

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Artha Sanggraha Unit Usaha SPBU Shell Fatmawati Jakarta Selatan

Annisa Salzabila

Universitas Bina Sarana Informatika

annisalzbla@gmail.com

Ratnawaty Marginingsih

Universitas Bina Sarana Informatika

ratnawaty.rmq@bsi.ac.id

Alamat : Jl. Margonda No.8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16424

Korespondensi penulis: annisalzbla@gmail.com

Abstract. Human resources are central and important in shaping the achievement of goals in a company. Factors that affect employee performance include work discipline and work motivation. This research was conducted at PD Artha Sanggraha Shell Gas Station Business Unit Fatmawati, South Jakarta. The study aims to determine the effect of work discipline on employee performance, and work motivation on employee performance. This research uses a quantitative descriptive method and is conducted by observation, questionnaire and interview methods. From the results of the study, it shows that work discipline on employee performance is known to have a significant value of $0.00 < 0.05$, it is known that the t count value is $6.349 > t_{table} 1.67655$ and a significant value of $0.00 < 0.05$ the hypothesis is stated to have a significant effect between work discipline on employee performance. From the results of the study, it shows that work motivation on employee performance is known to have a significant value of $0.00 < 0.05$, it is known that the value of t count $4.598 > t_{table} 1.67655$ and a significant value of $0.00 < 0.05$ the hypothesis is stated to have a significant effect between work motivation on employee performance. From the results of the study, it shows that work discipline and work motivation on employee performance are known to be $0.00 < 0.05$ and the value of F count $248.294 > F_{table} 3.187$ with a significant $0.00 > 0.05$, this statement means that all independent variables of work discipline and work motivation together affect the dependent variable of employee performance is accepted.

Keywords: Discipline, Motivation and Performance

Abstrak. Sumber daya manusia ialah pusat serta penting dalam membentuk pengapain tujuan disuatu perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yakni disiplin kerja serta motivasi kerja. Penelitian ini dilaksanakan di PD Artha Sanggraha Unit Usaha SPBU Shell Fatmawati Jakarta Selatan. Penelitian bertujuan untuk menentukan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan dilakukan dengan metode observasi, kuesioner serta wawancara. Dari hasil penelitian menunjukan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diketahui nilai signifikan $0,00 < 0,05$ diketahui nilai $t_{hitung} 6,349 > t_{tabel} 1,67655$ serta nilai signifikan $0,00 < 0,05$ hipotesis dinyatakan berpengaruh yang signifikan antar disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian menunjukan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diketahui nilai signifikan $0,00 < 0,05$ diketahui nilai $t_{hitung} 4,598 > t_{tabel} 1,67655$ serta nilai signifikan $0,00 < 0,05$ hipotesis dinyatakan berpengaruh yang signifikan antar motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian menunjukan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diketahui $0,00 < 0,05$ serta nilai $F_{hitung} 248,294 > F_{tabel} 3,187$ dengan signifikan $0,00 > 0,05$, pernyataan ini berarti semua variabel bebas disiplin kerja serta motivasi kerja bersama – sama mempengaruhi variabel terikat kinerja pegawai diterima.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi dan Kinerja

LATAR BELAKANG

Di era saat ini sumber daya merupakan suatu aset perusahaan untuk mencapai tujuannya, sumber daya manusia merupakan pusat dan penting dalam membentuk pencapaian tujuan

disuatu perusahaan, karena dengan adanya skill dan kualitas kerja karyawan yang digunakan dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Perbedaan skill dan kualitas kerja tersebut terjadi karena beberapa karyawan memiliki keunggulan dan keterampilan serta semangat kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Perusahaan PD. Artha Sanggraha unit usaha SPBU Shell Fatmawati Jakarta Selatan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang menjual atau menyalurkan bahan bakar minyak kepada masyarakat umum, khususnya untuk bahan bakar kendaraan pribadi atau rakyat.

Salah satu permasalahan yang ada adalah disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin yang baik akan menghasilkan karyawan untuk memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Maka dari itu disiplin kerja dapat dikatakan menjadi suatu hal yang paling penting dalam perusahaan, sebab keberhasilan di suatu perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar kedisiplinan karyawannya. Serta karyawan harus taat pada peraturan yang berlaku pada perusahaan sebab semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja faktor lain yang mempengaruhi adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, seseorang yang memiliki motivasi yang sangat rendah meskipun memiliki kemampuan yang tinggi, akan mendapatkan kinerja yang lebih rendah dibandingkan dengan individu yang memiliki motivasi yang lebih tinggi dengan kualitas kemampuan yang sama. Motivasi kerja dapat ditingkatkan jika ada hubungan antara tujuan perusahaan dan tujuan pribadi, selain itu seorang pimpinan harus juga memberikan motivasi kepada karyawannya.

Dari adanya permasalahan disiplin kerja dan motivasi kerja maka menimbulkan permasalahan berikutnya yaitu kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu keberhasilan kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab atas tugas – tugasnya. Maka hasil kinerja yang baik dapat meningkatkan kualitas karyawan, serta karyawan akan memberikan pelayanan yang baik juga dan akan menghasilkan keuntungan untuk perusahaan tersebut.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Rivai “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku”(Farida & Hartono, 2016)

Menurut Mc Gregor arti motivasi adalah “alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan bahwa orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang dengan sungguh-sungguh”(Widodo & Yandi, 2022)

Kinerja sendiri diartikan sebagai hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut tentu mempunyai standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati bersama. Kinerja yang dihasilkan oleh seseorang tentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing karyawan. Kinerja tersebut juga mengacu pada upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal.(Nuraini, 2023)

Hipotesis terdiri dari beberapa elemen penting, antara lain dugaan sementara, hubungan antar variabel, dan uji kebenaran. Memahami hipotesis memerlukan tiga proses utama. 1) Temukan dasar untuk membuat hipotesis. 2) Mengembangkan hipotesis atau teori relevan yang menjembatani variabel terikat dan bebas untuk menyusun analisis. 3) Pemilihan statistik yang tepat sebagai alat pengujian Oleh karena itu, isi hipotesis merupakan pernyataan awal berdasarkan norma-norma yang berkaitan dengan suatu fenomena atau kasus penelitian, yang diuji dengan menggunakan metode atau statistik yang sesuai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik sampling jenuh untuk mengetahui pengaruh antara tiga variabel yaitu variabel independen dan dependen. Variabel terikatnya adalah variabel kinerja karyawan (Y), dan variabel bebasnya adalah disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2). Seluruh variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, begitu pula dengan variabel terikat (Y). Dengan menggunakan skala untuk menentukan pengukuran variabel.

Dalam sebuah penelian populasi adalah keseluruhan objek/topik penelitian, maka sampelnya adalah sebagian atau representatif sebanyak orang dengan karakteristik orang yang mewakili populasi. Untuk dapat mengidentifikasi atau menentukan sampel yang benar diperlukan pemahaman yang baik oleh peneliti pengambilan sampel, baik dalam menentukan jumlahnya maupun dalam memutuskan sampel yang akan diambil.

Menurut Sugiyono dalam (Amin et al., 2023) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang ada dalam penelitian. Wilayah ini meliputi tentang objek atau subjek yang bisa ditarik kesimpulannya.

Sampel adalah perwakilan sebagian populasi atau populasi yang diteliti dan dapat berfungsi sebagai sumber data dan mewakili seluruh populasi, atau sampel adalah sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik suatu populasi (Asrulla et al., 2023). Namun juga merupakan sampel karena jumlahnya kurang dari 100 orang, sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

Proses analisis data diawali dengan pembuatan tabulasi dan tabel frekuensi dengan menggunakan aturan Sturges atau bantuan komputer. data yang terkumpul ditampilkan dalam tabel menggunakan Excel. Inilah yang disebut data mentah. Data mentah ini sangat berguna untuk analisis khususnya software SPSS

Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS versi 25 dalam penelitian ini menggunakan metode analisa kuantitatif yang merupakan teknik analisa data yang digunakan menghitung rumus tertentu yang didapat dalam suatu proses pengujian. Dengan melakukan proses pengujian tersebut maka dapat menghasilkan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji heteroskedasitas, uji multikolinearitas, analisi regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek penelitian ini dilakukan di PD Artha Sangraha Unit Usaha SPBU Shell Fatmawati Jakarta Selatan. Dalam pengambilan data peneliti telah melakukan 3 hal yaitu menyebarkan kuesioner berbentuk google form melalui link, wawancara dan dokumentasi.

. Profil responden terdiri dari nama, usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja. Dengan tujuan untuk menjelaskan latar belakang responden yang menjadi sampel penelitian

ini. Dalam penelitian ini menggunakan responden pada karyawan PD Artha Sangraha Unit Usaha SPBU Shell Fatmawati Jakarta Selatan bulan April 2024.

1. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No Item Pertanyaan	Corrected Item – total Correlation	R tabel	Keterangan
1	0,922	0,273	VALID
2	0,821	0,273	VALID
3	0,868	0,273	VALID
4	0,862	0,273	VALID
5	0,798	0,273	VALID
6	0,835	0,273	VALID
7	0,926	0,273	VALID
8	0,853	0,273	VALID
9	0,867	0,273	VALID
10	0,912	0,273	VALID

Sumber diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil uji validitas data yang berhubungan dengan disiplin kerja (X1), peneliti dapat memperoleh hasil dari seluruh signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,273), dimana nilai r hitung paling tinggi sebesar 0,926 terdapat pada pertanyaan nomor 7 dan nilai r hitung paling rendah sebesar 0,798 terdapat pada pertanyaan nomor 5. Dapat disimpulkan bahwa dari data – data yang diperoleh kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor – faktor variabel disiplin kerja (X1) dari 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini

2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No Item Pertanyaan	Corrected Item – total Correlation	R tabel	Keterangan
1	0,695	0,273	VALID
2	0,805	0,273	VALID
3	0,689	0,273	VALID
4	0,876	0,273	VALID
5	0,888	0,273	VALID
6	0,873	0,273	VALID
7	0,873	0,273	VALID
8	0,818	0,273	VALID
9	0,836	0,273	VALID
10	0,856	0,273	VALID

Sumber diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil uji validitas data yang berhubungan dengan disiplin kerja (X1), peneliti dapat memperoleh hasil dari seluruh signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,273), dimana nilai r hitung paling tinggi sebesar 0,888 terdapat pada pertanyaan nomor 5 dan nilai r hitung paling rendah sebesar 0,689 terdapat pada pertanyaan nomor 3. Dapat disimpulkan bahwa dari data – data yang diperoleh kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor – faktor variabel disiplin kerja (X1) dari 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini

3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No Item Pertanyaan	Corrected Item – total Correlation	R tabel	Keterangan
1	0,885	0,273	VALID
2	0,888	0,273	VALID
3	0,893	0,273	VALID
4	0,928	0,273	VALID
5	0,866	0,273	VALID

6	0,807	0,273	VALID
7	0,807	0,273	VALID
8	0,816	0,273	VALID
9	0,897	0,273	VALID
10	0,917	0,273	VALID

Sumber diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil uji validitas data yang berhubungan dengan disiplin kerja (X1), peneliti dapat memperoleh hasil dari seluruh signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,273), dimana nilai r hitung paling tinggi sebesar 0,928 terdapat pada pertanyaan nomor 4 dan nilai r hitung paling rendah sebesar 0,807 terdapat pada pertanyaan nomor 6 dan 7. Dapat disimpulkan bahwa dari data – data yang diperoleh kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor – faktor variabel disiplin kerja (X1) dari 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji Reabilitas

Hssil Uji Reabilitas

Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
0,963	10	Reliabel
0,939	10	Reliabel
0,964	10	Reliabel

Sumber diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil dari tabel diatas hasil uji reablitas dari masing – masing variabel adalah didapatkan Cronbach's Alpha pada variabel disiplin kerja sebesar 0,963, variabel motivasi kerja sebesar 0,939, dan variabel kinerja karyawan 0,964. Sedangkan r tabel sebesar 0,6 yang menjadi kriteria dalam uji reliabilitas. Dapat disimpulkan bahwa data – data yang diperoleh dari keseluruhan pertanyaan kuesioner dari masing – masing variabel telah memenuhi syarat reabilitas

2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil dari One – Sample Kolmogrov – Smirnov tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi di atas 0,05 yaitu sebesar 0,200. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil data penelitian ini dinyatakan terjadi normalitas.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan uji gleser nilai sig pada variabel disiplin kerja sebesar 0,983 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,901. Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja jika nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Hasil Uji Multikolaritas

Berdasarkan hasil dari perhitungan coefficients diperoleh nilai VIF pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar 4,403 >10 atau nilai collinearity tolerance sebesar 0,227 <0,1, dan untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar 4,403 atau nilai collinearity tolerance sebesar 0,227 <0,1. Maka hasil yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa variabel independen menyatakan tidak terjadi multikolaritas

4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari data perhitungan statistik dapat diartikan bahwa :

1. Konstanta sebesar 3,411 memiliki pengertian bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) memiliki persentase sebesar 3,411 persen
2. Koefisien regresi disiplin kerja (X1) = 0,549 artinya bahwa apabila disiplin kerja naik 1, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,549. Dengan koefisien positif, yaitu terdapat hubungan yang positif antara variabel disiplin kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) dimana semakin naik variabel disiplin kerja (X1) maka akan semakin meningkat kinerja karyawan (Y)
3. Koefisien regresi motivasi kerja (X2) = 0,391 artinya bahwa apabila motivasi kerja naik 1, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,391. Dengan koefisien positif, yaitu terdapat hubungan yang positif antara variabel motivasi kerja (X1) dengan kinerja

karyawan (Y) dimana semakin naik variabel motivasi kerja (X1) maka akan semakin meningkat kinerja karyawan (Y)

3. Uji Hipotesis

1. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,411	1,880		1,814	,076
	Disiplin Kerja	,549	,086	,570	6,349	,000
	Motivasi Kerja	,391	,085	,413	4,598	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber diolah peneliti 2024

1. Variabel Disiplin Kerja

Diketahui nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja sebesar 6,349 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,67655. Maka diketahui t_{hitung} $6,349 > t_{tabel}$ 1,67655 dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga hipotesis dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja diterima.

2. Variabel Motivasi Kerja

Diketahui nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja sebesar 4,598 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,67469. Maka diketahui t_{hitung} $4,598 > t_{tabel}$ 1,67469 dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga hipotesis dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja diterima.

2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2414,433	2	1207,216	248,294	,000 ^b
	Residual	238,240	49	4,862		
	Total	2652,673	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa $F_{hitung} 248,294 > F_{tabel} 3,187$ dengan signifikan $0,000 > 0,05$, hal ini berarti bahwa semua variabel bebas (Disiplin kerja dan motivasi kerja) bersama – sama mempengaruhi variabel terkait (Kinerja karyawan) diterima

4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,907. Hal ini berarti hubungan antar variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap probabilitas 90,7% sedangkan sisanya 9,3% yang tidak diungkap dalam penelitian ini

Perhitungan koefisien determinasi

No.	Variabel	Beta	Zero order	Beta x Zero order	%
1.	Disiplin kerja	0,570	0,934	$0,570 \times 0,934$ $= 0,53238$	53,238
2.	Motivasi kerja	0,413	0,914	$0,413 \times 0,914$ $= 0,377482$	37,7482
Jumlah				0,909862	90,9862

Sumber diolah peneliti 2024

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor kewajiban perusahaan untuk memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan agar kinerja karyawan lebih ditingkatkan dari sebelumnya. Penelitian ini sejalan dengan (Parta et al., 2023) yang beranggapan bahwa disiplin kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dalam (Purnawijaya, 2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pentingnya motivasi merupakan suatu faktor untuk menciptakan, membimbing dan mendukung perilaku manusia, sehingga memungkinkan karyawan bekerja dengan rela dan giat serta mencapai hasil yang optimal terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan (Novrita, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam (Dwiyanti et al., 2019) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor untuk tercapainya kinerja karyawan yang berkualitas dan berkuantitas. Dalam perusahaan kinerja karyawan sangat diutamakan karena majunya perusahaan dapat dilihat dari tingkat kinerja di perusahaan tersebut. Penelitian ini sejalan dengan (Rahayu & Dahlia, 2023) menunjukkan bahwa disiplin

kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam (Hustia, 2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, dan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka variabel disiplin kerja diketahui hasil uji t dengan nilai thitung $6,349 > 1,67655$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga hipotesis dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja diterima pada karyawan PD Artha Sanggraha Unit Usaha SPBU Shell Fatmawati Jakarta Selatan. Dari hasil yang dilakukan variabel motivasi kerja diketahui hasil uji t dengan nilai $4,598 > 1,67655$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga hipotesis dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PD Artha Sanggraha Unit Usaha SPBU Shell Fatmawati Jakarta Selatan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki hasil uji f dengan nilai pengolahan data yang diperoleh X_1 dan X_2 terhadap Y di ketahui $0,00 < 0,05$ dan nilai $248,294 > 3,187$ dengan signifikan $0,00 > 0,05$, hal ini berarti bahwa semua variabel bebas (Disiplin kerja dan motivasi kerja) bersama – sama mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan diterima. Maka dapat disimpulkan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PD Artha Sanggraha Unit Usaha SPBU Shell Fatmawati Jakarta Selatan.

Hendaknya seluruh karyawan pada PD Artha Sanggraha Unit Usaha SPBU Shell Fatmawati Jakarta Selatan agar lebih meningkatkan disiplin kerja. Hendaknya seluruh karyawan pada PD Artha Sanggraha Unit Usaha SPBU Shell Fatmawati Jakarta Selatan agar memperhatikan untuk meningkatkan motivasi kerja. Sehendaknya peneliti selanjutnya apabila memiliki minat yang sama untuk melanjutkan penelitian ini, sebaiknya meneliti faktor – faktor disiplin kerja, motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan sampel yang lebih banyak dan metode analisa yang berbeda. Serta peneliti selanjutnya diharapkan mencari informasi tentang variabel – variabel lebih banyak lagi agar dapat menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Adela Putri, K., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Ikra-Ith Ekonomika*, 5(2), 116–124.
- Amalia, R. N., Dianingati, R. S., & Annisaa', E. (2022). Pengaruh Jumlah Responden terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi. *Generics: Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9–15. <https://doi.org/10.14710/genres.v2i1.12271>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA II* (1st ed.). umpo press.
- Hanafi, M. M. (2022). *MANAJEMEN* (4th ed.). UPP STIM YKPN.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Indriati Hanum, I., & Nazhifi, H. A. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafetaria*, 3(1), 14–23. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Lutfi, A. M., & Sunardi, N. (2019). PENGARUH CURRENT RATIO (CR), RETURN ON EQUITY (ROE), DAN SALES GROWTH TERHADAP HARGA SAHAM YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN (Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Makanan dan Minuman Yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal SEKURITAS (Saham, Ekonomi, Keuangan Dan Investasi)*, 2(3), 83.

<https://doi.org/10.32493/skt.v2i3.2793>

- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Novrita, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) PEKANBARU. *Skripsi*.
- Nuraini, D. . F. (2023). *MANAJEMEN EVALUASI KINERJA KARYAWAN*. ANAK HEBAT INDONESIA.
- Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli Soehatman. (2023). *MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)* (1st ed.). Mitra Ilmu.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751–1771. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8.498>
- Priadana, S., & Sumarsi, D. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF* (Della (ed.); 1st ed.). Pascal Books.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Displin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.
- Purwanza, S. W., Wardhana, A., Mufidah, A., Renggo, Y. R., Hudang, A. K., Setiawan, J., & Darwin. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia* (Issue March).
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*, 1(1), 31–41.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati (ed.); 1st ed.). PENERBIT KBM INDONESIA.
- Sanny, B. I., & Dewi, R. K. (2020). Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk Periode 2013-2017. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(1), 78–87. <https://doi.org/10.37339/e->

bis.v4i1.239

- Sihotang, H. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF* (E. Murniarti (ed.); 1st ed.). UKI Press.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Triono, Agustang, A., Muhammad Idkhan, A., & Rifdan, R. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4), 1627–1631. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2583>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>