

## PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BERKAT CAHAYA NOVENA BOGOR

Zuprianus Zebua<sup>1</sup>, Ahmad Syukri<sup>2</sup>

Email : zuprizebua@gmail.com<sup>1</sup>, dosen01772@unpam.ac.id<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Pamulang Tangerang Selatan

### Abstrak

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada “ PT Berkat Cahaya Novena Bogor “ Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 67 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 67 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  ( $5.840 > 1,998$ ) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  ( $5.895 > 1,998$ ) nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Berdasarkan uji hipotesis F (Simultan) dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  ( $23,315 > 3,140$ ) dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini berarti Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Berkat Cahaya Novena Bogor. Besarnya R-Square adalah sebesar 0,421 atau 42,1% dan sisanya 57,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Motivasi ,Disiplin , Kinerja Karyawan**

### Abstrak

*This research aims to determine the influence of work motivation and discipline on employee performance at "PT Berkat Cahaya Novena Bogor". The method used in this research is a quantitative method. The total population in this study was 67 respondents. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 67 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing. The results of this research are that the motivation variable partially has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of ( $5,840 > 1.998$ ) and a sig value of  $0.000 < 0.05$ . This shows that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. The Work Discipline variable partially has a positive and significant effect on employee performance with a t value of ( $5,895 > 1.998$ ) with a sig value of  $0.000 < 0.05$ . This shows that  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted. Based on the F (Simultaneous) hypothesis test, it can be seen that the F value is ( $23.315 > 3.140$ ) and the significant value is  $0.001 < 0.05$ . So it can be concluded that  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. This means that Motivation and Work Discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Berkat Cahaya Novena Bogor. The R-Square is 0.421 or 42.1% and the remaining 57.9% is influenced by other variables not examined in the research. This.*

**Keywords: Motivation, Discipline, Employee Performance**

## 1. PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Karena sumber daya manusia adalah asset utama yang berpengaruh besar terhadap kemajuan organisasi atau instansi. Pengolahan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan mampu mengelola sumber daya yang baik untuk mencapai kelangsungan hidup organisasi. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat top, middle, maupun lower manajemen.

Bagi perusahaan untuk dapat bersaing di tengah globalisasi ini, tentunya memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas sangatlah dibutuhkan. Sejalan dengan kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang unggul, maka perusahaan juga perlu memberikan dukungan untuk terciptanya motivasi yang baik. Karena untuk perusahaan dapat bersaing dan bertahan, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh Sumber Daya Manusia yang handal, sehingga perusahaan yang dapat menciptakan motivasi yang baik dan mendukung merupakan sebuah investasi ekonomi yang paling berharga untuk jangka Panjang demi mewujudkan sumber daya manusia yang unggul.

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, suatu organisasi akan selalu berhadapan dengan

Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Organisasi menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan organisasi bahkan nasional, oleh karena itu kualitas Sumber Daya Manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan

oleh organisasi.

Penelitian ini dilakukan di PT Berkat Cahaya Novena , perusahaan ini bergerak dibidang pembuatan Makanan yaitu Roti produk Roti siap saji dan berbagai macam lainnya. Perusahaan tersebut mulai berdiri sejak tahun 2011 yang Berlokasi Di Kawasan Kp. Cikoleang RT. 001, Jl. Teratai 002, Pabuaran, Kec. Gn. Sindur, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16340

Salah satu faktor yang dapat menentukan pencapaian kinerja karyawan PT Berkat Cahaya Novena Bogor adalah motivasi kerja. Motivasi adalah hasrat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seseorang individu untuk menggunakan energi fisik dan energi mentalnya demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

Motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam bekerja. Dengan kata lain, setiap karyawan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Tingkat pencapaian kinerja karyawan tidak terlepas dari pengaruh

motivasi, baik motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri ataupun motivasi yang berasal dari luar. Karena motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik, semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja yang dihasilkan pun tinggi.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya mengenai motivasi kerja karyawan, penulis telah melakukan observasi dengan bagian kepegawaian mengenai motivasi kerja karyawan. Penulis dapat menyimpulkan adanya fenomena yang terjadi di lapangan, yaitu karyawan merasakan kurangnya perhatian dari atasan ke bawahan yang sudah

bekerja secara maksimal mungkin, sehingga para bawahan mengalami penurunan semangat bekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain itu, masih terdapat beberapa kebutuhan karyawan belum sepenuhnya terealisasi dengan maksimal yang mana hal tersebut seharusnya dapat mendorong motivasi kerja karyawan seperti yang dijelaskan oleh tabel motivasi kerja pada tabel :

Tabel 1.1  
 Bentuk Motivasi yang diberikan perusahaan PT Berkat Cahaya Novena  
 Bogor Tahun 2021-2023

Jenis Pemberian Motivasi Karyawan	Program Motivasi Yang Diberikan	2021	2022	2023
Kebutuhan Fisik	Uang Makan	Tersedia	Tersedia	Tersedia
Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	BPJS & JKK	Tersedia	Tersedia	Tersedia
	Jamian Anggota Keluarga	Tidak Tersedia	Tersedia	Tersedia
Kebutuhan Sosial	THR	Tidak Tersedia	Tersedia	Tersedia
Kebutuhan Penghargaan	Bonus Prestasi	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia
Kebutuhan Aktualisasi diri	Penghargaan diri	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia
		Tersedia	Tersedia	Tersedia

Sumber: PT Berkat Cahaya Novena Bogor

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut, dapat dilihat data berupa pemberian motivasi karyawan untuk mengetahui kondisi motivasi kerja karyawan. Dari tabel diatas juga dapat diketahui bahwa beberapa bentuk pemenuhan kebutuhan karyawan yang diberikan oleh perusahaan tahun 2021 – 2023, mengenai kebutuhan fisik/fisiologis, dan kebutuhan rasa aman dan keselamatan karyawan mendapatkannya, lalu pada tahun 2021 kebutuhan sosial, karyawan tidak mendapatkannya karena adanya covid-19, lalu pada kebutuhan penghargaan pada tahun 2021-2023 karyawan tidak mendapatkan hal tersebut, lalu pada kebutuhan aktualisasi diri pada tahun 2021- 2023 karyawan tidak mendapatkan. Oleh karena itu dapat dilihat dengan jelas bahwa perusahaan masih belum secara maksimal memberikan kontribusinya dalam memberikan fasilitas untuk pemenuhan kebutuhan karyawan guna mendorong motivasi kerja karyawan.

Selanjutnya, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan, dan di perusahaan manapun termasuk PT Berkat Cahaya Novena Bogor, dalam menjalankan

aktivitas kerjanya karyawan dituntut memiliki disiplin kerja yang baik, karena hal tersebut dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam bentuk output yang dihasilkan. Perusahaan sebagai wadah juga harus memiliki ketentuan yang mengatur dan mengontrol dalam hal berperilaku dalam bekerja karena keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut.

Tabel 1.2  
 Data Absensi Karyawan PT. Fastindo Abadi Tahun 2021- 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Total	(%)
			Lzin	Sakit	Alfa		
2021	128	260	13	19	13	45	35 %
2022	129	260	16	23	12	51	39 %
2023	130	260	21	19	20	60	46 %

Sumber: HRD PT Berkat Cahaya Novena

Berikut ini data absensi karyawan PT Berkat Cahaya Novena Bogor

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa absensi PT Berkat Cahaya Novena. Tahun pertama 2021 jumlah karyawan 128 orang, izin sebesar 13 orang, Sakit 19 orang, Alfa 13 orang, dengan total presentase 35%. Tahun 2022 jumlah karyawan 129 orang, izin 16 orang, Sakit 23 orang, Alfa 12 orang, dengan total presentase 39%. Tahun 2023 jumlah karyawan sebanyak 130 orang, izin 21 orang, Sakit 1 orang, Alfa 20 orang, dengan jumlah presentase 46%. Hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan dari pimpinan saat bekerja yang menyebabkan beberapa karyawan menjadi bermalasan, adanya keteledoran, dan kurangnya disiplin waktu. Jika secara terus menerus mengalami kenaikan tiap tahunnya berlangsung secara signifikan, maka dengan demikian bahwa kedisiplinan karyawan PT. Berkat Cahaya Novena Bogor kurang baik.

Selain Motivasi dan Disiplin kerja, faktor lainnya yaitu kinerja, kinerja adalah suatu hasil kerja yang sudah dilakukan karyawan untuk perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan perusahaan kepada karyawan. Dan pada dasarnya, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil. Perusahaan membutuhkan karyawan yang bias bekerja

lebih giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian Kuantitatif menurut Sugiyono (2015:8) “ dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Metode penelitian kuantitatif mempunyai keunggulan dari efisiensinya, karena metode kuantitatif bekerja menggunakan sampel untuk memecahkan suatu persoalan. Selain dari sample, untuk hal-hal tertentu metode kuantitatif memberikan penjelasan yang lebih tepat terhadap fakta yang dihadapi

### Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2018:160) model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residunya. Demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal. Uji Normalitas yang digunakan antara lain :

Metode uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Menurut Sugiyono (2019:257) menjelaskan bahwa uji normalitas dapat diuji dengan *Kolmogorov Smirnov* dengan rumus

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

Sumber: Sugiyono (2019:257)

### Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pengujian Multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditentukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari Multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar eror besar, akibatnya ketika koefisien diuji, thung akan bernilai kecil dari tabel Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Menurut Singgih Santoso (2018:234)” jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model

$$VIF = \frac{1}{1 - R_1^2}$$

Sumber: Singgih Santoso (2018:283)

regresi diulang kembali.” Adapun untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan rumus sebagai berikut:

Menurut Algifari (2017:88) menyampaikan bahwa “konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varian sampel tidak dapat menjelaskan varian populasinya”. Selanjutnya untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dilakukan uji *Durbin-Watson* dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.5  
Pedoman Uji Autokorelasi Dengan Darbin-Watson  
(DW test)

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

Sumber: Algtfari (2017:88)

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu:

#### a. Uji Glejser

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

### Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah penelitian untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh, dan signifikansi pengaruh tersebut. Menurut Sugiyono (2019:55) berpendapat metode verifikasi merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Dengan demikian dari hasil dari analisis ini akan memberikan jawaban awal dari rumusan masalah mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun tahapan analisis yang dilakukan adalah :

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2019:277) Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel

bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung. Adapun persamaan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut :

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Adapun rumus persamaan regresi ganda sebagai berikut:

### Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yang digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi. Koefisien determinasi adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data digunakan untuk melihat besarnya pengaruh X1 (Motivasi), X2 (disiplin kerja), terhadap Y (kinerja karyawan) dan dinyatakan dalam bentuk persentase (%). Rumus yang digunakan dalam analisis ini menurut Sugiyono (2019:350) untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dihitung suatu koefisien yang disebut koefisien tertentu, yang dirumuskan sebagai berikut:

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2019:251) Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

#### Variabel Motivasi Kerja (X1)

H0:  $\rho_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Berkat Cahaya Novena Bogor.

Ha:  $\rho_1 \neq 0$  Terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Berkat Cahaya Novena Bogor.

### Variabel Disiplin Kerja (X2)

H0:  $\rho_2 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Berkah Cahaya Novena Bogor.

Ha :  $\rho_2 \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Berkah Cahaya Novena Bogor.

Rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis (uji t) ini, menurut Sugiyono (2019:184) dapat menggunakan dengan mencari nilai t hitung dengan rumus sebagai berikut:

#### Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019:252) Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat, sebagai berikut:

Ho3 = 0: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) secara simultan pada PT Berkah Cahaya Novena

Ha3  $\neq 0$ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) secara simultan pada PT Berkah Cahaya Novena Bogor.

### 3. Hasil Penelitian Dan Pembahasan Analisis Deskriptif

#### 1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Tabel 4.1  
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Perempuan	16	23,8%
2	laki-laki	51	76,2%
Total		67	100%

Sumber :  
Data olahan Kuesioner 2024

Berdasarkan pada tabel 4.1 diatas, dapat ketahui bahwa responden yang berjenis

kelamin laki-laki sebanyak 51 Karyawan atau 76,2%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 Karyawan atau 23,8 %.

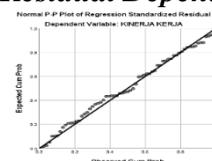
#### Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat perhitungan residual variabel dependen Menggunakan P-Plot dan dengan statistik (Kolmogorov-Smirnov). Adapun hasil uji normalitas dengan menggunakan SPSS versi 26. Sebagai berikut :

a P-Plot  
 Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual tersebut telah normal dan hal ini sesuai dengan hasil grafik penyebaran yang diolah dengan SPSS versi 26 seperti pada gambar berikut

**Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual Dependent**



#### Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 4.2

Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas

#### Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
DISIPLIN KERJA	.587	1.705
MOTIVASI KERJA	.587	1.705

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa semua item pernyataan pada item variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan valid, hal ini di buktikan dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( 0,240 ) dengan demikian data layak untuk diteruskan sebagai penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variable Disiplin Kerja sebesar 0,587 dan Motivasi kerja sebesar 0,587 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance

Tabel 4.10 Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel (Xi)	Pernyataan	F hitung	F tabel	Keputusan
Xi_1	Perengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah cukup.	0,618	0,240	Valid
Xi_2	Pencapaian ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,540	0,240	Valid
Xi_3	Saya merasa sirkulasi udara ditempat kerja membuat saya nyaman.	0,502	0,240	Valid
Xi_4	Pentilasi udara ditempat sudah cukup baik	0,481	0,240	Valid
Xi_5	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap	0,581	0,240	Valid
Xi_6	Kebersihan Toilet di Tempat Kerja Saya Sudah Begitu Baik dan Bersih	0,621	0,240	Valid
Xi_7	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja	0,551	0,240	Valid
Xi_8	Jam Kerja di tempat saya Bekerja sudah sesuai standar	0,545	0,240	Valid
Xi_9	Saya Selalu Pulang Kerja Dengan Tepat Waktu	0,618	0,240	Valid
Xi_10	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	0,626	0,240	Valid

Sumber: Data diolah dengan spss versi 26 2024

Inflation Factor (VIF) variabel Disiplin kerja sebesar 1,705 dan variabel Motivasi Kerja sebesar 1,705 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas antar variable.

### Uji Autokorelasi

Tabel 4.15 Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi positif
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
>2,900	Ada gangguan autokorelasi negatif

Sumber: Sugiyono (2019:184)

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

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Uji korelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.649	.421	.403	3.414	1.989

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA  
 b. Dependent Variable: KINERJA KERJA

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.029 yang berada diantara interval 1.550-2.460.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	Delta	
1	(Constant)					
	DISIPLIN KERJA	-.086	.004	-.163	-1.017	.313
	MOTIVASI KERJA	.027	.004	.046	.288	.774

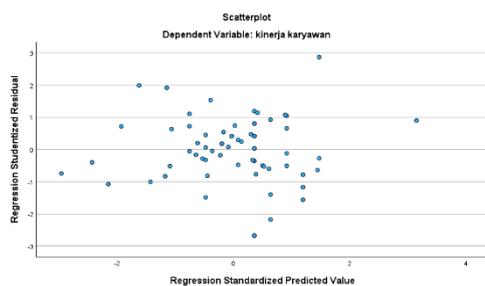
Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, *glejser test* model pada variable Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,313 dan Motivasi kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,774 dimana 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.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastistas.
- 2) Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastistas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Sumber : Data diolah dengan

SPSS versi 26, 2024

Gambar 4.3  
 Grafik Scatter Plot Hasil Uji  
 Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

## Analisis Regresi Linier

### Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.18  
 Hasil Pengelolaan Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,081	4,300	3,740	,000
	DISIPLIN KERJA	,640	,110	,587	,584

a. Dependent Variable: KINERJA KERJA  
 Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan diatas  $Y = 16,081 + 0,640 X_1$  dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 16,081 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) tidak ada perubahan, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 16,081 point. Konstanta bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,640. Nilai Disiplin Kerja ( $X_1$ ) yang positif terhadap kinerja pegawai (Y) maka setiap perubahan 1% pada variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan perubahan pada kinerja Karyawan sebesar 0,640 point.

Tabel 4.19  
 Hasil Pengelolaan Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,737	4,825	2,640	,010
	MOTIVASI KERJA	,719	,122	,589	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KERJA  
 Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,737 + 0,719 (X_2)$ . Dari persamaan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 12,737 diartikan bahwa jika variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja Karyawan (Y) sebesar 12,737 point. Konstanta bernilai positif artinya hubungan yang positif.
- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,719. Nilai Motivasi kerja ( $X_2$ ) yang positif menunjukkan adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja Karyawan (Y) maka setiap perubahan 1% pada variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan perubahan pada kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,719 point.

### Regresi Linier Berganda

Tabel 4.20  
 Hasil Pengelolaan Regresi Linear Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,598	4,807	1,788	,078
	DISIPLIN KERJA	,386	,136	,283	,284
	MOTIVASI KERJA	,442	,151	,293	,292

a. Dependent Variable: KINERJA KERJA  
 Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,598 + 0,386 X_1 + 0,442 X_2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 4.24  
 Hasil Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Motivasi Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

	Correlations	
	MOTIVASI KERJA	KINERJA KERJA
MOTIVASI KERJA	1	
KINERJA KERJA	,587	1

Sig. (2-tailed)  
 Sig. (2-tailed)  
 Sig. (2-tailed)  
 Sig. (2-tailed)  
 \*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

- Nilai konstanta sebesar 8,598 diartikan diartikan bahwa jika variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,598 point.
- Nilai Disiplin kerja ( $X_1$ ) 0,386 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) maka setiap perubahan 1 unit pada

variabel Disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,386 point.

- 3) Nilai Motivasi kerja (X2) 0,442 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variable Disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan 1 bunit pada variabel Motivasi kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,442 point.

### Uji Koefisien Korelasi Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial

**Tabel 4.21**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,1000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2017:184)

Koefisien korelasi sederhana merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengukur kekuatan dua hubungan variabel.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,587 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang pada skala interval 0,400 – 0,599

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,590 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang pada skala interval 0,400 – 0,599.

**Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan**  
 Untuk uji analisis koefisien berganda digunakan untuk menentukan bentuk dan jenis hubungan korelasi antara variabel Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah hasil pengujian pada uji analisis koefisien korelasi berganda :

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,649 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja Karyawan.

**Tabel 4.26**  
**Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin**

### Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.27**  
**Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Motivasi Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 <sup>a</sup>	.421	.403	3.414
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA				

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Besarnya koefisien determinasi sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\% = 0,348 \times 100\% = 34,8 \%$$

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,348 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) sebesar 34,8% sedangkan sisanya sebesar (100% - 34,8%) = 65,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,421 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 42,1% sedangkan sisanya sebesar (100% - 42,1%) = 57,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan Penelitian.

### Uji Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel Motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel. Adapun hasil dari perhitungan yang telah diolah peneliti adalah sebagai berikut : Adapun nilai *ttabel* didapat dengan cara melihat tabel distribusi-t dengan ketentuan sebagai berikut :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 <sup>a</sup>	.344	.334	3.607
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja				

Diketahui : n = 67 a = 0,05 k = 2

$$\begin{aligned} t_{tab} &= t(a/2 : n-k-1) \\ &= t(0,05/2 : 67-2-1) \\ &= 0,025 : 64 \\ &= 1,998 \text{ (tabel distribusi } t) \end{aligned}$$

Berikut ini adalah kriteria pengambilan keputusan ada dua cara dalam pengambilan keputusan yaitu uji hipotesis dengan cara membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan uji hipotesis berdasarkan signifikansi yaitu dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

### Uji t Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji t Pada Tabel diatas didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $t_{5.840} > 1,998$   $t_{hitung}$  dan nilai signifikasinya adalah 0,000 maka dari hasil tersebut disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05.

Dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja x1 dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji t Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji t Pada Tabel diatas didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5.895 > 1,998$   $t_{hitung}$  dan nilai signifikasinya adalah 0,000 maka dari hasil tersebut disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05.

Maka Disiplin kerja x2 diartikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## 1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

Untuk menentukan besarnya  $F_{tabel}$  dicari dengan ketentuan.

Diketahui :  $df_1 = (k-1) = (3-1) = 2$

$df_2 = (n-k) = (67-3) = 64$  jadi  $F_{tabel} = 3,140$

Berikut ini adalah kriteria pengambilan keputusan ada dua cara dalam pengambilan keputusan yaitu uji hipotesis dengan cara membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dan uji hipotesis berdasarkan signifikansi yaitu dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak

b. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak

b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima

Menentukan Rumusan Hipotesisnya sebagai berikut :

- $H_0 : \rho_{1,2} = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan
- $H_3 : \rho_{1,2} \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan.

### Pembahasan Penelitian

### Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan hasil regresi  $Y = 16.081 + 0,640 X_1$ ,

sehingga apabila Disiplin Kerja dinaikan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,640. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $5,840 > 1,998$ ). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan hasil regresi  $Y = 12,737 + 0,719 X_2$ , sehingga apabila Motivasi Kerja dinaikan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,719. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $5,895 > 1,998$ ). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) Dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,598 + 0,386 X_1 + 0,442 X_2$ . Uji hipotesis pada uji F diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $23,315 > 3,140$  dengan tingkat signifikan didapat  $0,000 < 0,050$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,649 dimana nilai tersebut berada pada interval  $0,600 - 0,799$  artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja Karyawan. Pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,421 dimana variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) sebesar 42,1% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan Antara Motivasi kerja dan Disiplin kerja Pada PT. Berkat Cahaya Novena Bogor.

#### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penjelasan bab-bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada

PT. Berkat Cahaya Novena. Dibuktikan Dengan Nilai  $t$  hitung  $5,840 > 1,998$  Dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  Sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

b. Motivasi Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkat Cahaya Novena Bogor. Dibuktikan Dengan nilai  $t$  hitung  $5,895 > 1,998$  Dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  Sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

c. Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berkat Cahaya Novena Bogor. Yang dibuktikan dengan nilai F hitung  $23,315 > F$  tabel  $3,140$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

Dengan Hasil persamaan regresi linear berganda  $Y = 8,595 + 0,386 X_1 + 0,442 X_2$ . Nilai Koefisien Korelasi Sebesar 0,649% Serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,421 % yang artinya variabel Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja Karyawan sebesar 42,1 % Sedangkan sisanya 57,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] aditya Gunawan. 2015. Perilaku Organisasi. Gramedia. Jakarta.
- [2] Arif. Ramdhani. 2012. Penilaian Kinerja. Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- [3] Avin Fadilla Helmi. 1996. Disiplin Kerja. Buletin Psikologi (No.2 tahun IV Edisi Khusus). Yogyakarta
- [4] Abraham Maslow dalam Sutrisno Motivasi kerja ( 2014 : 149 )
- [5] Darsono dan Tjantjuk Siswandoko. 2012. Sumber Daya Manusia Abad 21. Jakarta:Nusantara Consulting.
- [6] Dewi Andriyani. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai
- [7] PT Hasco Multi Kimindo Sidoarjo. Jurnal Aplikasi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. No. 4 Bulan November Vol 8. Hlm. 971-983.D. L. Nelson and J.C.

- [8] Quick. 2012. Understanding organizational behavior (4th ed.).Mason, OH: South-Western/Cengage Learning Dharma Surya.
- [9] Surya.2005. Performance Management, Gramedia PustakaUtama, Jakarta Dhan Gering. 2017. Motivasi Kerja, Pustakamedia, Jakarta.
- [10] Singodimedjo dalam Sutrisno ( 2017 : 94 ) Gramedia Jakarta.
- [11] Dian Saputra P. 2012. Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT. Pustakamedia, Jakarta
- [12] Dianni Juni Suwatno dan Priansa. 2013. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.