bernilai positif maka hubungan kedua variabelnya bersifat positif atau dengan kata lain meningkatnya disiplin kerja dan motivasi kerja membuat kinerja karyawan juga meningkat.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.21
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	.334	2.780

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

Berdasarkan tabel di atas, dapat dideskripsikan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,361. Hal ini berarti bahwa variabel X₁ dan X₂ secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap variabel Y sebesar 36,1%. Sedangkan untuk sisanya berasal dari variabel lainnya diluar dari variabel yang sedang diteliti.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.22
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.857	5.707		4.005	.000
	Total X ₁	.442	.135	.427	3.269	.002

a. Dependent Variable: Total Y
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,269 > 2,011) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,002 atau (0,002 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dharma Krida Satria SPBU Ciledug, Karang tengah.

Tabel 4.23
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.704	5.409		2.718	.009
	Total X ₂	.645	.130	.582	4.959	.000

a. Dependent Variable: Total Y
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,959 > 2,011). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dharma Krida Satria SPBU Ciledug, Karang tengah.

Tabel 4.24
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.198	2	102.599	13.276	.000 ^b
	Residual	363.222	47	7.728		
	Total	568.420	49			

a. Dependent Variable: Total Y
 b. Predictors: (Constant), Total X₂, Total X₁
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (13,276 > 2,800), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dharma Krida Satria SPBU Ciledug, Karang tengah.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. 1. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dharma Krida Satria SPBU Ciledug, Karang Tengah. Dengan persamaan regresi $Y = 13,276 + 0,208(X_1)$. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,269 > 2,011) dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Dharma Krida Satria SPBU Ciledug, Karang Tengah.
- b. 2. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dharma Krida Satria SPBU Ciledug, Karang Tengah. Dengan persamaan regresi $Y = 13,276 + 0,001(X_2)$. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,959 > 2,011) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dharma Krida Satria SPBU Ciledug, Karang Tengah.
- c. 3. Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dharma

Krida Satria SPBU Ciledug, Karang Tengah. Dengan persamaan regresi $Y = 13,276 + 0,208(X1) + 0,001(X2)$. Nilai koefisien determinasi sebesar 36,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($13,276 > 2,800$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dharma Krida Satria SPBU Ciledug, Karang Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] AR Safiih, A Faisal - Jurnal Ilmiah Publika, 2023 Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai perjanjian kerja waktu tertentu pada badan pengelola keuangan haji
- [2] Akbar Muslimat, Hariyaty Ab. Wahid (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Jurnal Jenius Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- [3] Angga Pratama (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai. Jurnal Semarak Vol.3 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang
- [4] Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2(2), 113-125.
- [5] Darmadi (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol.3, No.3. ISSN: 2598-9545.
- [6] Dede Sobari, Hamsinah (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi. Jurnal Perkusi Vol.2 No.2. ISSN: 2776-1568. Univeritas Pamulang.
- [7] Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE), 2(1), 113-122.
- [8] Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah. Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis, 11(2a), 44-55.
- [9] Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis, 4(2), 107-116.
- [10] Apriansyah, M., Agrasadya, A., & Sunarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Mitra Adiperkasa Tbk Divisi Sports Area Jakarta Pusat. Jurnal Arastirma, 2(2), 257-268.
- [11] Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional, 3(1), 60-74.
- [12] Octaviani, I. S., & Pricilla, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 4(1), 47-59.
- [13] Ririn Virgiani Bahri, (2019) Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Kreasi Sandang Mandiri Jakarta Utara. Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Eprints Unpam.
- [14] Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(1), 16-23.