

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Teguh Pesona

Eunike Febe Josephine¹⁾¹, Sugandha²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾eunike1995@gmail.com

²⁾sugandha.sugandha@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima September 2022;
Perbaikan September 2022;
Diterima September 2022;
Tersedia online Oktober 2022;

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Motivasi 1
Disiplin Kerja 2
Lingkungan Kerja 3
Kinerja Karyawan 4

Abstrak

“Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, (2) hubungan antara kinerja karyawan dengan etos kerja, dan (3) hubungan antara kinerja karyawan dengan lingkungan kerja. Pendekatan penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Peneliti memberikan kuesioner kepada 100 responden untuk menguji data, dan SPSS versi 26 digunakan untuk menganalisis data. Hasil uji hipotesis diperoleh t hitung motivasi sebesar 10.952, disiplin kerja sebesar 5.138, dan lingkungan kerja sebesar 2.996. Hasil ini memiliki t tabel sebesar 1,660715 (Derajat Kebebasan/df), n-k = 100 - 3, dan tingkat signifikansi 0,05. Kriteria tersebut kemudian menunjukkan bahwa H₀ disetujui dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima karena F hitung > F tabel dan nilai f hitung sebesar 252.007 dengan nilai f tabel sebesar 3,09 dan tingkat signifikan 0,000. Jika ada motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan, maka ada hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja karyawan. Hal ini dikatakan mampu meningkatkan kinerja pegawai”.

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan termasuk dalam kategori luas masalah manusia yang dicakup oleh HRM. Komponen penting yang mungkin mempengaruhi operasi perusahaan secara keseluruhan adalah kinerja karyawan. Salah satu komponen terpenting dari sebuah perusahaan adalah tenaga kerjanya. Motivasi, etos kerja, dan lingkungan kerja yang positif semuanya dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Motivasi yang tepat menimbulkan dorongan didalam membentuk etos kerja seseorang yang membuat mereka mau bekerjasama secara efektif dan berpadu dengan segala kemampuannya dan kepuasan, selanjutnya motivasi ini bisa mendorong perilaku atau dukungan seseorang sehingga mau bekerja keras dan bersemangat untuk memperoleh hasil terbaik. Semakin tingginya motivasi karyawan, semakin produktif perusahaan. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik artinya bahwa peningkatan kinerja karyawan tersebut secara menyeluruh. Memotivasi karyawan sangat diperlukan, karena dengan memotivasi kinerja karyawan akan naik, maka perlu memperhatikan motivasi kerja setiap karyawan dari pihak manajemen perusahaan. Minimnya motivasi bekerja bisa mengurangi kinerja karyawan,

sehingga tidak akan bekerja sesuai ketentuan perusahaan, dan bisa berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan dan bisa menimbulkan kerugian.

Disiplin kerja. Tanpa adanya penerapan disiplin karyawan, akan berakibat pada tidak tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Kinerja karyawan termasuk dalam subjek umum masalah manusia yang dihadapi HRM. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mungkin berdampak pada operasi perusahaan secara keseluruhan. Staf adalah salah satu elemen perusahaan yang paling penting. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, etos kerja, dan lingkungan kerja yang menguntungkan.

Karyawan dan tempat kerja memiliki hubungan langsung. Kinerja karyawan dapat meningkat dalam lingkungan kerja yang mendukung, dan sebaliknya; di sisi lain, kinerja karyawan turun dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung. Ketika pekerja produktif, sehat, aman, dan menyenangkan, lingkungan kerja terlihat kondusif. Hasil selama periode waktu yang lama menunjukkan seberapa cocok tempat kerja tersebut.

Kinerja pada karyawan diharap mampu menaikkan hasil dari perusahaan sehingga dapat berkompetisi dengan perusahaan yang lain. Perusahaan dengan kinerja dan semangat tinggi didalam bekerja mampu menyokong perwujudan target perusahaan.

Didalam rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini ialah :

1. Guna menguji hubungan motivasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Teguh Pesona.
2. Guna menguji hubungan disiplin kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Teguh Pesona.
3. Guna menguji hubungan lingkungan kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Teguh Pesona.
4. Guna menguji hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Teguh Pesona.

II. LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Djendoko, 2020) :

“Motivasi ialah perangsang keinginan, daya penggerak yang melatarbelakangi kemauan seseorang untuk bekerja karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019:86) dalam (kamal dalam ningsih, 2017) :

“Disiplin memperlihatkan kondisi atau sikap karyawan untuk menghormati aturan dan peraturan organisasi ”

Lingkungan Kerja

Menurut M. Busro (2017:301) :

“Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada dalam suatu organisasi, termasuk lingkungan fisik, sosial, dan virtual, yang dapat dipergunakan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan”

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri, Sinambela (2017) dalam (Afandi, 2018) :
“Kinerja pegawai ialah salah satu faktor keberhasilan dalam menentukan pencapaian tugas individu dan dapat menentukan kinerja organisasi”

BAB III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metodologi penelitian kuantitatif, dan SPSS versi 26 digunakan untuk menganalisis data.

Objek Penelitian

Karyawan PT. Pesona Teguh menjabat sebagai subjek penelitian penulis dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

135 pekerja PT. Teguh Pesona menjadi populasi dalam penelitian ini. 100 pekerja di PT. Firm Enchantment menjadi sampel penelitian ini. Penelitian ini mempergunakan rumus Slovenia karena dan tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel ialah 5%.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskripsi Data

Sugiyono (2017:147) dalam (Azhari, 2017) menjelaskan sebagai berikut:

“Analisis deskriptif ialah jenis data statistik yang dipergunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan apa adanya, tanpa maksud untuk menarik kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

2. Frekuensi Data

Data sering dikumpulkan dan diperoleh dalam jumlah yang banyak, sehingga menyulitkan kita untuk mengidentifikasi karakteristik data, sehingga perlu untuk mengatur atau mengatur sejumlah besar data ke dalam kelompok data sesuai dengan karakteristiknya, sehingga lebih mudah bagi kita untuk menganalisis data sesuai dengan kebutuhan kita.

3. Uji Validitas

Sugiyono (2017,430) menyatakan bahwa :

“Validitas ialah tingkat keakuratan antara data yang muncul pada subjek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”

IV. HASIL

1. Data Responden

a. Deskripsi data responden didalam jenis kelamin

Data responden didalam jenis kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Pria	40	40%
Wanita	60	60%
Total	100	100%

Sumber : Data Kuesioner

Tabel tersebut mengungkapkan bahwa, dari 100 responden, ada 40 pria dan 60 wanita, atau masing-masing 40% dan 60%, dari responden pria dan wanita. Sehingga dapat diartikan karakteristik responden terbanyak ialah wanita, yakni sejumlah 60 orang dengan persentase 60%.

b. Deskripsi data responden didalam usia

Data responden didalam usia

Usia	Responden	Persentase (%)
< 20	1	1%
20 – 30	44	44%
31 – 40	25	25%
41 – 50	20	20%
> 50	10	10%
Total	100	100 %

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan tabel tersebut, ada 100 responden; responden berusia di bawah 20 tahun terdiri dari satu orang dengan persentase 1%; responden antara usia 20 dan 30 terdiri dari 44 individu dengan persentase 44%; responden antara usia 31 dan 40 terdiri dari 25 individu dengan persentase 25%; dan responden yang berusia di atas 50 tahun terdiri dari 10 orang dengan persentase 10%. Sehingga dapat diartikan karakteristik responden terbanyak berusia 20 – 30 tahun sejumlah 44 orang dengan persentase 44%.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.928	.930	10

Sumber data SPSS versi 26

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.876	.874	10

Sumber data SPSS versi 26

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.918	.919	10

Sumber data SPSS versi 26

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.847	.840	10

Sumber data SPSS versi 26

3. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1			
1	.942 ^a	.887	.884	2.422	.887	252.007	3	96	.000	2.634

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber data SPSS versi 26

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa :

1. Koefisien korelasi sebesar 0,942 pada Kolom R. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang substansial antara kinerja dan motivasi karyawan (X1), etika kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3).

2. Nilai 0,887 ditampilkan di kolom R Square. Angka ini, atau $0,942 \times 0,942 = 0,887$, adalah kuadrat dari koefisien korelasi. Nama lain dari R Square adalah koefisien determinasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun variabel lain mempengaruhi 10% sisanya ($100\% - 88,7\% = 11,3\%$) terhadap kinerja karyawan, komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi 88,7%. Karena R Square memiliki nilai yang berkisar dari 0 hingga 1, semakin tinggi angka R Square, dan sebaliknya, semakin kuat pengaruh variabel satu sama lain.

3. Penyesuaian kolom R Square adalah 0,884.

4. Standar Error kolom Estimasi adalah 2,422.

5. Nilai standar deviasi motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja pada tabel IV.56 Statistik Deskriptif di atas sebesar 6,598, lebih tinggi dari standar eror perkiraan yang hanya sebesar 2,422. Ini menunjukkan seberapa efektif model regresi ini untuk aplikasi.

4. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.184	1.359		2.342	.021		
	Motivasi	.737	.067	.619	10.952	.000	.368	2.719
	Disiplin Kerja	.349	.068	.283	5.138	.000	.386	2.589
	Lingkungan_K eria	.140	.047	.130	2.996	.003	.622	1.609

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 Sumber data SPSS versi 26

Data pada tabel diatas dapat dilihat :

1. Nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel untuk melakukan uji t, yang digunakan untuk menentukan benar atau tidaknya hipotesis yang ada. Ini dilakukan dengan menggunakan kolom t.

Kriteria pengujian: Jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka H₀ akan didiskualifikasi dan H_a diperbolehkan.

Dalam hal t (hitung) lebih kecil dari t tabel, maka hipotesis H₀ diperbolehkan sedangkan hipotesis H_a tidak.

2. Hitung t untuk motivasi dapat ditemukan pada kolom t, dan diketahui sebesar 10,952. Nilai yang diperoleh dari distribusi t tabel adalah 1,660715 bila menggunakan tabel distribusi normal t bersamaan dengan uji tingkat kepercayaan (1-) 95%, tingkat kesalahan (α) 5%, dan derajat bebas (Derajat Kebebasan/df), n-k = 100 - 3 = 97. Dengan demikian, nilai t motivasi lebih besar dari nilai t tabel, atau 10,952 lebih besar dari 1,660714. Setelah itu, kondisi menunjukkan bahwa H₀ tidak dapat diterima sedangkan H_a dapat diterima.

3. Diketahui bahwa t hitung untuk disiplin kerja adalah 5,138 yang terdapat pada kolom t.

Nilai yang diperoleh dari distribusi t tabel adalah 1,660715 bila menggunakan tabel distribusi normal t bersamaan dengan uji tingkat kepercayaan (1-) 95%, tingkat kesalahan (α) 5%, dan derajat bebas (Derajat Kebebasan/df), n-k = 100 - 3 = 97. Akibatnya, nilai t (hitung) disiplin kerja lebih besar dari t tabel, yang dapat dinyatakan sebagai 5,138 lebih besar dari 1,660714. Setelah itu, kondisi menunjukkan bahwa H₀ tidak dapat diterima sedangkan H_a dapat diterima.

4. Nilai 2.996 yang dilambangkan sebagai t hitung untuk lingkungan kerja dapat ditemukan pada kolom t.

Nilai yang diperoleh dari distribusi t tabel adalah 1,660715 bila menggunakan tabel distribusi normal t bersamaan dengan uji tingkat kepercayaan (1-) 95%, tingkat kesalahan (α) 5%, dan derajat bebas (Derajat Kebebasan/df), n-k = 100 - 3 = 97. Oleh

karena itu, nilai t (hitung) di lingkungan kerja lebih tinggi dari t tabel, atau 2,996 lebih besar dari 1,660714. Setelah itu, kondisi menunjukkan bahwa H_0 tidak dapat diterima sedangkan H_a dapat diterima.

5. Pada kolom Sig. dipergunakan untuk pengujian probabilitas.

Kriteria pengujian :

Jika probabilitas < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

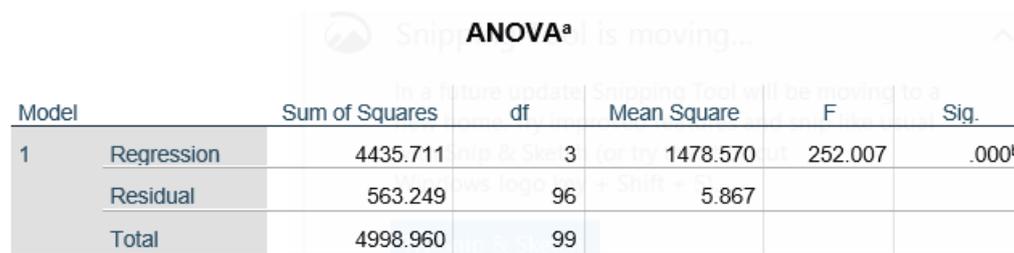
Jika probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

6. Terlihat pada kolom Sig. diketahui bahwa nilai probabilitas dari motivasi 0.000 atau probabilitas dibawah 0.05 sehingga maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau regresi signifikan atau motivasi benar berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

7. Terlihat pada kolom Sig. diketahui bahwa nilai probabilitas dari disiplin kerja 0.000 atau probabilitas dibawah 0.05 sehingga maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau regresi signifikan atau disiplin kerja benar berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

8. Terlihat pada kolom Sig. diketahui bahwa nilai probabilitas dari lingkungan kerja 0.003 atau probabilitas dibawah 0.05 sehingga maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau regresi signifikan atau lingkungan kerja benar berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. Uji F



Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4435.711	3	1478.570	252.007	.000 ^b
	Residual	563.249	96	5.867		
	Total	4998.960	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Disiplin_Kerja, Motivasi

Sumber data SPSS versi 26

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa :

Berdasarkan hasil uji ANOVA, faktor F (hitung) yang meliputi motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 252,007 dan taraf signifikan 0,000 0,05. Selain itu, faktor F hitung ditemukan lebih besar dari faktor F tabel yang memiliki nilai 3,09. Akibatnya, hipotesis nol H_0 terbantahkan sedangkan hipotesis nol alternatif H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh linier antara variabel kinerja dan motivasi karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Jika ini masalahnya, model regresi valid dan bisa diterapkan.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan

- a. Karena koefisien korelasi untuk variabel motivasi (X1) dihitung sebesar 0,914, yang mendekati 1 dan lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja dan kinerja karyawan berkorelasi positif dan signifikan, ditunjukkan oleh koefisien korelasi variabel disiplin kerja (X2) yang dihitung sebesar 0,834, yang mendekati 1 dan lebih dari 0,05. Disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan, hal ini ditunjukkan oleh variabel lingkungan kerja (X3) yang menunjukkan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,656 yaitu mendekati 1 dan lebih dari 0,05. Efek yang menguntungkan menunjukkan bagaimana peningkatan etos kerja, motivasi, dan lingkungan akan berdampak pada seberapa baik kinerja pekerja di PT. Pesona Tegas.
- b. Angka R Square adalah 0,887, sesuai dengan perhitungan koefisien determinasi atau kolom R Square. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun variabel lain mempengaruhi 10% sisanya ($100\% - 88,7\% = 11,3\%$) terhadap kinerja karyawan, komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi 88,7%.
- c. Distribusi nilai t tabel untuk variabel motivasi (X1) adalah 1,660715. Akibatnya $10,952 > 1,660714$, atau t (hitung) motivasi lebih besar dari nilai t tabel. Kriteria tersebut kemudian menunjukkan bahwa H_0 disetujui dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan kinerja karyawan berkorelasi kuat.
- d. Distribusi nilai t tabel untuk variabel disiplin kerja (X2) adalah 1,660715. Dengan demikian, $5,138 > 1,660714$, atau t (hitung) disiplin kerja lebih besar dari nilai t tabel. Kriteria tersebut kemudian menunjukkan bahwa H_0 disetujui dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pekerja.
- e. Nilai distribusi t tabel untuk variabel lingkungan kerja (X3) adalah 1,660715. $2,996 > 1,660714$, jika t (hitung) lingkungan kerja lebih besar dari nilai t tabel, maka kriteria tersebut menunjukkan bahwa H_0 disetujui dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang kuat antara tempat kerja dan kinerja karyawan.
- f. Hasil uji simultan faktor motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) dengan nilai F (hitung) senilai 252,007 dan taraf signifikan 0,000 0,05 serta $F_{hitung} > F_{tabel} = 252,007 > 3,09$ ditampilkan. Akibatnya, H_0 diabaikan dan H_a diterima, menunjukkan bahwa ada hubungan linier antara faktor motivasi, etos kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Model regresi kemudian akurat dan praktis.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja..., Beny Kurniawan, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMP, 2019." 11–33.
- dan Sagala, Rivai. 2018. "Landasan Teori." *Landasanteori.Com* (2012):1–17.
- Dian, N., and N. Lina. 2020. "Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Extrupack Bekasi Barat." *SI Manajemen* (3):1–25.
- Djendoko, D. 2020. "Motivasi Kerja." 7–18.
- Dr. Vladimir, Vega Falcon. 2017. "濟無No Title No Title No Title." *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local*. 1(69):5–24.
- Ghozali. 2018. "Pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Kualitas Pelayanan, Keamanan, Privasi Terhadap Net Benefit Dengan Kepuasan Pengguna Sebagai Variabel Intervening." *Journal of Chemical Information and Modeling* 51(9):1689–99.
- Hasibuan. 2017. "BAB 2." *Sereal Untuk* 91(5):1–10. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- Hasibuan, Malayu S. .. 2017. "Pengaruh Reward Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Suja Tandhika Bandung." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689–99.
- Hasibuan, Sayuti. 2000. "Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Non Sekuler,." *Muhammadiyah University Press* 12.
- Heny, Meda G. .. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pendapatan Kota Medan." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689–99.
- Jaelani, Akbar. 2019. "Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689–99.

kamal dalam ningsih, 2021. 2017. "Bab Ii Kajian Teoritis 2.1." 9241(1999):7–25.

Lori, Putri. 2020. "Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang 2020." *Skripsi* 13.

Saputro, Egi, and Ahmad Darda. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 9(2):114–23. doi: 10.37932/j.e.v9i2.60.

sugiyono. 2017. "STIE Indonesia." 12.

Sugiyono. 2017a. "Metode Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, Dan Konstruktif. Bandung: Alfabeta." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):8.

Sugiyono. 2017b. "Uji Formalitas." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689–99.

Sutha. 2018. "Bab II Landasan Teori." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689–99.

