

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Widini Mandiri Tangerang

Wifel Brener Gulo
Universitas Pamulang
Syarifah Ida Farida
Universitas Pamulang

Jl. Suryakencana No.1, Pamulang, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417
Korespondensi penulis: wifelbrenner@gmail.com¹ dosen01477@unpam.ac.id²

Abstrak. *This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT Widini Mandiri Tangerang both partially and simultaneously, while in this study using quantitative research methods, with data collection making 50 employees as sample respondents. In this study using several techniques in its testing including validity test, reliability test, classical assumption test, regression test, and t and F hypothesis test. The results of the study showed that in the t test the value of the work discipline variable was $17.378 > 1.676$ while the work motivation variable was $4.727 > 1$, then in the t test H_0 was rejected and H_a was accepted while in the results of the F hypothesis test on the employee performance variable was $20.401 > 3.19$ meaning H_0 was rejected and H_a was accepted.* Keywords: Role of Pricing, Sales Volume

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Widini Mandiri Tangerang baik secara parsial dan simulta, adapun dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan pengumpulan data menjadikan 50 karyawan menjadi sample responden. Adapun dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik dalam pengujiannya diantaranya uji validitas, uji reabilitas, uji ansumsi klasik, uji regrensi, dan uji hipotesis t dan F. Hasil penelitian menunjukkan pada uji t nilai variabel dsiplin kerja adalah $17,378 > 1,676$ sedang pada variabel motivasi kerja adalah $4,727 > 1$, maka pada uji t H_0 ditolak dan H_a di terima sedangkan pada hasil uji hipotes F pada variabel kinerja kayawan adalah $20,401 > 3,19$ artinya H_0 ditolak dan H_a di terima

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi menunjukkan kondisi yang dapat menggerakkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, diperlukan suatu pendekatan yang dapat memotivasi kerja karyawan. Motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja. Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan dalam bekerja karena dengan motivasi dapat menyebabkan seseorang mempunyai perilaku bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anggi dan Faradila (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Widini Mandiri.

Adapun motivasi kerja menjadi suatu acuan dalam mencapai kinerja karyawan pada PT Widini Mandiri Cabang Tangerang. Dengan adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan, hal ini mampu membangkitkan semangat kerja sehingga peluang untuk mencapai kinerja yang baik semakin besar. Kinerja yang optimal akan berdampak langsung pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. motivasi kerja merupakan hal terpenting dalam kinerja karyawan pada PT Widini Mandiri cabang Tangerang dengan adanya suatu motivasi pada karyawan hal ini akan membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dengan adanya hal ini akan sangat besar bagi karyawan memiliki peluang kinerja yang baik bagi perusahaan

Received November, 2025; Revised November, 2025; Accepted November, 2025

* Wifel Brener Gulo, wifelbrenner@gmail.com

sehingga perusahaan bisa mencapai target bersama dalam organisasi. berikut tabel data motivasi kerja pada PT Wadini Tangerang Tahun 2025

Tabel 1.1
Data Motivasi Karyawan PT Wadini Mandiri Tangerang Tahun 2025

NO	Motivasi Kerja	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Dorongan Kurang adanya dorongan yang kuat dari pada leader akan membuat motivasi kerja tim menurun	40	80%	10	20%
2	Semangat Kerja Karyawan mempunyai semangat kerja yang menimbulkan kesenangan dan mendorong untuk bekerja lebih giat dan lebih baik	45	90%	5	10%
3	Inisiatif dan Kreatifitas Inisiatif dan kreatifitas karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan	43	85%	7	15%
4	Rasa Tanggung Jawab Kurangnya rasa tanggung jawab pada karyawan akan menimbulkan dampak kurang baik dalam perusahaan sehingga menghambat perkembangan visi misi perusahaan	40	80%	10	20%
5	Kemauan Kurangnya kemauan dalam bekerja akan membuahkan hasil kerja yang buruk dalam perusahaan	45	90%	5	10%

Sumber : Data Prasurvey Motivasi Kerja PT Wadini Mandiri Tangerang 2025)

Berdasarkan hasil prasurvey yang sudah dilakukan pada PT Wadini Mandiri Tangerang maka dapat disimpulkan beberapa hasil pada pernyataan Kurang adanya dorongan yang kuat dari pada leader akan membuat motivasi kerja tim menurun 80% responden menjawab ya dan 20% responden menjawab tidak, Karyawan mempunyai semangat kerja yang menimbulkan kesenangan dan mendorong untuk bekerja lebih giat dan lebih baik 90% responden menjawab ya dan 10% responden menjawab tidak, Inisiatif dan kreatifitas karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan 85% responden menjawab ya dan 15% responden menjawab tidak, Kurangnya rasa tanggung jawab pada karyawan akan menimbulkan dampak kurang baik dalam perusahaan sehingga menghambat perkembangan visi misi perusahaan 80% responden menjawab ya dan 20% responden menjawab tidak, sedangkan pada pernyataan terakhir Kurangnya kemauan dalam bekerja akan membuahkan hasil kerja yang buruk dalam perusahaan 90% responden menjawab ya dan 10% responden menjawab tidak. Maka terdapat fenomena penelitian pada motivasi kerja adalah menekankan perlunya perhatian terhadap aspek motivasi dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

Tabel 1.2
Data Absensi Disiplin Kerja Karyawan PT Wadini Mandiri Tangerang Tahun 2022 sampai dengan 2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi				Jumlah	Persentase
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Terlambat		
2022	50	5	6	15	12	38	7,06%
2023	50	8	4	13	11	36	7,02%
2024	50	9	7	15	8	39	7,08%
Total		22	17	43	31	113	75,3%

Sumber : Data Disiplin Kerja Absensi Karyawan PT Wadini Mandiri Tangerang

Berdasarkan data absensi karyawan pada tahun 2022 hingga 2024, jumlah karyawan tetap berada di angka 50 orang setiap tahunnya. Pada tahun 2022, tercatat 5 karyawan sakit, 6 karyawan izin, 15 karyawan tanpa keterangan, dan 12 karyawan terlambat, dengan total 38 kejadian atau sebesar 7,06% dari keseluruhan kehadiran. Pada tahun 2023, jumlah karyawan sakit meningkat

menjadi 8 orang, izin menurun menjadi 4 orang, tanpa keterangan sebanyak 13 orang, dan terlambat sebanyak 11 orang, sehingga total absensi tercatat 36 kejadian atau 7,02%. Sementara itu, pada tahun 2024, jumlah sakit meningkat menjadi 9 orang, izin 7 orang, tanpa keterangan tetap di angka 15 orang, dan terlambat menurun menjadi 8 orang, dengan total 39 kejadian atau 7,08%. Secara keseluruhan selama tiga tahun, jumlah absensi terbanyak berasal dari kategori tanpa keterangan sebanyak 43 kejadian, diikuti sakit 22 kejadian, terlambat 31 kejadian, dan izin 17 kejadian, sehingga total keseluruhan absensi mencapai 113 kejadian atau 75,3% dari total kejadian ketidakhadiran karyawan yang tercatat

Tabel 1.3
Data Kinerja Karyawan PT Widini Mandiri Tangerang Tahun 2025

Indikator	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
Kualitas Kerja	Kualitas kerja yang buruk akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan	35	70%	15	30%
Kuantitas Kerja	Kuantitas kerja bisa dilihat dari absensi karyawan	30	60%	20	40%
Taggung Jawab	Semua karyawan harus memiliki jiwa leader dalam tim	45	90%	5	10%
Kerjasama	Suatu tim selalu bekerja sama dengan baik dan bersama sama memecahkan masalah	40	80%	10	20%
Insiatif	Tidak adanya insistif akan menurunkan performence karyawan	48	95%	2	5%

Sumber : Data Prasurvey Kerja Karyawan PT Widini Mandiri Tangerang (2025)

Berdasarkan data hasil prasurvey mengenai kinerja karyawan diatas maka di dapat disimpulkan pada kualitas kerja yang buruk akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan 70% responden menjawab ya terkait pernyataan di atas sedang 30% responden menjawab tidak, dan pada Kualitas kerja bisa di lihat dari absensi karyawan maka 60% responden menjawab ya dan 40% responden menjawab tidak, semua kayawan harus memiliki jiwa leader dalam tim maka ada 90% responden menjawab ya dan 10% responden menjawab tidak, dan pada pernyataan Suatu Tim selalu bekerja sama dengan baik dan bersama sama memecahkan masalah maka 80% responden menjawab ya dan 20% responden menjawab tidak, dan pada Tidak adanya insistif akan menurunkan performence karyawan maka 95% responden menjawab ya dan 5% lagi reponden menjawab tidak

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya, sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2020) dalam Arisanti (2019) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi

Motivasi

Menurut Juliansyah (2021) dalam Handayani (2019) bahwa motivasi adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang di amanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut Subekti dan Mohammad (2018:291) dalam Adhisesa (2021) motivasi berasal dari interkasi seseorang dalam siuasi tertentu yang dihadapinya. Oleh sebab itulah terdapat perbedaan dalam hal kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Motivasi juga merupakan salah satu hal

yang sangat penting di samping kemampuan pegawai terhadap kehidupan organisasi dalam meningkatkan prestasi kerjanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Kinerja

Menurut Simamora (2019:339) dalam Agustian (2019) kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan pegawai dan merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:378) dalam Agustian (2019) menjelaskan bahwa Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel- variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2021:44) yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Sedangkan metode kuantitatif menurut Sugiyono (2021:35) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat dimana penelitian ini dilakukan secara langsung. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Disiplin Kerja
pada PT Widini Mandiri Tangerang

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,354	0,235	Valid
	X1.2	0,310	0,235	Valid
	X1.3	0,286	0,235	Valid
	X1.4	0,411	0,235	Valid
	X1.5	0,449	0,235	Valid
	X1.6	0,400	0,235	Valid
	X1.7	0,424	0,235	Valid
	X1.8	0,516	0,235	Valid
	X1.9	0,482	0,235	Valid
	X1.10	0,417	0,235	Valid

Sumber : Data diolah oleh SPSS Versi 27 (2025)

Dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai 10 (sepuluh) pertanyaan yang mana dalam tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa R hitung > R tabel, yang mana dari semua nilai R hitung lebih besar > dari 0,235 maka dapat disimpulkan pada uji validitas pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Motivasi Kerja
pada PT Widini Mandiri Tangerang

Sumber : Data diolah oleh SPSS Versi 27 (2025)

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Ket
Disiplin Kerja	X1.1	0,642	0,235	Valid

X1.2	0,648	0,235	Valid
X1.3	0,596	0,235	Valid
X1.4	0,483	0,235	Valid
X1.5	0,503	0,235	Valid
X1.6	0,454	0,235	Valid
X1.7	0,648	0,235	Valid
X1.8	0,591	0,235	Valid
X1.9	0,709	0,235	Valid
X1.10	0,622	0,235	Valid

Dari tabel di atas maka dapat didimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai 10 (sepuluh) pertanyaan yang mana dalam tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa R hitung > R tabel, yang mana dari semua nilai R hitung lebih besar > dari 0,235 maka dapat disimpulkan pada uji validitas pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Kinerja Karyawan
pada PT Widini Mandiri Tangerang

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Ket
Disiplin Kerja	X1.1	0,588	0,235	Valid
	X1.2	0,725	0,235	Valid
	X1.3	0,670	0,235	Valid
	X1.4	0,690	0,235	Valid
	X1.5	0,636	0,235	Valid
	X1.6	0,733	0,235	Valid
	X1.7	0,690	0,235	Valid
	X1.8	0,734	0,235	Valid
	X1.9	0,607	0,235	Valid
	X1.10	0,666	0,235	Valid

Sumber : Data diolah oleh SPSS Versi 27 (2025)

Dari tabel di atas maka dapat didimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan mempunyai 10 (sepuluh) pertanyaan yang mana dalam tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa R hitung > R tabel, yang mana dari semua nilai R hitung lebih besar > dari 0,235 maka dapat disimpulkan pada uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Intrumen

No	Variabel	Koefesiensi Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X1)	0,647	0,6	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X2)	0,744	0,6	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,744	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian diatas, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki nilai koefesiensi cronbach alpha sebesar 0,647 dan pada Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai koefesiensi cronbach alpha sebesar 0,744 sedangkan pada Kinerja (Y) memiliki nilai koefesiensi cronbach alpha sebesar 0,744, maka dapat di simpulkan bahwa nilai dari varibale X1,X2 dan Y lebih besardari pada 0,60, maka data tersebut dapat dikatakan reabel

Uji Normalitas

Tabel 4.13
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,08391836	
Most Extreme Differences	Absolute	,105	
	Positive	,105	
	Negative	-,101	
Test Statistic		,105	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,181	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,171
		Upper Bound	,191

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah oleh SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil Uji menggunakan SPSS 27 maka didapatkan uji normalitas di atas dengan menggunakan metode kolmogorov smirnov maka ansusmsi distribusi persamaan pada uji tersebut dikatakan normal karena hasil uji memperlihatkan hasil nilai signifikan lebih besar yaitu 0,191 > 0,05

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34,003	3,478		9,777	,000		
	Disiplin Kerja	,027	,102	,067	,268	,790	,229	4,375
	Motivasi Kerja	,288	,144	,504	2,003	,051	,229	4,375

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh SPSS Versi 27 (2025)

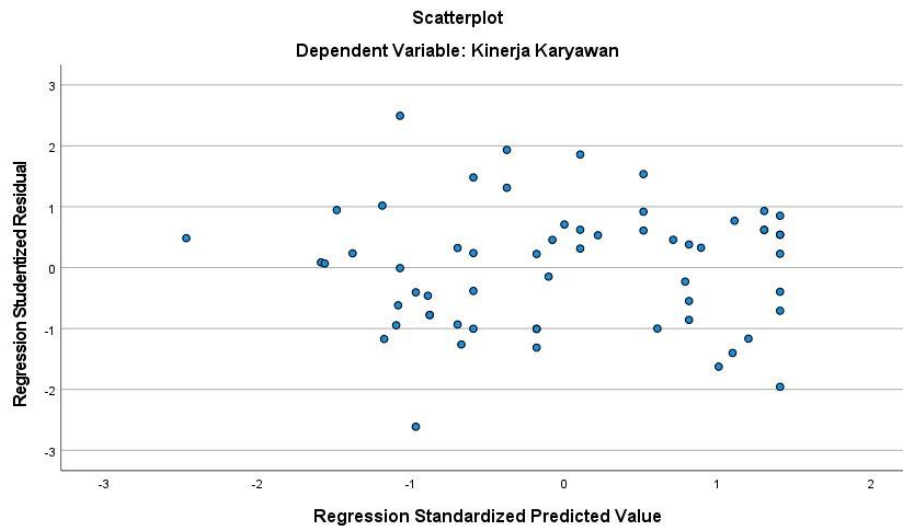
Berdasarkan pengujian yang dilakukan di atas maka dapat disimpulkan Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas maka diperoleh nilai tolerance variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0,27 dan pada variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0,288 yang mana kedua nilai diatas adalah kurang dari 1, sedangkan pada nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 4,375 dan pada variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 4,375 yang artinya dari kedua variabel nilainya kurang dari 10. Maka disimpulkan bahwa model regrensi ini tidak ada multikolinieritasnya

Uji Heteroskedastisitas

Dalam melakukan uji heterodositas hal ini dilakukan adalah tidak lain untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedasitas adalah dengan melihat grafik scater plot antara suatu nilai prediksi (ZPHRD) dan nilai residual (SRESID). Adapun ketentuannya adalah sebagai berikut :

- Apabila penyebaran titik pasa scater plot membentuk suatu pola tertentu (naik,turun, mengelompok menjadi satu) maka dikatakan ada problem Heteroskadisistas.

- b. Apabila penyebaran titik pada scatter plot tidak membentuk suatu pola tertentu (naik, turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem Heterokandisitas. Adapun sebagai berikut adalah hasil dari heterokandisitas



Sumber : Data diolah oleh SPSS Versi 27 (2025)

Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokandisitas menggunakan scatterplot

Uji Regresi Linier

Tabel 4.15

Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	34,003	3,478		9,777	,000
	Disiplin Kerja	,027	,102	,067	,268	,790
	Motivasi Kerja	,288	,144	,504	2,003	,051

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh SPSS Versi 27 (2025)

1. Nilai konstanta sebesar 34.003 mempunyai arti bahwa apabila variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan (Y) maka variabel kinerja pegawai (Y) akan tetap yaitu 34,003
2. Nilai Disiplin Kerja 0,27 maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja akan mempengaruhi terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,27
3. Nilai Motivasi Kerja 0,288 maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja akan mempengaruhi terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,288

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.18

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Berganda Antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,565 ^a	,319	,290	1,10674	,319	10,993	2	47	,000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Sumber : Data diolah oleh SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji di atas didapatkan nilai signifikan f change 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berhubungan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Pada variabel simultan diperoleh nilai koefisien kolerasi R sebesar 0,565 maka dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut berada di rentang 0,60 - 0,799 maka tingkat hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan terdapat tingkat hubungan yang kuat

Koefisien Determinasi

Tabel 4.21
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,565 ^a	,319	,290	1,10674

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah oleh Spss Versi 27 (2025)

Berdasarkan uji yang sudah dilakukan di atas maka didapatkan kesimpulan bahwa hasil R di dapatkan sebesar 0,319 maka dalam hal ini di simpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 31,9% sedangkan $(100 - 31,9\%) = 68,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain

Uji Hipotesis

Tabel 4.22
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,399	2,267		17,378	,000
	Disiplin Kerja	,206	,050	,510	4,113	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah oleh Spss Versi 27 (2025)

Berdasarkan Uji di atas maka diketahui bahwa nilai variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 4,113 dan t tabel sebesar 1,677 ($Df = n - k - 1$) jadi $(50 - 2 - 1 = 47)$ selain itu nilai signifikan $0,000 >$ dari pada 0,05. Maka dapat di ditarik kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a di terima yang mana yaitu variabel Disiplin Kerja (X_1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Widini Mandiri Tangerang

Tabel 4.23
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,650	3,187		10,557	,000
	Motivasi Kerja	,322	,068	,564	4,727	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah oleh Spss Versi 27 (2025)

Berdasarkan Uji diatas maka diketahui bahwa nilai variabel adalah sebesar 4,727 dan t tabel sebesar 1,677 ($Df = n - k - 1$) jadi $(50 - 2 - 1 = 47)$ adapun nilai signifikan $0,000 >$ dari 0,05. Maka dapat di diatarik kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a di terima yang mana yaitu variabel Motivasi Kerja secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Widini Mandiri

Tabel 4.24
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,931	2	13,465	10,993	,000 ^b
	Residual	57,569	47	1,225		
	Total	84,500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
 Sumber : Data Diolah oleh Spss Versi 27 (2025)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
 Sumber : Data Diolah oleh Spss Versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil di atas maka dapat diketahui kembali bahwa menjadi dasar pengukurannya adalah nilai F hitung > F tabel maka dasar perhitungannya adalah $df = (n - k - 1)$ jadi $(50-2-1=47)$ sehingga f tabel adalah 3,19 , maka didapatkan F hitung > F Tabel $(10,933 > 3,20)$ dengan skor ρ value < Sig. 0,05 yang mana dalam penelitian ini $(0,000 < 0,05)$ maka terakhir adalah H3 dalam penelitian di terima dan Ho ditolak yang mana dalam penelitian ini terdapat dampak yang signifikan pada variabel independen terhadap kinerja karyawan pada PT Widini Mandiri Tangerang

KESIMPULAN

1. Berdasarkan nilai variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 4,113 dan t tabel sebesar 1,677 (Df = n-k-1) jadi $(50-2-1=47)$ selain itu nilai signifikan $0,000 >$ dari pada 0,05. Maka dapat di diatarik kesimpulannya adalah Ho ditolak dan Ha di terima yang mana yaitu variabel Disiplin Kerja (X1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Widini Mandiri Tangerang
2. Berdasarkan nilai variabel motivasi kerja adalah sebesar 4,727 dan t tabel sebesar 1,677 (Df = n-k-1) jadi $(50-2-1=47)$ adapun nilai signifikan $0,000 >$ dari 0,05. Maka dapat di diatarik kesimpulannya adalah Ho ditolak dan Ha di terima yang mana yaitu variabel Motivasi Kerja secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Widini Mandiri Tangerang
3. Berdasarkan hasil di atas maka dapat diketahui kembali bahwa menjadi dasar pengukurannya adalah nilai f hitung > f tabel maka dasar perhitungannya adalah $df = (n - k - 1)$ jadi $(50-2-1=47)$ sehingga f tabel adalah 3,20 , maka didapatkan f hitung > f Tabel $(10,933 > 3,19)$ dengan skor ρ value < Sig. 0,05 yang mana dalam penelitian ini $(0,000 < 0,05)$ maka terakhir adalah H3 dalam penelitian di terima dan Ho ditolak yang mana dalam penelitian ini terdapat dampak yang signifikan pada variabel independen terhadap kinerja karyawan pada PT Widini Mandiri Tangerang
4. Adapun dalam hasil uji kolersi diperoleh nilai koefisien kolerasi R sebesar 0,555 maka dapat disimpulkan bahawa nilai tersebut berada di rentang 0,60 - 0,799 maka tingkat hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan terdapat tingkat hubungan yang kuat dan pada uji determinasi di peroleh hasil di simpulkan bahwa variable Disiplin Kerja dan variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 31,9% seadngkan $(100- 31,9\%) = 68,1\%$ dipengengaruhi oleh faktor lain

DAFTAR PUSTAKA

- Aufia Zahra Fadillah, Juliana Nasution. *pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawaiupt. pengujian dan sertifikasi mutu barang medan.* Jurusan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Desi Kristanti, Ria Lestari Universitas Kadiri, *pengaruh disiplin kerja karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi.* jurnal nusamba vol.4 no.2 oktober 2019.
- Erna Yulianie Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro, *pengaruh*

- disiplin kerjadan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan metroselatan kota metro* Jurnal Simplex Volume 2, Nomor 1, April 2019.
- Ernie Tusnawati dan Kurniawan Saefullah, (2009), *Pengantar Manajemen, Kencana*, Jakarta.
- Febrihza T, Wanta Irvan Trang Rita N, Taroreh. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol.10 No.1 Januari 2022, Hal. .113 – 122 ISSN 2303-1174 *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air Minum (pdam) kota bengkulu*. Prosiding Seminar Nasional Business Corporate ISSN 2828- 2728 Volume 1, Tahun 2022.
- Gito Septa Putra, Jhon Ernos. kbp *pengaruh disiplin kerjadan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Harbani Pasolong, (2014), *Teori (Teori Administrasi Publik*, Bandung, Alfabeta Hasibuan, M. S., (2009) *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta, Edisi Revisi, Bumi Aksara.
- Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia, *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. Volume 7 No 1, Juni 2021, Jurnal Sains Manajemen E-ISSN 2443-0064 dan P-ISSN 2622-0377.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PTRajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Muhamad Ekhsan . Program studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, Cikarang, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Volume: 13 Nomor: 1 Tahun 2019. ISSN 1978-2586 EISSN 25974823.
- Nopri Ahadi, (2004), *Pengantar Manajemen*, Uir Press, pekan baru Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Nunu Nurjaya. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional, Jakarta, *pengaruh disiplin kerja, Disiplin Kerja dan motivasikerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Hazara cipta pesona*. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional* Vol. 3 No. Tahun 2021.
- Prenada Media Group Singarimbun, Masri, dkk. (1995). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Rona Tanjung, Susi Susanti Manalu. Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia. *pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasikerja terhadap kinerja karyawan pt zurich topas life batam*. *dimensi*, vol.8, NO. 2 : 342-359 JULI 2019 ISSN: 2085-9996.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014) *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sunyoto Danang, (2022), *Manajemen dan Perkembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Erlangga
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.