

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MIDDLE CHILD CAFÉ JAKARTA SELATAN

Marissa<sup>1</sup>

Email : [Marissa.sasa259@gmail.com](mailto:Marissa.sasa259@gmail.com)

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Mohammad Duddy Dinantara<sup>2</sup>

Email : [dinantara@gmail.com](mailto:dinantara@gmail.com)<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Pamulang Tangerang Selatan<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Middle Child Cafe Jakarta Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif deskriptif dan Teknik sampling jenuh dengan populasi dan sampel sebanyak 40 responden. Metode analisis yang digunakan meliputi analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) dengan persamaan regresi  $Y=18,405+ 0,438(x1) + 0,122(x2)$  yang dapat diartikan Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai hasil koefisien korelasi Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berada pada tingkat 0.749 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat **kuat**. Hasil analisis koefisien Determinasi yang di uji secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 0.561 atau sebesar 56,1% sedangkan sisanya sebesar 43,9 % dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai nilai X1 thitung > ttabel atau (6.782 > t table 1.687) dan nilai (sig) 0,000 < 0,05 dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial antara Disiplin kerja terhadap kinerja Middle Child Cafe Jakarta Selatan. Uji hipotesis diperoleh nilai nilai X2 t hitung > t tabel atau (4.504 > t table 1.687,) dan nilai (sig) 0,000 < 0,05 dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Middle Child Cafe Jakarta Selatan. Pengujian hipotesis secara parsial atau simultan diperoleh f hitung > f tabel (23.678 > 3.252) dan signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05) maka Ho3 ditolak dan Ha3 Diterima, artinya Disiplin kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*This study aims to determine the partial and simultaneous influence of work discipline and the work environment on employee performance at Middle Child Cafe, South Jakarta. The method used in this study was quantitative with a descriptive associative approach and saturated sampling technique, with a population and sample of 40 respondents. The analytical methods used included linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate that work discipline (X1) and work environment (X2) have a regression equation of  $Y = 18.405 + 0.438 (x1) + 0.122 (x2)$ , indicating that work discipline and work environment have a positive effect on employee performance. The correlation coefficient value of work discipline and work environment on employee performance is 0.749, indicating a very strong correlation between the variables. The results of the coefficient of determination analysis, tested simultaneously, have an effect of 0.561, or 56.1%, while the remaining 43.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing yielded a calculated X1 value of  $t > t$  table (6.782 > t table 1.687) and a sig value of 0.000 < 0.05, indicating a positive and insignificant partial effect between work discipline and employee performance at Middle Child Cafe, South Jakarta. Hypothesis testing yielded a calculated X2 value of  $t > t$  table (4.504 > t table 1.687) and a sig value of 0.000 < 0.05, indicating a positive and insignificant partial effect between work environment and employee performance at Middle Child Cafe, South Jakarta. Partial or simultaneous hypothesis testing yielded a calculated f value > f table (23.678 > 3.252) and a significance value < 0.05 (0.000 < 0.05). Therefore, Ho3 was rejected and Ha3 was accepted. This means that work discipline (X1) and work environment (X2) have a positive and insignificant effect on employee performance.*

**Keywords:** Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan pada Middle Child Café Jakarta Selatan khususnya dalam hal proses penilaian kinerja karyawan. Beberapa sumber kesalahan mungkin terjadi dalam proses penilaian kinerja karyawan. Sumber utama kesalahan adanya disiplin kerja yang berpengaruh kepada kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan oleh satu perusahaan. Dimana manusia adalah aset terpenting yang berperan sebagai motor penggerak bagi perusahaan. “Kedisiplinan karyawan, sebagai faktor utama dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi produksi, seharusnya mendapat perhatian besar dari pimpinan perusahaan maupun karyawan itu sendiri menurut Seto et al (2023)”.

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi dan membuat suatu perusahaan dapat mencapai tujuan yang efektif yaitu memiliki pegawai yang berkualitas, namun pegawai yang berkualitas tidak hanya sekedar pegawai yang memiliki pengetahuan dan keahlian saja, namun juga memiliki kedisiplinan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin dari pegawai yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. “Disiplin kerja sebagai sikap hormat, menghargai, sertapatuh dengan aturan yang diberlakukan, baik aturan tertulis atau tidak tertulis; dan bersedia melakukan atau menerapkannya dengan tetap menerima sanksi jika dia bertindak melawan peraturan atau tugas dan kewenangan yang menjadi tanggung jawabnya menurut Ahmadi Umar et al (130.2023)”.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu yang ditentukan. Kinerja artikan sebagai seperangkat hasil yang telah dicapai dan meningkat pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu. tugas yang diminta.

Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan menyangkut ke sipan, jumlah pendidikan, dan profesionalisme, Pengelolaan Sumber daya manusia adalah hal yang penting dalam pencapaian suatu tujuan, Adapun faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan ketaatan pada suatu aturan atau norma-norma yang berlaku di suatu perusahaan maupun organisasi yang harus dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan dari pihak lain. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi

kepentingan organisasi maupun karyawannya.

Berdasarkan absen data diatas terlihat adanya gejala-gejala mengenai kinerja Karyawan pada Middle Child Cafe Jakarta Selatan yang terjadi pada perusahaan adalah Disiplin Kerja yang kurang maksimal . seperti banyaknya karyawan yang Alpha tanpa keterangan dari standar yang ditetapkan tidak sesuai SOP Perusahaan . Dari data yang didapat standarisasi absensi yang ditetapkan adalah sebanyak 12 kali dalam 1 bulan, sedangkan masih banyak karyawan yang. tingkat absensinya melebihi standar tersebut. Selain itu keterlambatan jam bekerja juga menjadi permasalahan kedisiplinan pada karyawan.

Menurut Anggraini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai perusahaan/organisasi.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang terdapat pada lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas – tugasnya, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan, tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat – alat perlengkapan kerja.

Lingkungan Kerja Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawanshingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Lingkungan kerja yang nyaman yang tercipta melalui hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan serta didukung oleh fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dampak positif pada karyawan sehingga memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Kesesuaian lingkungan dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama, jika lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menuntut tenaga kerja dan karyawan yang lebih banyak pula.

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020:111), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu : 1. Fasilitas 2. Kebisingan 3. Sirkulasi udara 4. Hubungan kerja.

Berikut ini adalah Data Aset/ Fasilitas yang

terdapat pada Middle Child Café Jakarta Selatan :

**Tabel 1. 4**  
**Data Aset / Fasilitas Middle Child Café Jakarta Selatan**

Rekapitulasi Data Aset/ Fasilitas Lingkungan Kerja  
 Middle Child Café Jakarta Selatan

NO	Nama Aset	Jumlah	Jumlah Ideal	Ketersediaan			
				Kondisi Barang			
				B	CB	K	KB
1	PC/LAPTOP	1	1	YA			
2	MESIN PRINTER	1	1	YA			
3	FREEZER	5	6			YA	
4	HEXOS	2	4				YA
5	PSK	1	1	YA			
6	LOKER	0	2				YA
7	AC	3	5				YA
8	JARINGAN WIFI	1	1			YA	
9	DEEP FRYER	2	3				YA
10	TOILET	1	4				YA
11	MUSHOLA	0	1				YA
12	TEMPAT ISTIRAHAT	0	1				YA

NOTE :  
 B = BAIK  
 CB = CUKUP BAIK  
 K = KURANG  
 KB = KURANG BAIK

Sumber : HRD Middle Chil Café Jakarta Selatan

Dapat dilihat pada data diatas bahwa fasilitas yang ada pada Middle Child Café Jakarta Selatan tergolong dengan Kondisi yang Kurang Baik, sebelum melakukan penelitian lebih lanjut terhadap

Aset/Fasilitas lingkungan kerja Middle Child Café Jakarta Selatan .

Di bawah ini peneliti sertakan juga Indikator Data Kondisi Lingkungan Kerja :

**Tabel 1. 5**  
**Data Kondisi Lingkungan Kerja Middle Child Café Jakarta Selatan**

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1	Cahaya	v	
2	Suhu Udara		v
3	Ruang gerak yang diperlukan		v
4	Hubungan Kerja		
	a. Komunikasi kerja dengan atasan	v	
	b. Komunikasi kerja dengan sesama rekan	v	
5	Interior Lingkungan	v	

Sumber : HRD Middle Chil Café Jakarta Selatan

Berdasarkan tabel diatas bahwa lingkungan kerja di Middle Child Cafe Jakarta Selatan masih ada beberapa yang belum terpenuhi dengan baik seperti Tempratur/Suhu Udara dan Ruang gerak di Middle Child Cafe Jakarta Selatan. Karyawan yang memahami seberapa penting meningkatnya kinerja perusahaan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan,

yang secara langsung maupun tidak langsung, komitmen tersebut merupakan sebuah perwujudan loyalitas karyawan akan kelangsungan hidup perusahaan.

Berikut Hasil Analisis Kinerja Karyawan Middle Child Cafe , Sesuai Data yang saya dapat :

**Tabel 1. 6**  
**Data Analisis Kinerja Karyawan Middle Child Café Jakarta Selatan**

**ANALISIS DATA KINERJA KARYAWAN**

NO	INDIKATOR	2021		2022		2023	
		Score	%	Score	%	Score	%
1	Kejujuran	363	14,34%	347	15,77%	289	14,35%
2	Prestasi Kerja	427	16,87%	278	12,64%	359	17,83%
3	Tanggung Jawab	589	23,27%	469	21,32%	421	20,90%
4	Kerja Sama	431	17,03%	422	19,18%	368	18,27%
5	Inisiatif	395	15,61%	365	16,59%	290	14,40%
6	Ketaatan	326	12,88%	319	14,50%	287	14,25%
Total		<b>2531</b>		<b>2200</b>		<b>2014</b>	
Rata-Rata		<b>723,1</b>	<b>37,52%</b>	<b>628,5</b>	<b>32,61%</b>	<b>575,4</b>	<b>29,85%</b>

Sumber : HRD Middle Chil Café Jakarta Selatan

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan Middle Child Café Jakarta Selatan kurang diperhatikan, hal ini dapat dilihat pada tahun 2021 total nilai rata – rata dari keseluruhan aspek yang dinilai yaitu sebesar 37,52%, pada tahun 2022 menjadi 32,61% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 29,85%. Hal ini disebabkan Disiplin kerja dan lingkungan kerja dari karyawan dalam bekerja . hasil dari penilaian kinerja tidak diberitahukan kepada karyawan dan hanya untuk kebutuhan perusahaan semata misalnya untuk pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan penyesuaian Standart Oprasional Perusahanaan sehingga karyawan tidak mengetahui apa saja yang harus di perbaiki dalam bekerja.

## 2. METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif yang dilakukan penulis menggunakan pendekatan asosiatif dimana penulis menggunakan pendekatan pengaruh variabel X dan Y. Salah satu alasan penulis menggunakan pendekatan kuantitatif adalah pengalaman para peneliti dimana metode ini dapat digunakan untuk menemukan dan memahami apa yang tersembunyi dibalik fenomena yang kadangkala merupakan sesuatu yang sulit untuk dipahami secara memuaskan.

Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2023:13), metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan pada populasi atau sampel tertentu, Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data dan menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Menurut Sugiyono (2021) “Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah mengenai suatu masalah yang dapat diukur dan di hitung secara

langsung”. Metode kuantitatif mempunyai keunggulan dari sisi efisiensi. Analisis kuantitatif bekerja menggunakan sample untuk memecahkan persoalan yang dihadapi. Selain dari sisi sample, untuk hal-hal tertentu metode kuantitatif memberikan penjelasan yang lebih tepat terhadap fakta yang dihadapi. Adapaun metode kuantitatif pada pengertian asosiatifnya adalah merujuk kepada analisis hubungan antara konsep,tema, atau variabel, dalam data kuantitatif yang mana bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara fenomena sosial satu domain dengan yang lainnya, adapaun rumusan masalah asosiatif digunakan untuk mengkaji hubungan antara dua variabel atau lebih, analisa asosiatif membantu penelitian dalam memahami kompleksitas fenomena sosial dan mengidentifikasi pola-pola yang berkaitan. (Fauzy:2022).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Ansumsi Klasik

Uji Ansumsi Klasik digunakan adalah untuk melihat suatu ketetapan data dalam setiap hubungan variabel dependen dan independen sehingga dapat diinterpretasikan dengan akurat. Pengujian ini dilakukan adalah dengan menggunakan program SPSS Versi 27, Adapun ada beberapa pengujian ansumsi klasik yang dilakukan adalah sebagai berikut :

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji variabel dependen dan variabel independen terkait model Regresi apakah hasilnya menunjukkan berdistribusi yang normal atau sebaliknya berdistribusi yang tidak normal. Sehingga dalam melakukan uji normalitas menggunakan kolmogrov-smirnov test dengan syarat signficanya > 0,05, adapun hasil uji normalitas yang sudah dilakukan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas Pada Middle Child Café Jakarta Selatan Tahun 2021-2023**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97138064
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.154
	Negative	-.098
Test Statistic		.154
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.018
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.017

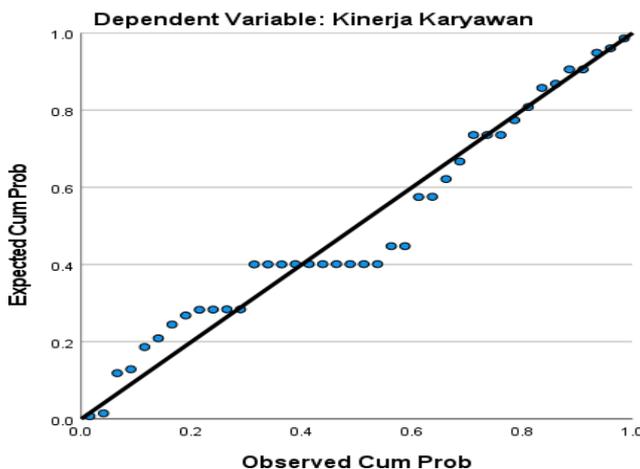
99% Confidence Interval	Lower Bound	.014
	Upper Bound	.021

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 27

Pada uji normalitas di atas dengan menggunakan metode Kolmogorov- Smirnov Test maka di dapatkan hasilnya adalah 0,18 dimana hasil nilai pada uji normalitas memiliki hasil yang lebih besar > dari pada ketentuan standar signifikannya yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan pada uji normalitas data dikatakan normal karena nilai 0,18 > 0,05

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Pengolahan SPSS Versi 27

Gambar 4.2 Hasil Normal P-P Plot Regression Standardized Residual

Sedangkan pada hasil uji Normalitas menggunakan P-P Plot Of Regression Standardized Residual maka di dapatkan kembali hasil uji di katakan normal hal ini di karenakan titik yang menyebar pada garis diagonal menyebar mengikuti garis diagonal maka disimpulkan adalah model Regresi sudah memenuhi ansumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolenieritas

Pada uji multikolenearitas maka didapatkan memiliki beberapa syarat untuk menyatakan bahwa

variabel bebas tidak memiliki multikolenearitas adalah dengan melihat nilai toleransi dan value inflantion factor (VIF) dimana syarat memenuhinya adalah sebagai berikut :

- a. Jika skor VIF > 10 dan skor toleransi > 1 terdapat kendala
- b. Jika skor VIF < 10 dan skor toleransi > 1 maka tidak terdapat gejala multikolenearitas

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolenieritas Pada Middle Child Café Jakarta Selatan Tahun 2021-2023

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	18.405	3.175		5.797	.000		
Disiplin Kerja	.438	.103	.631	4.243	.000	.536	1.864
Lingkungan Kerja	.122	.113	.160	1.080	.287	.536	1.864

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 27

Hasil pada tabel di atas menunjukkan pada variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai toleransi adalah 536 > 0,1 dan memiliki nilai VIF adalah sebesar 1,864 < 10 maka dapat disimpulkan pada

variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak terdapat gejala multikolenieritas

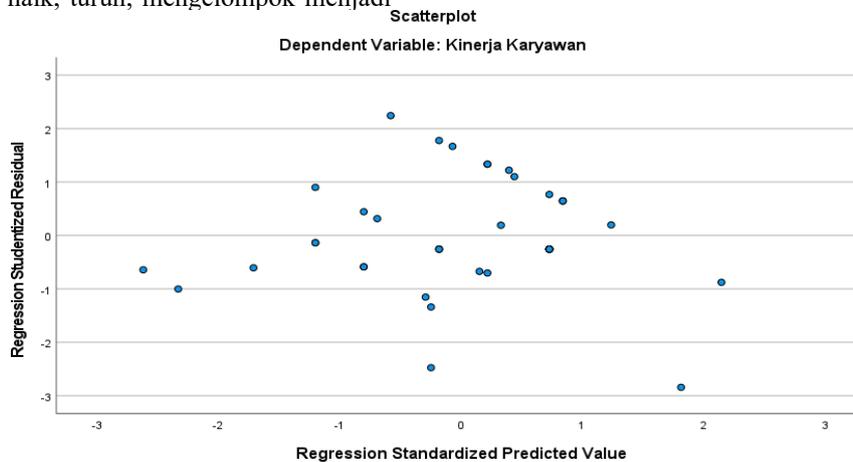
## 3. Uji Heterokedastisitas

Dalam Uji Heterokedastisitas ini dilakukan

gunanya untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokadistas adalah dengan menggunakan metode scatterplot, dalam menganalisa ada beberapa syarat ketentuan yang ditetapkan diantaranya :

a. Apabila penyebarab titik pada scatterplot membentu suatu pola tertentu, naik, turun, mengelompok menjadi

satu, maka dikatakan adanya problem heterakadistas  
 b. Apanila penyebaran titik pada scatterplot tidak membentuk suatu pola naik,tutun mengelompok menjadi satu, maka dikatakan tidak ada problem heterakadistas



Sumber : Pengolahan SPSS Versi 27

**Gambar 4.3 Hasil Scatterplot**

Maka berdasarkan hasil dari pada uji heterakadistas menggunakan scatterplot pada SPSS Versi 27 adalah titik menyebar tanpa membentuk pola, naik, turun, mengelompok menjadi satu, maka kesimpulannya adalah tidak ada problem heterokadistas pada instrument yang di teliti.

mengetahui pada instrumen yang di teliti apakah ada atau tidaknya penyimpangan kolerasi antara anggota pada sampel, dalam menguji autokolerasi suatu instrument maka peneliti menggunakan metode dubin-watson (DW) dengan membandingkan nilai DW dengan kriteria pada pedoman interpretansi Uji DW. Adapun Pedoman intreprentasi uji Durbin-Watson seperti di bawah ini:

**4. Uji Autokolerasi**

Pada uji Autokoleasi dilakukan adalah untuk

**Tabel 4.15  
 Pedoman Interpretansi Uji Durbin Watson**

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada Autokolerasi
1,100-1,560	Tanpa Kesimpulan
1,550-2,460	Tanpa Ada Autokolerasi
2,460-2,900	Tanpa Kesimpulan
>2,900	Ada Autokolerasi

Adapun hasil dari pada Uji Autokolerasi yang sudah di lakukan enggunakan SPSS Versi 27.

**Tabel 4.16  
 Hasil Uji Autokolerasi  
 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 <sup>a</sup>	.561	.538	.99729	2.142

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 27

Berdasarka Hasil uji di atas maka dapat disimpulkan hasil uji Durbin Watson adalah 2,142 maka dapat disimpulkan dari pada hasil tersebut bahwa hasil tersebut berada pada rentrang pedoman intreprentasi uji DW pada 1,550-2,460 maka kesimpulannya adalah memiliki keterangan bahwa instrument yang di uji

adalah tanpa ada autokolerasi.

**Uji Regresi**

Pada uji regresi sederhana digunkana oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja (Independen) terhdap variabel kinerja karyawan (dependen) secara simultan.

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.236	2.690		7.521	.000
	disiplin kerja	.514	.076	.740	6.782	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari persamaan di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 20.236 + 0,514 (X1)$$

Dimana:

X1 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai X1 = 0 akan diperoleh Y= 20.236

Nilai (a) konstanta 20.236 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y)

akan tetap bernilai 20.236 pada saat disiplin kerja (X1) sama sekali tidak berubah atau bernilai nol. Koefisien regresi nilai (b) adalah 0,514, yang menyatakan pengaruh searah, yang berarti bahwa tiap disiplin kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,514.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.837	3.694		5.912	.000
	lingkungan kerja	.448	.099	.590	4.504	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari persamaan di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 21.837 + 0,448 (X2)$$

Dimana:

X2 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai X2 = 0 akan diperoleh Y= 21.837

Nilai (a) konstanta 21.837 menunjukkan bahwa

Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 21.837 pada saat lingkungan kerja (X2) sama sekali tidak berubah atau bernilai nol. Koefisien regresi nilai (b) adalah 0,440 yang menyatakan pengaruh searah, yang berarti bahwa tiap lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,440

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	18.405	3.175		5.797	.000		
	Disiplin Kerja	.438	.103	.631	4.243	.000	.536	1.864
	Lingkungan Kerja	.122	.113	.160	1.080	.287	.536	1.864

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 27

Pada uji Regresi berganda maka di ketahui bahwa nilai yang digunakan berada pada kolom B (Koefisien), maka terdapat persamaan linier adalah  $Y=18,405+ 0,438(x1) + 0,122(x2)$  dari hasil Regresi linier berganda tersebut maka diperoleh bahwa pada variabel disiplin kerja (x1) dan lingkungan kerja (x2) terhadap kinerja karyawan (y) berpengaruh secara

linear.

Adapun beberapa pengaruh dapat di lihat dari beberapa aspek disantaranya di bawah ini :

a. Nilai konstanta sebesar 18,405 mempunyai arti bahwa apabila variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sama

dengan nol, maka variabel kinerja karyawan akan tetap 18,405.

- b. Nilai disiplin kerja adalah 0,438 maka di artikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja, maka setiap perubahan satu unit pada variabel disiplin kerja mengakibatkan peningkatan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,438.
- c. Nilai lingkungan kerja adalah 0,122 maka di artikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja, maka setiap perubahan satu unit pada variabel lingkungan

kerja mengakibatkan peningkatan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,122

**Uji Kolerasi**

**1. Uji Koefisien Kolerasi**

Pada uji kolerasi adalah untuk mengetahui bagaimana suatu hubungan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang mana hasil pada nilai R akan di intrpretasikan sesuai pada pedoman intrepentasi kolerasi.

Adapun dalam melihat suatu kolerasi dapat di ukur dengan melihat hasil uji kolerasi dengan interval kolerasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.20**

**Pedoman Interpretasi Koefisien Kolerasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014:250)

**Tabel 4.21**

**Hasil Uji Kolerasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja X1 Terhadap Kinerja Karyawan Y**  
**Correlations**

		x1	y
x1	Pearson Correlation	1	.740**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Y	Pearson Correlation	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil uji kolerasi secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka didapatkan nilai sebesar 0,740 maka Sesuai dengan ketentuan interval koefisien nilai berada pada rentang

0,60-0,799 maka dapat diartikan bahwa tingkat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan termasuk pada tingkat hubungan yang **kuat**.

**Tabel 4.22**

**Hasil Uji Kolerasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja X2 Terhadap Kinerja Karyawan Y**  
**Correlations**

		x2	y
x2	Pearson Correlation	1	.590**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
y	Pearson Correlation	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil uji kolerasi secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka didapatkan nilai sebesar 0,590 maka Sesuai dengan ketentuan interval koefisien nilai berada pada rentang

0,40-0,599 maka dapat diartikan bahwa tingkat hubungan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan termasuk pada tingkat hubungan yang **Sedang**

**Tabel 4.23**

**Hasil Uji Kolerasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja X1 Lingkungan Kerja X2 Terhadap Kinerja Karyawan Y**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Adjusted R Square | Error of the

Model	R	R Square	Estimate
1	.749 <sup>a</sup>	.561	.538.99729

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Pengolahan SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil uji kolerasi di atas maka dapat disimpulkan adalah pada variabel simultan diperoleh nilai koefisien kolerasi pada nilai R adalah 0,749 Sesuai dengan ketentuan interval koefisien hasil 40 Responden menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada rentang 0,60-0,799 maka disimpulkan tingkat hubungan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tinggakt hubungan yang **kuat**.

## 2. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi R Square digunakan untuk menilai seberapa baik model regrenis yang menggabngkan variabel independen dan variabel dependen, yang mana dalam hal ini R Square memebrikan informasi tentang efektivitas model dalam mengungkap hubungan antara variabel-variabel yang diuji.

**Tabel 4.24**  
**Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 <sup>a</sup>	.548	.536	.99946

- a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,548 maka dapat disimpulkan bahwa varaibel disiplin kerja

berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 54,8% Sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain atau variable lain.

**Tabel 4.25**  
**Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 <sup>a</sup>	.348	.331	1.19982

- a. Predictors: (Constant), x2

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,348 maka dapat disimpulkan bahwa varaibel Lingkungan

kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 34,8% Seangkan sisanya sebesar 65,2% dipengaruhi oleh faktor lain atau variable lain.

**Tabel 4.26**  
**Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 <sup>a</sup>	.561	.538	.99729

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Pengolahan SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan oleh peneliti adalah bahwa nilai R Square ialah 0,561 maka dalam hal ini disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 56,1% Sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

## 1. Uji t

Uji t dilakukan oleh peneliti adalah untuk menguji hipotesis dari variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, adapun signifikan 5% atau 0,5 dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel.

## Uji Hipotesis

**Tabel 4.27**

**Hasil Uji T Variabel Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Middle Child Café Jakarta Selatan Tahun 2021-2023**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	20.236	2.690	7.521	.000	
	Disiplin Kerja	.514	.076	.740	6.782	.000

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 27

Adapun hasil dari pada pengujian yang sudah di lakukan maka di dapatkan hasil adalah t hitung sebesar 6,782 dan t tabel adalah sebesar 1,687 dengan rumus ( $Df = n-k-1$ ) maka ( $40-2-1=37$ ) disimpulkan kembali adalah t hitung  $6,7842 > t$  tabel 1,687 maka

dari ditarik kembali kesimpulan adalah  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada middle child café Jakarta Selatan.

**Tabel 4.28**

**Hasil Uji T Variabel Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Middle Child Café Jakarta Selatan Tahun 2021-2023**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	VIF	
	B	Std. Error					
1	(Constant)	21.837	3.694	5.912	.000		
	Lingkungan Kerja	.448	.099	.590	4.504	.000	1.000

Adapun hasil dari pada pengujian yang sudah di lakukan maka di dapatkan hasil adalah t hitung sebesar 4,504 dan t tabel adalah sebesar 1,687 dengan rumus ( $Df = n-k-1$ ) maka ( $40-2-1=37$ ) disimpulkan kembali adalah t hitung  $4,504 > t$  tabel 1,687 maka dari ditarik kembali kesimpulan adalah  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada middle child café Jakarta Selatan.

pengaruh antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan, yang mana dalam pengujian ini adalah dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel dengan ketentuannya adalah sebagai berikut :

- Apabila F hitung  $< F$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Apabila F hitung  $> F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

## 2. Uji F

Uji F dilakukan adalah untuk melihat kembali

**Tabel 4.29**

**Hasil Uji F Variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Middle Child Café Jakarta Selatan Tahun 2021-2023**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.100	2	23.550	23.678	.000 <sup>b</sup>
	Residual	36.800	37	.995		
	Total	83.900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Dari hasil uji diatas maka didapat nilai F adalah 23,678 yang mana dalam melihatnya rumus yang digunakan ialah ( $Df = n-k-1$ ) yaitu ( $40=2-1=37$ ) maka didapatkan F tabel adalah 3,252 dengan signifikansi  $000 < 0,05$  maka kesimpulan ditarik adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Middle Child Café Jakarta Selatan.

## Pembahasan Penelitian

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Middle Child Café Jakarta Selatan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji dengan SPSS Versi 27 maka di dapatkan hasil adalah t hitung sebesar

6,782 dan  $t$  tabel adalah sebesar 1,687 dengan rumus ( $Df = n-k-1$ ) maka  $(40-2-1=37)$  disimpulkan kembali adalah  $t$  hitung  $6,782 > t$  tabel 1,687 maka dari ditarik kembali kesimpulan adalah  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada middle child café Jakarta Selatan.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Middle Child Café Jakarta Selatan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji dengan SPSS Versi 27 maka di dapatkan hasil adalah  $t$  hitung sebesar 4,504 dan  $t$  tabel adalah sebesar 1,687 dengan rumus ( $Df = n-k-1$ ) maka  $(40-2-1=37)$  disimpulkan kembali adalah  $t$  hitung  $4,504 > t$  tabel 1,687 maka dari ditarik kembali kesimpulan adalah  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada middle child café Jakarta Selatan.

## 3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Middle Child Café Jakarta Selatan

Dari hasil uji diatas maka didapat nilai  $F$  adalah 23,678 yang mana dalam melihatnya rumus yang digunakan ialah ( $Df = n-k-1$ ) yaitu  $(40-2-1=37)$  maka didapatkan  $F$  tabel adalah 3,252 dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$  maka kesimpulan ditarik adalah  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Middle Child Café Jakarta Selatan

## 4. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Middle Child Café Jakarta Selatan, sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 20,236 + 0,514 X_1$ . Koefisien korelasi sebesar 0,740 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 0,548 atau sebesar 54,8% sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(6,7842 > 1,687)$  dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima .
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 21,837 + 0,448 X_2$ . Koefisien korelasi sebesar 0,590 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **Sedang**. Nilai determinasi atau kontribusi Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 0,348 atau sebesar 34,8% sedangkan sisanya sebesar 65,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$

tabel atau  $(4,504 > 1,687)$  dengan demikian  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima

3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 18,405 + 0,438X_1 + 0,122X_2$ . Nilai koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,749 artinya memiliki hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi secara simultan sebesar 0,561 atau 56,1% sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(23,678 > 3,252)$ , Dengan demikian  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima.

### Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan ada pengalaman dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti maka terdapat beberapa keterbatasan penelitian dalam penelitian yang sudah di sajikan ini, maka diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Adanya keterbatasan penelitian ini adalah menggunakan kuisioner yang mana terkadang jawaban responden tidak sama dengan keadaan sesungguhnya dan hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor lainnya.
2. Lingkungan penelitian hanya berada pada area café saja.
3. Adapun keterbatasan pada akses data akan berpengaruh pada hasil penelitian.

### Saran

1. Pada Variabel Disiplin Kerja  $X_1$  pada penyebaran kuisioner dengan pernyataan saya tidak pernah telat datang ke tempat kerja mendapatkan nilai skor paling rendah yaitu 160 dengan nilai rata-rata 4,0 . **saran** : baiknya karyawan selalu lebih memerhatikan lagi jam kerja yang sudah disesuaikan dengan kebijakan perusahaan. **Alasannya** : Agar disiplin kerja karyawan, khususnya dalam hal ketepatan waktu, dapat meningkat, dan seluruh karyawan lebih memperhatikan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Pada Variabel Lingkungan Kerja  $X_2$  pada pernyataan pencahayaan tempat kerja saya cukup terang kerja mendapatkan nilai skor paling rendah yaitu 161 dengan nilai rata-rata 4,025. **Saran** : baiknya perusahaan memberikan penerangan pada ruang kerja sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan. **Alasannya** : agar karyawan merasa nyaman dalam beraktivitas dalam pekerjaannya. Perusahaan sebaiknya segera melakukan evaluasi terhadap sistem pencahayaan di seluruh area kerja. Penerangan yang memadai sangat penting untuk menciptakan kenyamanan, menjaga kesehatan mata, dan meningkatkan konsentrasi serta produktivitas karyawan.
3. Pada Variabel Kinerja Karyawan  $Y$  pada pernyataan Saya selalu merasa bahwa karyawan sudah seperti keluarga sendiri, memiliki skor paling rendah yaitu 145 dengan nilai rata-rata 3,62. **Saran** :

sebaiknya dalam partisipasinya karyawan harus mulai memperlambat lagi hubungannya antar karyawan lainnya, dan perusahaan juga di harapkan bisa memberikan beberapa peluang seperti gatering perusahaan. **Alasannya** : agar karyawan bisa saling lebih mengenal, dengan hal ini di harapkan karyawan bisa saling dekat dan mau bertukar pendapat solusi juga saran dan menumbuhkan sikap saling membantu tanpa adanya rasa canggung sehingga mampu menaikkan suatu kinerja setiap karyawan pada middle child café di Jakarta selatan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anggraini, (2019). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 85-95.
- [2] Ahmadi Umar, dkk. (2023). Disiplin kerja sebagai faktor peningkatan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 130-140.
- [3] Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 4(1), 46.
- [4] Darmadi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut.
- [5] Dinantara, M. D., & Anggraini, N. D. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULTG Cikupa Kabupaten Tangerang. *Jurnal Perkusi: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 2(3), 382-389. Copyright © 2022.
- [6] Abidin, A. Z. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Iwan Wedding Organizer. *Jurnal Semarak*, Vol. 5 No. 1.
- [7] Adiningsih, W. I. (2023). Analisis Dampak Self Efficacy Universitas Multimedia Nusantara. (Halaman 14)
- [8] Dewi, S. (2019). BAB II KAJIAN PUSTAKA. (Halaman 2) *Jurnal Ilmu Manajemen* (2020). (Halaman 9)
- [9] Effendy, A. A., & Saputra, U. G. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dharma Krida Satria Cabang Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, Vol. 3 No. 3, Halaman 306–315.
- [10] Farisi, A. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan.
- [11] Fauzi, A. (2022). Metodologi Penelitian: Teori dan Penerapannya. Banyumas, Jawa Tengah: CV Pena Persada.
- [12] Harsono, Y., & Widyandriyani, F. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Chakra Lestari Sejahtera. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 125-132.
- [13] Hasibuan, M.S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Halaman 1- 2) Hasibuan, M.S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Halaman 15) Hasibuan, M.S.P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Halaman 20-21) Hasibuan, M.S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- [14] Hermawati, R., & Sopandi. A (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hypermart Pejaten Village Pasar Minggu di Jakarta Selatan. *Scientific Journal of Reflection . Economic , Accountigng, management and business*, 6(4), 839-847
- [15] Handoko, T.Hani. “Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia.” Yogyakarta: BPFE, 2020. Hal. 14
- [16] Handoko, T.H. (2020). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Hendrayani, D. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan.
- [17] Nursyaidah (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 18 No. 01, April 2021. Link PDF (Halaman 24-26).
- [18] Nurfazria, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dynamika Blockindo Tangerang. *Jurnal Ilmiah*
- [19] Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen), Vol. 4 No. 3, Halaman 555–566.
- [20] Rijal et al. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif. (Halaman 13)
- [21] Rijal et al. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif. (Halaman 14)
- [22] Sujarweni, V. Wiratna. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. ISBN: 978-602-376-1593
- [23] Sartika, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Delta Group Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 6 No. 3, Halaman 290–297.
- [24] Sari, E.T., Fajri, C., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Samwon Copper Tube. *Jurnal Anthronomics*, Vol. 4 No. 1, Halaman 47-56.
- [25] Seto, dkk. (2023) dapat merujuk pada artikel di *Jurnal Pendidikan Tambusai* dengan judul "Penerapan ABM (Activity Based Management) untuk Meningkatkan Efisiensi

- Biaya Produksi dan Pengaruh Terhadap Laba Bersih pada CV. Wahana" yang diterbitkan pada Vol. 7 No. 3 (2023)
- [26] Suryani, K., Supriyadi, A., & Susanti, R. (2021). Fungsi Manajemen dalam Organisasi. (Halaman 14)
- [27] Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media Group.
- [28] Manajemen Sumber Daya Manusia (Halaman 5-6)
- [29] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Edisi revisi). Bandung: Alfabeta.
- [30] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Edisi revisi). Bandung: Alfabeta.
- [31] Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-3). Bandung: Alfabeta. ISBN: 978-602-289-533-6.
- [32] Unaradjan, D. D. (2019). Metode penelitian kuantitatif.