

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WHITESKY AVIATION DI CENGKARENG HELIPOINT

¹Camilia Batrisyia, ²Yulia Aji Puspitasari

^{1),2)}*DIV Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan*

Abstrak

PT. Whitesky Aviation adalah salah satu perusahaan yang ada di Cengkareng Tangerang, Banten yang bergerak di bidang moda transportasi udara Helikopter. Dalam menjalankan tugas dibutuhkan kedisiplinan yang akan meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja tercipta melalui serangkaian proses perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, ketertiban dan keteraturan. Sikap dan perilaku ini tercipta melalui proses yang difasilitasi seperti keluarga, pendidikan dan pengalaman menggunakan dari lingkungannya. Penelitian ini bertujuan untuk (1) untuk mengetahui terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (2) mengetahui seberapa besar pengaruhnya antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dalam peneliti ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang dan sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan uji T. Penelitian menghasilkan bahwa 20 pernyataan dalam kuesioner telah valid dan reliabel. Dari hasil Uji Regresi Linear Sederhana terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Serta nilai T hitung $3,658 > t$ tabel $2,035$ yang artinya hipotesis dapat di terima. yang memiliki arti hipotesis diterima dan hasil Uji R Square menunjukkan hasil $0,288$ yang berarti bahwa 28% Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 28%, sedangkan sisanya 71,2% dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, PT. Whitesky Aviation Cengkareng Heliport*

Abstract

PT. Whitesky Aviation is one of the companies in Cengkareng, Tangerang, Banten which is engaged in helicopter air transportation modes. In carrying out duties, discipline is needed that will improve employee performance, work discipline is created through a series of behavioral processes that show the values of obedience, loyalty, order and order. These attitudes and behaviors are created through facilitated processes such as family, education and the experience of using from their environment. This study aims to (1) find out the influence between work discipline on employee performance (2) find out how much influence work discipline has on the performance of PT Whitesky Aviation employees in Cengkareng Heliport. This research uses quantitative methods. The data in this study used primary data in the form of questionnaires that were distributed to all 35 employees and secondary. Data collection techniques are questionnaires and literature studies. The data analysis techniques used are validity test, reability test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and T test. The study resulted in that 20 statements in the questionnaire were valid and reliable. From the results of the Simple Linear Regression Test, there is a partial influence of the Work Discipline variable (X) on the Employee Performance Variable (Y) with a signification of $0.001 < 0.05$. As well as the calculated T value of $3.658 > t$ table 2.035 which means that the hypothesis is acceptable. which has the meaning of the hypothesis is accepted and the results of the R Square Test show a result of 0.288 which means that 28% of Work Discipline affects Employee Performance by 28%, while the remaining 71.2% is influenced by other variables.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, PT. Whitesky Aviation Cengkareng Heliport

Pendahuluan

Perusahaan atau organisasi adalah tempat segala sesuatu diadakan kegiatan dunia usaha dapat berlangsung dengan baik dan berkelanjutan. Kesesuaian dan kepatuhan dalam sikap dan perilaku nyata ketika mencapai tujuan yang ditetapkan jika didukung oleh disiplin akan berhasil dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan suatu perusahaan akan mencapai hasil yang optimal. PT. Whitesky Aviation adalah salah satu perusahaan yang ada di Cengkareng Tangerang, Banten yang bergerak di bidang moda transportasi udara Helikopter, salah satu sample perusahaan yang digunakan

¹Email Address: camiliabatrisyiaa@gmail.com

Received 30 April 2023, Available Online 30 Juli 2023

adalah Whitesky Aviation atau Heli City area Jabodetabek. Mayoritas penggunaannya untuk kepentingan bisnis, korporasi dan kepentingan pribadi. Disiplin kerja tercipta melalui serangkaian proses perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, ketertiban dan keteraturan. Sikap dan perilaku ini tercipta melalui proses yang difasilitasi seperti keluarga, pendidikan dan pengalaman menggunakan dari lingkungannya. Perilaku tidak disiplin yang terjadi merupakan cerminan dari persepsi karyawan yang negatif atas kontrol yang dilakukan oleh tindakan pemimpin. Di sisi lain, tindakan disiplin bagi karyawan sebuah refleksi dari persepsi positif tentang kepemimpinan yang baik. Maria (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan.. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa Kinerja yaitu melakukan suatu pekerjaan dan hasil telah dicapai dari pekerjaan tersebut.

PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport terkait dari segi disiplin kerja ini di buktikan dengan masih banyak pekerjaan yang tertumpuk yang belum di selesaikan, masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor misalnya seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 08.30 WIB pagi tetapi hadir pukul 10.00 WIB pagi, dan makan siang dan istirahat pukul 11.30 – 13.00 WIB tetapi pada kenyataannya yaitu masih ditemukannya pegawai masih terlambat masuk kembali ke kantor setelah jam istirahat. Dan terdapat masalah kepentingan di bidang yang terkait dengan tanggung jawab para pihak, dan seringkali masalah yang muncul adalah keterlambatan jadwal keberangkatan, dikarenakan keterlambatan pemeriksaan dari mekanik pesawat. Masalah tersebut yaitu masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karena tanggung jawab tugas dan aturan seperti karyawan yang tidak berada di ruangan pada waktu jam bekerja.

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka peneliti bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport dan mengetahui berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport. Sehingga dengan tujuan tersebut, peneliti memiliki keinginan untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport”.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Disiplin Kerja

Hartono (2016) menjelaskan disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Indrasari (2018) menjelaskan bahwa Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berkaitannya dengan otoritas. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka kedisiplinan itu hilang. Maka, otoritas harus bisa menanamkan kedisiplinan diri agar mereka memilikinya. Tanggung jawab untuk bekerja sesuai kewenangan yang ada di dalam dirinya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan sikap keberadaan karyawan untuk menghargai, menghormati dan mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan. Menransfer disiplin kepada karyawan perusahaan mempunyai aturan umum yang harus ditetapkan untuk semua karyawan tanpa memandang pangkat atau jabatan.

Adapun 5 (lima) indikator dari disiplin kerja menurut Siswanto (2016) yaitu :

- a. Frekuensi Kehadiran
Adalah salah satu yang perlu diketahui tingkat kedisiplinan karyawan yang lebih tinggi kehadiran atau ketidak hadiran
- b. Tingkat kewaspadaan
Pekerja yang sedang melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian serta kesadaran diri yang tinggi di pekerjaannya.

- c. Mematuhi standar tenaga kerja
Dalam pekerjaan mereka, karyawan harus mematuhi semua standar ketenagakerjaan yang berlaku ditentukan menurut aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan di tempat kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- d. Menghormati aturan kerja
Dalam hal ini untuk pengoperasian yang mudah dan lancar.
- e. Etika profesi
Etika profesi dihayati oleh setiap karyawan melaksanakan pekerjaan dan menciptakan suasana kerukunan dan gotong royong rasa hormat antar karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019) Kinerja karyawan adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya, manajemen kinerja adalah sebuah proses kolaboratif antar manajer, individu, dan kelompok untuk bekerja dalam organisasi. Kinerja merupakan kombinasi dari dua faktor penting, yaitu kemampuan dan minat karyawan, kemampuan dan minat penjelasan tentang delegasi tugas, peran pekerja dan tingkat motivasi. Semakin tinggi kedua faktor di atas, semakin baik kinerja karyawan yang bersangkutan. Menurut Simanjuntak (2019) kinerja adalah pencapaian hasil dalam pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2019) sukses adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa implikasi kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan berdasarkan kriteria evaluasi tertentu perusahaan. Harus tahu bagaimana kinerja karyawan di perusahaan karena perusahaan akan menerima informasi tentang kualitas dan beban kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan hal yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, setiap perusahaan tertarik untuk mengevaluasi tentang kinerja karyawan.

Di samping itu menurut Amstrong (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. *Personal factors*
dinyatakan dalam tingkat keterampilan, kemampuan kepemilikan, motivasi untuk komitmen pribadi.
- b. *Leadership Factors*
ditentukan oleh dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan oleh team leader.
- c. *Team Factors*
bukti kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d. *System Factors*
dipresentasikan oleh adanya sistem kerja dan instalasi organisasi tertentu.
- e. *Contextual/situational factors*
Tekanan tinggi menunjukkan dan lingkungan internal dan eksternal perusahaan.

Adapun juga Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja
Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya
- b. Kuantitas
Dapat digambarkan seperti karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
- c. Ketepatan Waktu

Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

d. Efektifitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

e. Kemandirian

Karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Hipotesis Penelitian

H0: Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport

Ha: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X), sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tempat dilakukannya penelitian ini yaitu di Cengkareng Heliport. Objek dalam penelitian ini berfokus pada Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Sugiyono (2019) mendeskripsikan populasi adalah suatu kesatuan individu atau subyek pada wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati/teliti dan dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan operasional di bagian Bussines Development dan Operation PT. Whitesky Aviation Cengkareng Heliport. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik Nonprobability Sampling dengan jenis sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dapat dijadikan sampe semua sebagai subjek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 35 responden yaitu karyawan business development dan operasional PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Mardalis (2014) kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan secara tertulis, kemudian akan disebarakan kepada seseorang atau sekumpulan orang untuk menjawab atau memberi tanggapan dari informasi yang diperlukan penulis. Jawaban dari seriap item pernyataan menggunakan skala Likert yang mempunyai skor dari 1-5 dengan gradasi dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Tabel 1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS *statistics* 22 dan dilakukan uji instrument yang diantaranya yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas. Kemudian untuk uji hipotesis terdiri dari Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Parsial (uji t) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dan Pembahasan

Dari 35 orang karyawan operasional dan business development PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport yang menjadi responden dalam penelitian ini, terdapat beberapa kriteria responden. Dilihat berdasarkan jenis kelamin, responden berjenis kelamin laki-laki lebih dominan sebanyak 29 orang dengan presentase 82,85%, berdasarkan usia responden paling banyak berusia 20-29 tahun sebanyak 21 orang dengan presentase 65,71%, sedangkan bila dilihat berdasarkan lama masa kerja responden disominasi dengan lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 40%

Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian menggunakan analisis data statistik yang berbentuk korelasi sebab akibat atau dapat dikatakan dengan hubungan pengaruh dengan menggunakan model regresi linear sederhana dengan menggunakan IBM SPSS *statistics* 22. Peneliti menggunakan regresi linear sederhana untuk menunjukkan adanya pengaruh antar variabel-variabel dalam penelitian. Alasannya peneliti menggunakan regresi sederhana karena hanya ada 2 variabel dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (Variabel Bebas) dan Kinerja Karyawan (Variabel Terikat). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS *statistics* 22 diperoleh nilai konstanta sebesar 22,270. Koefisien Disiplin Kerja (X) sebesar 0,439. Maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 22,070 + 0,439 X$$

Keterangan : Y = Kinerja Karyawan

X = Disiplin Kerja

a = Bilangan konstan harga Y jika X = 0

b = Nilai arah pennisentu (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau penurunan (-) variabel Y

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	Signifikan
Disiplin Kerja (X)	3,658	.001

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Rumus mencari nilai t-tabel sebagai berikut :

$$t \text{ tabel} = (a/2 : n-2)$$

$$a = 5\% = (0,05/2 : 35-2)$$

$$= 0,025 : 33$$

$$= 2,035$$

Berdasarkan tabel hasil uji t, Disiplin Kerja (X) memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Dan nilai t-hitung variabel Disiplin Kerja (X) sebesar $3,658 > t$ tabel sebesar 2,035. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti untuk hipotesis Pertama (H-A) diterima dalam penelitian ini dan hipotesis kedua (H-O) ditolak

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estiate
1	.537 ^a	.288	.267	3.117

a. predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 3, tampilan output SPSS model *Summary* besarnya R^2 adalah 0,288. Hal ini berarti bahwa variasi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dalam model dapat dijelaskan oleh variabel independent, yaitu Disiplin Kerja (X) sebesar 28,8%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 71,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar variasi variabel penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui berapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu variabel disiplin kerja (X), dan variabel kinerja karyawan (Y). Data yang diolah menggunakan IBM SPSS *statistics 22 for windows* dengan pembahasan sebagai berikut :

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang diolah menggunakan IBM SPSS *statistics 22 for windows* dengan perhitungan uji parsial (uji t) bahwa pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Whitesky Aviation Cengkareng Heliport mendapatkan hasil dari kedua variabel memiliki pengaruh secara signifikan dengan nilai sig $0,001 < 0,05$ dan nilai t-hitung adalah $3,658 > t$ -tabel sebesar 2,035. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang diolah menggunakan IBM SPSS *statistics 22 for windows* dengan perhitungan koefisien determinasi (R^2) menyatakan bahwa variasi dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dalam model dapat dijelaskan oleh variabel independent, yaitu disiplin kerja (X) sebesar 28,8%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 71,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar variasi variabel penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Whitesky Aviation Cengkareng Heliport. Hal ini terbukti dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Serta nilai T hitung $3,658 > t$ tabel $2,035$. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Whitesky Aviation Cengkareng Heliport

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar $0,288$ atau sebesar 28% . Hal ini berarti variabel independen (Disiplin Kerja) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 28% . Sedangkan sisanya $71,2\%$ dipengaruhi variabel lain. Sehingga hal ini membuktikan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Whitesky Aviation Cengkareng Heliport yaitu sebesar $28,8\%$ dinyatakan termasuk kedalam korelasi yang kurang kuat.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian, maka ada beberapa saran sebagai berikut :

Sebaiknya PT Whitesky Aviation Cengkareng Heliport dalam menegakkan kedisiplinan harus lebih baik lagi kepada seluruh karyawan perusahaan, baik atasan maupun bawahan secara adil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan serta memberikan bimbingan dan masukan kepada para karyawan yang baru dan belum memiliki cukup pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, sehingga akan memberikan kemudahan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Nico, Toni dan Yusron. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian IPTEK*. Universitas Muhammadiyah Jember. Jember.
- Nurdini, Syahraini. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mandiri Surya Lestari Tanjung Morawa. *Jurnal*. Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah. Medan.
- Silvia Beby, Hasibuan Jazman Saripuddin. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mewah Indah Jaya Binjai. *Jurnal*. Universitas Serambi Mekkah. Banda Aceh.
- Tyas, Rima Dwining. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Pertamina (Persero) RU IV Cilacap). *Jurnal*. Universitas Brawijaya. Kediri.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B. Bandung; PT Pustaka
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta