

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRATAMA ABADI  
INDUSTRI DI CIKUPA TANGERANG**

**Atiawati<sup>1</sup>, Umi Rusilowati<sup>2\*</sup>, Sarwani<sup>3</sup>**

**Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia**

**[atiawati95@gmail.com](mailto:atiawati95@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen00061@unpam.ac.id](mailto:dosen00061@unpam.ac.id)<sup>2\*</sup>, [dosen00005@unpam.ac.id](mailto:dosen00005@unpam.ac.id)<sup>3</sup>**

Manuskrip: Januari -2022; Ditinjau: Januari: -2022; Diterima: Februari-2022; Online: April-2022;  
Diterbitkan: April-2022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri di Cikupa Tangerang. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,5%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,497 > 1,992$ ). Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,4%, uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,482 > 1,992$ ). Disiplin kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,842 + 0,360X_1 + 0,406X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 55,9%, uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $47,555 > 2,730$ ).

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work discipline and organizational climate on employee performance at PT. Pratama Abadi Industri in Cikupa Tangerang. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study that work discipline has a significant effect on employee performance by 42.5%, hypothesis testing is obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $7.497 > 1.992$ ). Organizational climate has a significant effect on employee performance by 42.4%, hypothesis testing is obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or ( $7,482 > 1,992$ ). Work discipline and organizational climate simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 9.842 + 0.360X_1 + 0.406X_2$  and the contribution of the influence is 55.9%, hypothesis testing is obtained  $F$  count  $>$   $F$  table or ( $47.555 > 2.730$ ).*

**Keywords: Work Discipline, Organizational Climate, Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebagaimana Hasibuan (2016:11) menyapaikan bahwa tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya” Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan saja namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Pratama Abadi Industri sebagai salah satu pelaku usaha manufacturer di industri sepatu dimana pasarnya disamping didalam negeri juga di ekspor ke beberapa Negara. Hal ini seorang karyawan tentunya harus memiliki cukup kemampuan dalam menerapkan konsep kualitas produk prime. Dengan kualitas produk yang baik tidak hanya mampu menciptakan image yang secara substansi juga dapat menciptakan nilai bagi perusahaan namun juga memiliki implikasi pada terciptanya pelanggan yang setia dan produk yang sesuai standar yang ditetapkan. Oleh karenanya perusahaan harus memiliki konsistensi dalam menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja yang baik. Guna menyelaraskan visi dan misi, PT. Pratama Abadi Industri harus terus berusaha memperbaiki kemampuan sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik. Dalam menjalankan aktivitas kerjanya, karyawan dituntut memiliki disiplin kerja yang baik, karena mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan dan hal ini akan berimbas pada output hasil kerjanya.

PT. Pratama Abadi Industri menilai kinerja karyawan terjadi dari hasil produksi dengan membandingkan jumlah target produksi dengan realisasi produk setiap tahun dimana dalam beberapa tahun terakhir ada indikasi menurun dan cenderung tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih terkoreksi karena tidak mencapai target yang di inginkan perusahaan.

Evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala sehingga dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa mendatang Disisi lain Evaluasi kinerja merupakan aktivitas analisis sistematik, pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja. Dalam berbagai hal evaluasi dilakukan melalui monitoring terhadap sistim yang ada.namun adakalanya evaluasi tidak dapat dilakukan hanya dengan menggunakan informasi yang dihasilkan oleh sistim informasi yang ada pada unit kerja ,Data dari luar unit kerja juga sangat penting sebagai bahan analisis yang dapat dipakai dalam mengukur kinerja karyawan.

Penurunan pencapaian produksi penulis sinyalir akibat dari adanya karyawan yang kurang memiliki kedidiplinan yang baik dalam mentaati semua aturan perusahaan. Disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Tindakan tidak disiplin (Indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik karyawan agar patuh dan tertib pada aturan yang berlaku dalam organisasi. Peraturan perusahaan dibuat agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik dari ketaatan karyawan dalam menepati waktu bekerja, ketaatan dalam mematuhi semua aturan yang ada dalam

perusahaan, ketaatan terkait perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan karyawan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Menegakkan kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan yang harus ditaati karyawan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Perusahaan juga penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Disamping kedisiplinan yang masih kurang, penulis juga mensinyalir adanya faktor-faktor yang membentuk atau menentukan serta mempengaruhi iklim organisasi seperti struktur organisasi yang kurang fleksibel terlalu banyak mekanisme, kebijakan dan praktek manajemen yang sering membingungkan karyawan, hubungan kerja masih kaku sehingga mengganggu pengembangan diri karyawannya.

Iklim organisasi memang sangat penting karena iklim organisasi menunjukkan cara hidup suatu organisasi serta dapat menimbulkan pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi, perilaku, prestasi, komitmen dan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja setiap anggota organisasi akan meningkat serta mereka merasa nyaman dalam bekerja. Selain itu iklim organisasi juga berperan sebagai suatu alat agar para pekerja dapat mengerti tatanan yang berlaku dalam lingkungan kerja, pun memberi petunjuk pada mereka untuk mengupayakan penyesuaian diri dalam organisasi dengan demikian harusnya iklim organisasi mampu membuat keadaan atau kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi akan lebih nyaman dirasakan semua pihak.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang".

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan "Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

### **2. Iklim Organisasi**

Menurut Wirawan (2019:122), menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara

tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja.

### 3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan yang dilaksanakan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan.

## III. METODE PENELITIAN

Yang dijadikan populasi dalam penelitian ini berjumlah 78 responden PT. Pratama Abadi Industri di Cikupa Tangerang. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 78 responden PT. Pratama Abadi Industri di Cikupa Tangerang. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## IV. HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	N	Descriptive Statistics			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin kerja (X1)	78	29	48	37.54	4.509
Iklim organisasi (X2)	78	29	46	37.41	3.988
Kinerja Karyawan (Y)	78	32	47	38.54	3.779
Valid N (listwise)	78				

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,754 dengan standar deviasi 4,509.

Iklim organisasi diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,741 dengan standar deviasi 3,988.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,854 dengan standar deviasi 3,779.

### 2. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.842	2.973		3.310	.001

Disiplin kerja (X1)	.360	.075	.430	4.791	.000
Iklim organisasi (X2)	.406	.085	.428	4.773	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,842 + 0,360X1 + 0,406X2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,842 diartikan jika disiplin kerja dan iklim organisasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,842 point.
- 2) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,360, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,360 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,360 point.
- 3) Koefisien regresi iklim organisasi sebesar 0,406, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan iklim organisasi sebesar 0,406 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,406 point.

### b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.  
**Correlations<sup>b</sup>**

		Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.652**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=78

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,652 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Iklim organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.  
**Correlations<sup>b</sup>**

		Iklim Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Iklim Organisasi (X2)	Pearson Correlation	1	.651**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=78

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,651 artinya iklim organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin kerja dan Iklim organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.748 <sup>a</sup>	.559	.547	2.542

a. Predictors: (Constant), Iklim organisasi (X2), Disiplin kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,748 artinya disiplin kerja dan iklim organisasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.652 <sup>a</sup>	.425	.418	2.884

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,425 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,5% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Iklim organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.651 <sup>a</sup>	.424	.417	2.886

a. Predictors: (Constant), Iklim organisasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,424 artinya iklim organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,4% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin kerja dan Iklim organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.748 <sup>a</sup>	.559	.547	2.542

a. Predictors: (Constant), Iklim organisasi (X2), Disiplin kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,559 artinya disiplin kerja dan iklim organisasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

**d. Uji Hipotesis**

**Uji hipotesis Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua :Terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.026	2.755		6.542	.000
	Disiplin kerja (X1)	.546	.073	.652	7.497	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,497 > 1,992), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Iklim organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.456	3.102		4.982	.000
	Iklim organisasi (X2)	.617	.082	.651	7.482	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,482 > 1,992), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja dan Iklim organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	614.674	2	307.337	47.555	.000 <sup>b</sup>
	Residual	484.710	75	6.463		
	Total	1099.385	77			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (47,555 > 2,730), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,652 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,497 > 1,992). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

### 2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,651 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,482 > 1,992). Dengan

demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,842 + 0,360X_1 + 0,406X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,748 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,9% sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (47,555 > 2,730). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan diterima

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,497 > 1,992).
- Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,482 > 1,992).
- Disiplin kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,9% sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (47,555 > 2,730).

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Cikupa Tangerang: Rineka Cipta.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(02), 16-26.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cikupa Tangerang: Prenadamedia Group.
- Fandy Tjiptono (2017), *Service Quality and Satisfiation*. Cikupa Tangerang: Edisi tiga. Andi.
- Freddy Rangkuti (2016) *Strategi Promosi Yang Kreatif*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Cikupa Tangerang: Gramedia Pustaka Utama
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2003). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Cikupa Tangerang: Raja Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2016) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Haji Masagung. Cikupa Tangerang.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Hurriyati, Ratih. 2015. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Alfabeta, Bandung.
- Imam Ghozali (2017). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.

- Istijanto (2014) *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Cikupa Tangerang: PT. Gramedia Pustaka
- Kartini Kartono (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Cikupa Tangerang: PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Cikupa Tangerang, 2010.
- Santoso, Singgih (2015). *“Menguasai Statistik Multivariat”*. Cikupa Tangerang: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cikupa Tangerang: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Cikupa Tangerang: Institut Sudjana (2014) *“Metode Statistika”*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *“Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D”*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.