

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV TIGA PUTRI CAHYONO DI PAMULANG

Devi Anggraeni¹, Enny Savitri²
anggraenidevi407@gmail.com¹, thescriptall@gmail.com²
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak 55 responden. Teknik analisis data menggunakan, uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 9,835 + 0,689X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,917 artinya memiliki tingkat hubungan kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,813 artinya kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 18,7%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($15,183 > 2,006$) dan diperkuat oleh nilai signifikan $<$ 0,05 ($0,000 <$ 0,05). Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 8.951 + 0.736X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,904 artinya memiliki hubungan kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,818 artinya kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik sebesar 18,2%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($15,416 >$ 2,006) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $<$ 0,05 ($0,000 <$ 0,05). Hasil penelitian disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 8,538 + 0,340 X_1 + 0.396 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,841 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 84,1% artinya kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik sebesar 15,9%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel ($137,665 >$ 3,18) dan diperkuat dengan nilai signifikansi $<$ 0,05 ($0,000 <$ 0,05). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work discipline and physical work environment on employee performance at CV Tiga Putri Cahyono At Pamulang, both partially and simultaneously. This type of research uses associative quantitative methods. The sampling technique used a saturated sample of 55 respondents. Data analysis techniques use data instrument tests, classical assumption tests, simple linear regression, multiple linear regression,

correlation coefficient, coefficient of determination. Hypothesis testing using the t test and F test. The results of the analysis show: Work Discipline partially influences employee performance with a simple linear regression equation $Y = 9.835 + 0.689X_1$. The correlation coefficient value is 0.917, meaning it has a strong level of relationship and the coefficient of determination is 0.813, meaning performance is influenced by work discipline by 18.7%. This is proven by the t test, the calculated t value > t table (15.183 > 2.006) and reinforced by the significant value < 0.05 (0.000 < 0.05). The physical work environment partially has a positive effect on employee performance, as shown by the simple linear regression equation $Y = 8.951 + 0.736X_2$. The correlation coefficient value is 0.904, meaning there is a strong relationship and the coefficient of determination is 0.818, meaning performance is influenced by the physical work environment by 18.2%. This is proven by the t test, the calculated t value > t table (15.416 > 2.006) and reinforced by the significance value < 0.05 (0.000 < 0.05). The results of research on work discipline and the physical work environment simultaneously on employee performance are shown by the multiple linear regression equation $Y = 8.538 + 0.340 X_1 + 0.396 X_2$ performance is influenced by work discipline and physical work environment by 15.9%. This is proven by the results of the F test hypothesis test, which obtained a calculated F value > F table (137.665 > 3.18) and strengthened by a significance value < 0.05 (0.000 < 0.05). Thus it is proven that H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: *Work Discipline, Physical work Environment, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam kehidupan organisasi baik institusi atau perusahaan, sumber daya manusia dirasakan semakin besar perannya. Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi baik institusi atau perusahaan. Sumber daya manusia titik pusat dari seluruh gerak perusahaan, sekaligus sebagai sumber modal dasar atau kekuatan yang merupakan faktor dominan dalam perusahaan. Di dalam perusahaan, sumber daya manusia yang memiliki faktor terpenting dan sangat menentukan karena manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis dan mengendalikan masalah yang ada di dalam perusahaan.

Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung

jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia. Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang.

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Manajemen secara etimologi berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Manajemen merupakan ilmu yang penting bagi kehidupan manusia. Manajemen dapat ditemukan dalam segala aktifitas manusia, baik dalam individu maupun kolektif seperti dalam perusahaan. Dengan adanya manajemen, suatu pekerjaan akan lebih mudah.

Menurut Niki Kosasih (2022:12) "manajemen adalah ilmu dan seni untuk mengatur sumber daya-sumber daya (unsur-unsur manajemen) yang ada di dalam organisasi dengan menggunakan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi Sedangkan George R. Terry dalam Muhfizar (2021:3) mengatakan bahwa "manajemen adalah sebuah proses yang khas yang terdiri dari beberapa Tindakan, yakni perencanaan, pengorganisasian,

menggerakkan, dan mencapai target dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”.

Dari uraian tentang pengertian manajemen yang dikemukakan oleh beberapa para ahli tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, kepemimpinan, penggunaan dan pengawasan sumber daya secara efektif dan efisien, guna mencapai tujuan organisasi.

1.2 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2017:64) “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah karena sifatnya sementara, maka perlu di buktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”. Hipotesis dalam penelitian ini adalah harapan yang dinyatakan oleh peneliti mengenai hubungan antara variabel-variabel di dalam masalah penelitian. Berdasarkan uraian teori di atas maka diusulkan hipotesis sebagai berikut:

$H_{01} : \rho_1 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang.

$H_{a1} : \rho_1 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang.

$H_{02} : \rho_2 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang.

$H_{a2} : \rho_2 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang.

$H_{03} : \rho_3 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang.

$H_{a3} : \rho_3 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang.

METODE

1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif adapun menurut Sugiyono (2018:13) mendefinisikan bahwa jenis penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang berlandaskan data yang benar-benar ada dan data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Kemudian penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif. Sugiyono (2019:65) menjelaskan bahwa “metode pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian sampling jenuh ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah 55 responden yang merupakan karyawan CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang.

3.4.2 Sampel

Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:139) sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Jadi teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang memperhatikan

nilai kejenuhan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan mengubah keterwakilan populasi.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Imam Ghozali (2017:160) mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel, tetapi dilakukan pada nilai residualnya. Dengan demikian, uji ini dilakukan untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Karena data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang terdistribusi normal atau tidak. Berikut uji normalitas yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Metode Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*

Imam Ghozali (2017:161) mendefinisikan bahwa uji normalitas dapat diuji dengan metode uji one sample kolmogorov-smirnov dengan rumus sebagai berikut:

Sumber: Sugiyono (2017:257)

Keterangan:

$$Kd = 1,36 \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 \cdot n_2}$$

Kd = Jumlah *kolmogorov-smirnov* yang dicari

n_1 = Jumlah sampel yang diperoleh

n_2 = Jumlah sampel yang diharapkan

2. Uji Multikolinearitas

Imam Ghozali (2018:107) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Apabila variabel terikat saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

1. Uji Autokorelasi

Imam Ghozali (2017:110) mendefinisikan bahwa uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara pengujiannya dengan membandingkan nilai durbin-watson (d) dengan dL dan dU tertentu melihat tabel durbin-watson yang telah ada klasifikasinya untuk menilai perhitungan d

yang diperoleh.

2. Uji Heteroskedastisitas

Imam Ghozali (2018:137) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu penelitian ke penelitian lainnya, apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan beberapa yaitu:

a. Uji Koefisien Korelasi Spearman/ Rank Spearman

Prinsip Korelasi rank spearman adalah mengkorelasikan variabel independen dengan nilai residual *ustandardized*. Pengujian yang dipakai menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan uji dua arah. Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji Rank Spearman sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Sumber: Imam Ghozali (2017:125-126)

Keterangan:

- r_s = nilai korelasi spearman rank
- 6 = merupakan angka konstan
- D^2 = selisih ranking
- n = jumlah data

3.6.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:213) berpendapat bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat atau tidak. Untuk pengujian pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji parsial (uji t). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan *thitung* dengan *ttabel* yaitu sebagai berikut:

1) Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

Ho : $\rho_1 = 0$: Diduga tidak adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang.

Ha : $\rho_1 \neq 0$: Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H0 : $\rho_2 = 0$: Diduga tidak adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang.

Ha : $\rho_2 \neq 0$: Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang.

1. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) atau tidak. Uji F adalah suatu metode yang dilakukan secara bersamaan dengan dua atau lebih objek sebagai pembandingan. Pada pengujian simultan, variabel bebas (X) akan diuji secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa disebut dengan analysis of variance (ANOVA).

Imam Ghozali (2018:97) mengatakan bahwa kriteria pengujian hipotesis dalam uji t adalah ketika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat, sebagai berikut:

H₀ : $\rho_3 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang

H_a : $\rho_3 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.2 Pengujian Uji Instrumen Data Penelitian

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan dari setiap butir pernyataan pada kuesioner apakah valid atau tidak. Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Nilai r_{tabel} pada penelitian ini dengan signifikan 0,05 atau 5% dan jumlah sampel $n = 57$ dengan ketentuan Df (Derajat bebas) = $55 - 2 = 53$. Maka r_{tabel} adalah 0,2656. Untuk menentukan uji validitas digunakan kriteria sebagai berikut:

- a Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dapat dikatakan valid.
- b Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dapat dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau tidak reliabel (konsisten atau stabil). Imam Ghozali (2017:47) mengatakan bahwa reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner. Uji kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun kriteria dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak reliabel adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka instrumen reliabel.
- b. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka instrumen tidak reliabel.

Tabel. 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbatch Alpha</i>	<i>Standar Cronbatch Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.959	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.931	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.898	0.600	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS v.26

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa pernyataan kuesioner untuk variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Hal tersebut dibuktikan

dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data antara variabel bebas dengan variabel terikat sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik yang layak atau tidak data yang dipakai untuk dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel terikat.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan membandingkan antara nilai signifikansi $> 0,05$ atau 5% dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,35568252
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,097
	Positive	,078
	Negative	-,097
Test Statistic		,097
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 Olahan SPSS v.26

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar $0,189 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa, asumsi distribusi persamaan pada uji normalitas dengan metode uji *one sample kolmogorov-smirnov* dengan pendekatan *monte carlo* adalah normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Adapun sebagai syarat adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai *tolerance* < 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 , maka tidak terjadi gangguan multikolinearitas.
- Apabila nilai *tolerance* > 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) > 10 , maka terjadi gangguan multikolinearitas.

Adapun hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,538	1,719		4,968	,000		
	Disiplin Kerja	,340	,123	,445	2,773	,008	,119	8,432
	Lingkungan Kerja	,396	,131	,486	3,031	,004	,119	8,432

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS v.26

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi maka dilakukan pengujian *durbin-watson* atau *DW test* dengan membandingkan antara nilai *durbin-watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman Uji *durbin-watson* yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut:

Berikut hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,917 ^a	,841	,835	3,420	1,420
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dengan *durbin-watson* pada table 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji autokorelasi pada nilai uji *durbin-watson* menunjukkan nilai sebesar 1,420 yang berada di antara interval 1,100 – 1,550. Selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel uji *durbin-watson* pada signifikansi 5%. Dengan rumus (K:N). Adapun jumlah variabel bebas adalah 2 atau “k”, sementara jumlah sampel atau “N” = 55 maka (K:N) = (2:55). Angka ini kemudian dilihat pada distribusi nilai tabel uji *durbin-watson*, maka ditemukan nilai dL sebesar 1,490 dan dU sebesar 1,641.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji Koefisien Korelasi Spearman/Rank Spearman, dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

Adapun ketentuannya apabila terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- Apabila variabel bebas signifikan secara statistik memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Apabila variabel bebas tidak signifikan secara statistik memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Berikut hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *glejser* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,897	,832		7,085	,000
	Disiplin Kerja	-,055	,059	-,328	-,929	,357
	Lingkungan Kerja	-,028	,063	-,158	-,446	,657

Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test* model pada variabel Disiplin Kerja (X_1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,357 dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,657 di mana 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.

4.3 Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat atau tidak. Untuk pengujian pengaruh antara variabel Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji parsial (uji t). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan thitung dengan ttabel yaitu sebagai berikut:

- a Apabila $t_h >$ dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b Apabila $t_h <$ dari t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.28

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Tt	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,835	1,788		5,499	,000
	Disiplin Kerja	,689	,045	,902	15,183	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) pada tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (15,183, > 2,006) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $q \text{ value} < \text{Sig. } 0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Stress Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat atau tidak. Untuk pengujian pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji simultan (uji F).

Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% atau 0,05 dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu sebagai berikut

- c Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- d Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) antara Stres Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3219,636	2	1609,818	137,665	,000 ^b
	Residual	608,073	52	11,694		
	Total	3827,709	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: Olah data SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan pada tabel 4.30 di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(137,665 > 3,18)$ hal tersebut juga diperkuat dengan q value $< Sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Pembahasan masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi yang mempunyai nilai positif dan hasil uji statistik (uji t) untuk variabel disiplin kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 15,183 dan t_{tabel} sebesar 2,006 pada signifikansi 5%, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($15,183 > 2,006$) maka stres kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herlina Lusiana dan Firdaus. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang telah dijabarkan pada BAB II menurut Ansory dan Indrasari (2018:36) "Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,558 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja hanya mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 81,3% dimana 18,7% dipengaruhi variabel lain selain variabel disiplin kerja. Angka yang cukup tinggi ini dikarenakan karyawan telah berpengalaman dalam kinerja kerjanya. Hal ini dibuktikan pada analisis karakteristik responden bahwa lama bekerja sebagian pegawai mayoritas adalah 1-10 tahun, sehingga disiplin kerja memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi yang mempunyai nilai positif dan hasil uji statistik (uji t) untuk variabel Lingkungan kerja fisik diperoleh t_{hitung} sebesar 15,416 dan t_{tabel} sebesar 2,006 pada signifikansi 5%, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($15,416 > 2,006$) maka lingkungan kerja fisik berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herlina Lusiana dan Firdaus. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang telah dijabarkan pada BAB II menurut Afandi (2018), mengemukakan bahwa “Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat. Koefisien determinasi R^2 sebesar 81,8% yang berarti bahwa variabel pelatihan kerja hanya mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 81,8% dimana 18,2% dipengaruhi variabel lain selain variabel motivasi kerja. Angka yang cukup tinggi ini dikarenakan karyawan telah berpengalaman dalam kinerja kerjanya. Hal ini dibuktikan pada analisis karakteristik responden bahwa lama bekerja sebagian karyawan mayoritas adalah 1 – 10 tahun, sehingga lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi yang mempunyai nilai positif dan hasil uji statistik (uji F) untuk variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik diperoleh F_{hitung} sebesar 137,665 dan F_{tabel} 3,18 pada taraf signifikansi 5%, karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($115,357 > 3,18$) maka disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fatimah. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang telah dijabarkan pada BAB II menurut Rivai dan Basri dalam Sitinjak, dkk. (2021:2) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Koefisien determinasi *Adjusted* R^2 sebesar 8,41 yang berarti

bahwa variabel stress kerja dan motivasi kerja secara simultan hanya mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 8,41% dimana 15,9% dipengaruhi variabel lain selain variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Angka yang sangat tinggi ini dikarenakan karyawan telah berpengalaman dalam kinerja kerjanya. Hal ini dibuktikan pada analisis karakteristik responden bahwa lama bekerja sebagian pegawai mayoritas adalah 1 – 10 tahun, sehingga disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,902 dan nilai thitung lebih besar dari ttabel $15,183 > 2,006$ pada taraf signifikansi 5%.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan Pada CV Tiga Putri Cahyono Di Pamulang Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,904 dan nilai thitung lebih besar dari ttabel $15,416 > 2,006$ pada taraf signifikansi 5%.
3. Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Karyawan pada CV Tiga Putri Cahyono di Pamulang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,902 (X_1) dan 0,904 (X_2) nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel $137,665 > 3,18$ pada taraf signifikansi 5%.

Ucapan Terima Kasih

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala di persembahkan skripsi ini untuk:

Keluarga

Saya sangat berterima kasih kepada keluarga tersayang, terutama kepada kedua orang tua saya bapak Aceng dan Ibu Resti Ningsih yang selalu mendukung, mendoa'kan serta membantu saya dalam menyelesaikan pendidikan ini. Beserta keluarga besar saya yang selalu memberikan kesenangan kepada saya disaat saya lelah

dengan urusan perkuliahan. Semoga lelah dan jerih payah Bapak dalam menyekolahkan saya sampai S1, ilmunya bisa berguna untuk diri saya sendiri dan orang lain, saya berjanji akan berusaha membahagiakan keluarga saya, amin yarobal alamin.

Diri Sendiri

Teruntuk diri sendiri, terima kasih sudah mau diajak berjuang sampai di titik ini. Melewati segala ketakutan, rasa lelah, sedih, sakit, kecewa dan senang secara silih berganti. Aku harap semoga yang sudah kamu perjuangkan selama ini dan kedepannya, apapun hasilnya tetap menjadi orang yang penuh dengan rasa bersyukur dan jangan pernah menjadi orang yang selalu puas akan ilmu yang didapatkan, sehingga nantinya kamu bisa menjalankan pendidikan yang lebih tinggi lagi disaat Allah mengizinkan niat baik itu, dan semoga perjalanan karir saya nanti diberikan kelancaran, penghasilan yang cukup, lingkungan kerja yang supportif, serta segala impian yang sudah saya rencanakan dapat tercapai satu-persatu, amin yarobal alamin.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- Ahmad. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Kurir*. Jakarta: PT. Pos Indonesia.
- Dewi. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Effendy, & Fitria. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT. Modernland Realty.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Medan : PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture.
- Kosasih, Niki. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Mangkunegara. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Refika Aditama.
- Risanto. (2022). *Populasi Sampel, Teknik Sampling dan Bias Dalam Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rivai. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.

- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Roflin, Andriyani, & Pariyana. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran*. Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Management.
- Sitinjak, Anugrah, Andari, Sungkawati, Badrianto, Sulaiman, & Gunaisah. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Solahudin. (2021). *The Essential of Human Resources Management*. Banten: Bintang Sembilan Visitama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (menggunakan IBM SPSS 22)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Unaradjan. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: K. Sihotang.

Sumber Jurnal :

- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pesona Cahaya Gemilang Di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 5992248.
- Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(1), 71–77.
- Jasmani, Sunarsi, D., & Rozi, A. (2020). Analisis Kepuasan Konsumen Produk Smartphone Vivo, 66. Diambil dari <http://eprints.unpam.ac.id/8678/2>.
- Kristiani, V. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikomas Gemilang DIV. Sukses Permata Indonusa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11756-11765.
- Maharani, S., & Effendy, A. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panarub Industry Bagian Laboratory Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1).
- Nazir, A., Kunci, K., & Karyawan, K. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Mustika Nusantara. *J. Mandiri*, 3(1), 150–169.

- Nurul Fizia¹, M. I. M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tri Megahmakmur. *Jurnal Dinamika Umt*, 3(1), 1–12.
- Pratama, G. D., Suryani, N. L., & Hindriari, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pratama Abadi Industri Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 2622 – 8882.
- Sandora, M., & Permadani, V. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(4), 455–467.
- Sibagariang, O., Manalu, T., & Girsang, W. S. (2019). 1,2,3), XXVII, 924–935.
- Suryani, N. L., & Zakiah, K. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 74.