JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 2, Februari 2025
E-ISSN : 3047-7824

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WIHADIL TANGERANG

THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT WIHADIL TANGERANG

Muhammad Irham Baharudin[1], Nindie Ellesia[2]
[1,2] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : irhambaharudin@gmail.com[1], dosen02292@unpam.ac.id[2]*

Article history :

Received : 28-01-2025
Revised : 29-01-2025
Accepted : 01-02-2025
Published: 03-02-2025

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Wihadil Kota Tangerang, both partially and simultaneously. The research method used is descriptive quantitative. The sampling technique employed is a saturated sample with 90 respondents. Data analysis includes validity testing, reliability testing, classical assumption testing, and both Partial and Simultaneous tests. The results of the study indicate that the Partial Hypothesis Test (t-test) for Work Discipline shows tcalculated > ttablet (3.353 > 1.662) with a significance of 0.001 < 0.05. Thus, Work Discipline has an influence on Employee Performance. For Work Motivation, the Partial Test results tcalculated>ttable (3.907 > 1.662) with a significance of 0.000 < 0.05. Therefore, Work Motivation also has an influence on Employee Performance. The Simultaneous Test (F-test) results show FcalculatedF_{calculated}Fcalculated of 9.594 > FtableF_{table}Ftable of 3.10. Therefore, Work Discipline (X1) and Work Motivation (X2) collectively influence Employee Performance.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wihadil Kota Tangerang secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah kuntitatif deskriftif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan 90 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji Parsial dan Simultan. Hasil penelitian menunjukan Uji Hipotesis Parsial (t) Disiplin diperoleh thitung > ttabel atau (3,353 > 1,662) dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja dengan Uji Parsial diperoleh thitung > ttabel atau (3,907 > 1,662) dengan signifikasi 0,000 < 0,05. Dengan demikian terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan Motivasi kerja diperoleh Uji Simultan (f) diperoleh dan Fhitung 9,594 > Ftabel 3,10. Dengan Demikina terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada dasarnya sumber daya manusia memgang peranan penting dalam keberhasilan persuhaan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya organisasi. Karna pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu perhatian penting dari pimpinan. Pegawai merupakan factor yang sangat penting pada setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengahrapkan pegawai yang

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 2, Februari 2025
E-ISSN : 3047-7824

cukup, terampil dan mampu, tetapi hal yang terpenting adalah mereka memiliki giat bekerja yang baik dan berambisi mencapai hasil pekerjaaan yang maksimal. Hal terpenting pada keberhasilan organisasi adalah pegawai yang mampu serta terampil yang memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga diharapkan memliki hasil kerja yang memuaskan. Tetapi pada kenyataannya tidak semua pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi.

Berdasarkan wawancara dengan HRDA PT wihadil. Peneliti mendapatkan dimana masih ada karyawan yang masih kurang memiliki kesadaran seperti karyawan yang masih datang terlambat dengan alasan tidak jelas. Kedisiplinan dalam organisasi dapat ditegakkan bilamana peraturan yang ditetapkan ditaati oleh seluruh karyawan. Dalam penelitian ini data yang mendukung Tingkat komitmen efektif karyawan. Kita dapat melihat kedisiplinan Karyawan dari tabel hasil kuesioner Pra Survey berikut

Tabel 1. 1
Pra Survey Disiplin Kerja
Periode 2021 - 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	2021				JML	2022				JML	2023				JML
		S2	I	C	M		S2	I	C	M		S2	I	C	M	
Jan	90	20	6	0	0	26	5	12	0	0	17	43	18	26	0	87
Feb	90	2	2	0	0	4	14	1	19	0	34	30	7	35	1	73
Mar	90	9	2	3	0	14	1	4	15	1	21	31	12	46	3	92
Apr	90	16	9	2	0	27	3	5	11	0	19	16	7	28	2	53
Mei	90	0	3	4	0	7	1	3	7	1	12	26	22	34	0	82
Jun	90	7	11	13	0	31	10	5	7	1	23	18	6	30	4	58
Jul	90	21	3	3	0	27	9	4	8	2	23	21	28	38	5	92
Agus	90	8	2	2	0	12	14	0	7	0	21	25	15	23	3	66
Sep	90	9	4	5	0	18	14	3	3	1	21	22	12	19	11	64
Okt	90	5	6	6	0	17	8	2	7	0	17	23	22	24	2	71
Nov	90	7	0	9	0	16	13	3	0	1	17	14	9	9	1	33
Des	90	3	7	10	0	20	14	4	10	0	28	14	16	56	2	88
Rata - Rata						18	Rata - Rata				21	Rata - Rata				72

Berdasarkan data yang diperoleh, terlihat adanya perubahan signifikan dalam jumlah pegawai yang termasuk dalam kategori Sakit (S2), Izin (I), Cuti (C), dan Mangkir (M) selama tiga tahun terakhir (2021–2023). Pada tahun 2021, rata-rata jumlah pegawai yang tidak hadir adalah 18 orang per bulan, meningkat menjadi 21 orang per bulan pada tahun 2022, dan melonjak drastis menjadi 72 orang per bulan pada tahun 2023. Kategori yang mendominasi ketidakhadiran pada tahun 2021 adalah sakit dan izin, sementara pada tahun 2022 terdapat peningkatan pada kategori cuti, terutama pada awal tahun. Lonjakan paling signifikan terjadi pada tahun 2023, khususnya di bulan Maret dengan total ketidakhadiran mencapai 92 orang, di mana cuti menjadi kontributor terbesar. Peningkatan ini mengindikasikan adanya perubahan pola atau kebijakan yang memengaruhi tingkat kehadiran pegawai. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kebijakan cuti, izin, serta program kesehatan pegawai sangat penting dilakukan untuk memastikan tingkat kehadiran yang lebih baik di masa mendatang

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 2, Februari 2025
E-ISSN : 3047-7824

Tabel 1. 2
Data Prasurvey Motivasi Karyawan PT. Wihadil
Periode 2021 - 2023

NO	Pemberian Motivasi	keterangan
1	BPJS dan JKK (Kebutuhan Rasa Aman)	Ada
2	Pensiun/Pesangon (Kebutuhan Rasa Aman)	Ada
3	Mengikuti Kegiatan Lomba Antar Pekerja (Kebutuhan aktualisasi Diri)	Tidak Ada
4	THR, Hanya untuk karyawan Tetap (Kebutuhan Fisiologis)	Tidak Ada
5	Upah Lembur (Kebutuhan Fisiologis)	Ada
6	Uang Makan (Kebutuhan Fisiologis)	Tidak Ada
7	Pengahargaan Atas Loyalitas Atau Masa Kerja (Kebutuhan Fisiologis)	Ada
8	Bonus Tahunan, Jika mencapai target (Kebutuhan Penghargaan)	Tidak Ada

Dari tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa hanya 50% saja Kebutuhan motivasi yang sudah tercukupi mulai dari adanya BPJS, pensiun/pesangon, upah lembur dan Pengahargaan atas loyalias. Dan 50% nya lagi belum tecukupi seperti Kebutuhan aktualisasi diri, THR hanya untuk Pegawai Tetap, Uang Makan, dan Bonus Tahunan. Hal ini akan menyebabkan motivasi kerja menurun jika tidak segera diperbaiki

Tabel 1. 3
Data presurvey Hasil Pencapaian Target Penjualan PT. Wihadil
Tahun 2022-2023

Tahun	Target	Realisasi	Presentase
2021	Rp. 10,000,000,000	Rp. 13,000,000,000	130%
2022	Rp. 11,000,000,000	Rp. 9,000,000,000	82%
2023	Rp. 11,000,000,000	Rp. 8,800,000,000	80%

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa pada tahun 2021, target yang terealisasi mencapai Rp13.000.000.000 dengan tingkat pencapaian sebesar 130%. Namun, pada tahun 2022 terjadi penurunan sebesar 48%, dengan target yang terealisasi sebesar Rp9.000.000.000 dan tingkat pencapaian 82%. Tren penurunan berlanjut pada tahun 2023 dengan penurunan sebesar 2%, di mana target yang terealisasi menjadi Rp8.800.000.000 dengan tingkat pencapaian 80%.

Kajian Literatur

Menurut Afandi (2016:1) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja stererusnya orang – orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan,keteratuuuran dan ketertiban.

Motivasi merupakan suatu dorongan semangat dan gairah kerja karyawan.Adapun Menurut Hasibuan (2013: 141) mengemukan motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

Menurut Dessler (2015), kinerja adalah "hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, yang diukur dengan kriteria tertentu seperti produktivitas, kualitas, dan kehadiran." Pengertian ini menekankan pada pengukuran hasil kerja karyawan dan kaitannya dengan tujuan organisasi serta standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2015:154), instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapat data (mengukur) itu valid, dengan kata lain instrument tersebut dapat digunakan untuk mnegukur apa yang harusnnya diukur

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015:89), bahwa uji reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:105) mengatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelaso antar variable bebas (independent).

3. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variable independent terhadap variable dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga. Teknik regresi berganda yang digunakan adalah regresi person, tujuan uji ini adalah untuk melihat apakah terdapat korelasi berarti apabila ketiga bebas secara Bersama-sama dikorelasikan dengan variabel trikatnya.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2015:342) dalam analisis korelasi yaitu angka yang menyatakan derajat hubungan antara variabel independent dan variabel dependen atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan variabel independent dengan variabel dependen, hubungan yang dimaksud bukanlah hubungan sebab akibat yang berlaku pada metode regresi

c. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Bhouno Agung dalam Andi Surya Rahmana (2018) Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel model summary dengan melihat nilai R Square.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Imam Ghozali (2013:98) Uji f adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independennya terhadap variable dependennya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Tabel 4. 8
Hasil uji validitas variable Disiplin Kerja

Butir Pernyataan	Disiplin Kerja		Keterangan
	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	
X1.1	0,451	0,207	Valid
X1.2	0,518	0,207	Valid
X1.3	0,433	0,207	Valid
X1.4	0,626	0,207	Valid
X1.5	0,653	0,207	Valid
X1.6	0,515	0,207	Valid
X1.7	0,632	0,207	Valid
X1.8	0,621	0,207	Valid
X1.9	0,523	0,207	Valid
X1.10	0,317	0,207	Valid

Sumber : Data dioleh SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas diketahui bahwa setiap 10 butir pernyataan menunjukan nilai rhitung > rtabel 0,207 maka semua butir pernyataan dalam indikator disiplin kerja dinyatakan valid, dengan demikian dapat disimpulkan tiap butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur variabel dari penelitian ini.

Tabel 4. 9
Hasil uji validitas Variabel Motivasi Kerja

Butir Pernyataan	Motivasi Kerja		Keterangan
	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	
X2.1	0,427	0,207	Valid
X2.2	0,550	0,207	Valid
X2.3	0,579	0,207	Valid
X2.4	0,604	0,207	Valid
X2.5	0,462	0,207	Valid
X2.6	0,577	0,207	Valid
X2.7	0,494	0,207	Valid
X2.8	0,429	0,207	Valid
X2.9	0,552	0,207	Valid
X2.10	0,521	0,207	Valid

Sumber : Data dioleh SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas diketahui bahwa setiap 10 butir pernyataan menunjukan nilai rhitung > rtabel 0,207 maka semua butir pernyataan dalam indikator Motivasi kerja dinyatakan valid, dengan demikian dapat disimpulkan tiap butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur variabel dari penelitian ini

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Butir Pernyataan	Kinerja Karyawan		Keterangan
	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	
Y.1	0,511	0,207	Valid
Y.2	0,642	0,207	Valid
Y.3	0,61	0,207	Valid
Y.4	0,635	0,207	Valid
Y.5	0,651	0,207	Valid
Y.6	0,61	0,207	Valid
Y.7	0,699	0,207	Valid
Y.8	0,708	0,207	Valid
Y.9	0,606	0,207	Valid
Y.10	0,584	0,207	Valid

Sumber : Data dioleh SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas diketahui bahwa setiap 10 butir pernyataan menunjukan nilai rhitung > rtabel 0,207 maka semua butir pernyataan dalam indikator Kinerja Karyawan dinyatakan valid, dengan demikian dapat disimpulkan tiap butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur variabel dari penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11
Uji Reliabiltas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	N of Items	Reliabilitas
X1	0,697	0,6	10	Reliabel
X2	0,679	0,6	10	Reliabel
Y	0,813	0,6	10	Reliabel

Sumber : Data dioleh SPSS 2024

Berdasarkan uji Reliabilitas diatas diketahui bahwa Variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai alpha cronbach > 0,60, dari ketiga

variabel diatas maka disimpulkan bahwa cronbach alpha tiap variabelnya telah memenuhi syarat.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 12
Uji Normalitas dengan Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,79276119
Most Extreme Differences	Absolute	0,051
	Positive	0,038
	Negative	-0,051
Test Statistic		0,051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data dioleh SPSS 2024

Berdasarkan perngujian diatas, diperoleh nilai signifikannya dengan kolmogrov-smirnov test adalah α = 0,200 dimana nilai tersebut > 0,05. hal tersebut membuktikan bahwa data berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20,439	5,359		3,814	0,000		
	Disiplin Kerja	0,227	0,122	0,204	1,868	0,065	0,792	1,262
	Motivasi Kerja	0,329	0,123	0,292	2,675	0,009	0,792	1,262
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber : Data dioleh SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas dari variabel Disiplin kerja maupun Motivasi Kerja mempunyai nilai tolerance 0,792 > 0,1 dengan nilai VIF 1,262 < 10. maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel menujukan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dari disiplin kejra (X1) dan Motivasi Kerja (X2), terdapat hasil signifikan pada variabel (X1) 0,900 > 0,05 dan variabel (X2) 0,313 > 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 2, Februari 2025
E-ISSN : 3047-7824

Tabel 4. 14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,305	3,164		0,096	0,923
	Disiplin Kerja	-0,009	0,072	-0,015	-0,126	0,900
	Motivasi Kerja	0,074	0,073	0,121	1,015	0,313

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data di olah SPSS 2024

3. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 15
Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja(X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,129	4,679		6,012	0,000
	Disiplin Kerja	0,376	0,112	0,337	3,353	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah data SPSS 2024

Nilai (a) atau konstanta 28,129 nilai ini menunjukan bahwa jika saat disiplin kerja (X1) benilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan Tetap bernilai 28,129. Koefisien regesi nilai (b) sebesar 0,376 (positif) yaitu menunjukan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,376 satuan.

Tabel 4. 16
Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,482	4,695		5,427	0,000
	Motivasi Kerja	0,434	0,111	0,384	3,907	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah data SPSS 2024

Nilai (a) atau konstanta sebesar 25,482 nilai ini menunjukan bahwa jika saat Motivasi kerja (X2) benilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan Tetap bernilai 26,4845. Koefisien regesi nilai (b) sebesar 0,434 (positif) yaitu menunjukan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,434 satuan.

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 2, Februari 2025
E-ISSN : 3047-7824

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 17
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20,439	5,359		3,814	0,000
	Disiplin Kerja	0,227	0,122	0,204	1,868	0,065
	Motivasi Kerja	0,329	0,123	0,292	2,675	0,009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS 2024

Konstanta sebesar 20,439 dari persamaan ini berarti nilai Y bersifat konstan sebesar 20,439 menunjukan nilai yang positif. Jika variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja tidak berubah atau bersifat tetap, maka variabel kinerja juga akan bersifat tetap atau positif

Koefesien regresi variabel X1 sebesar 0,227 dari persamaan ini berarti bahwa ketika Disiplin ittu meningkat sebesar satu – satuan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat sebesar 0,227 dan sebaliknya Ketika Disiplin kerja itu menurun sebesar 0,227 maka kinerja karyawan akan ikut menurun

Koefesien regresi variabel X2 sebesar 0,329 dari persamaan ini berarti bahwa ketika motivasi itu meningkat sebesar satu – satuan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat sebesar 0,329 dan sebaliknya Ketika Motivasi kerja itu menurun sebesar 0,329 maka kinerja karyawan akan ikut menurun.

c. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 18
Uji Koefisiensi Korelasi

Correlations

		Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.456**	.337**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,001
	N	90	90	90
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.456**	1	.384**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	90	90	90
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.337**	.384**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	
	N	90	90	90

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

Sumber : Olah data SPSS 2024

Berdasarkan tabel korelasi diatas, nilai koefisien korelasi Disiplin (X1) sebesar 0,337, berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi berada pada rentan ‘’0,20 – 0,339’’, yang berati tingkat hubungan Disiplin(X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang rendah

JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 2 No: 2, Februari 2025
E-ISSN : 3047-7824

d. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 19
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425[a]	0,181	0,162	3,836

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

Sumber : Olah data SPSS 2024

Hasil model summary diatas menghasilkan nilai koefisien determinasai (KD) = (R^2) X 100%. Diperoleh dari R2 yaitu KD = 0,181 X 100% = 18,1%. ini berarti kontribusi yang diberikan oleh independen sebesar 18,1% terhadap Kinerja Karyawan, sisanya 81,9% kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4. 20
Hasil Uji T
Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,129	4,679		6,012	0,000
	Disiplin Kerja	0,376	0,112	0,337	3,353	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Hasil olah data menunjukan thitung sebesar 3,353 > 1,662 dengan tingkat siginfikans 0,001 < 0,05 maka terjadi Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, artinya secara parisal terdapat pengaruh Signifikan Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 21
Hasil Uji T
Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,482	4,695		5,427	0,000
	Motivasi Kerja	0,434	0,111	0,384	3,907	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Hasil olah data menunjukan thitung sebesar 3,907 > 1,622 dengan tingkat siginfikans 0,000 < 0,05 maka terjadi Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 22
Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282,354	2	141,177	9,594	.000[b]
	Residual	1280,268	87	14,716		
	Total	1562,622	89			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Olah data SPSS 2024

Hasil Olah data diketahui nilai signifikan untuk Pengaruh Disiplin kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan Fhitung 9,594 > Ftabel 3,10. hal tersebut membuktikan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan

KESIMPULAN

Mengacu pada hasil analisis dan pembuktian perhitungan menggunakn aplikasi SPSS versi 25 yang telah diuraikan pada BAB IV mengernai pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT WIHADIL TANGERANG, maka diambil kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Hasil Penelitian diketahui thitung sebesar sebesar 3,353 > 1,662 dengan tingkat siginfikans 0,001 < 0,05 maka terjadi Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan Disiplin kerja (X1) terhadapat Kinerja Karyawan (Y)..
2. Hasil penelitian diketahui thitung sebesar 3,907 > 1,622 dengan tingkat siginfikans 0,000 < 0,05 maka terjadi Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. diketahui nilai signifikan untuk Pengaruh Disiplin kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan f hitung 9,594 > Ftabel 3,10. hal tersebut membuktikan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Alamsyah, R. M., & Ellesia, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Lima Warna. *Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 131-139.

Apriliyani, A., & Indra, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. *Master Manajemen*, 25-34.

Azwina, D., & Fitriani, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pada PTFosta Unggul Perdana Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 144 - 156.

Bachtiar, D. (2012). Pengaruh Motivasi dan Lingungan Kerja Terhadapa Kinerja Kaeyawan PT Aqua Tirta Investama Klaten.

Fauzi, I., & Duwiki, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Al Wasatiyah Tangerang. Jurnal Ekonomi Efektif.

Fauzi, I., & Duwiki, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Al Wasatiyah Tangerang. Jurnal Ekonomi, 2.

Fauzi, I., & Duwiki, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Al Wasatiyah Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariaete Dengan Program IBM SPSS 20 . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponorogo.

Jenius, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Agra Energi Indonesia.

Jenius, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Agra Energi Indonesia.

Lilis Suryani, N., & Asep Sulaeman, P. P. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Zillion Tech Indonesia. Jurnal Disrupsi Bisnis.

Lilis Suryani, N., & Asep Sulaeman, P. P. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Zillion Tech Indonesia. *Jurnal Disrupsi Bisnis*.

Mangkunegara, & Prabu, A. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Mangkunegara, & Prabu, A. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Manullang. (2002). Manajemen Personalia. Jakarta: Ghania Indonesia.

Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). *Kinerja Berbasis Etos kerja dan Disiplin Kerja pada PT Global Edutek Solusindo Kota Tangerang Selatan.* Tangerang Selatan: Madani.

Mukhtar, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kiner Guru pada Pondok Pesantren Asshiddiqyah Jakarta. Distrubsi Bisnis, 3.

Mukhtar, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Pondok Pesantren Asshidiqiyah Jakarta. Jurnal Disrupsi Bisnis.

Mukhtar, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kiner Guru pada Pondok Pesantren Asshiddiqyah Jakarta. *Distrubsi Bisnis*, 3.

N, L. S., & Putri, P. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karywan Pada PT Zilion Tech Indonesia. Jurnal Distrupsi Bisnis, 1.

N, L. S., & Putri, P. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karywan Pada PT Zilion Tech Indonesia. *Jurnal Distrupsi Bisnis*, 1.

Partama, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian kantor pada PT Air Jernih. *Distribusi Bisnis*, 23.

Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan disiplin Kinerja Terhadap Karyawan PT POS Indonesia Ciputat. Jurnal Bisnis.

Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kinerja Terhadap Karyawan PT Pos Indonesia Ciputat. Jurnal Bisnis.

Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan disiplin Kinerja Terhadap Karyawan PT POS Indonesia Ciputat. *Jurnal Bisnis*

Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT POS Indonesia Ciputat. Distrubsi Bisnis, 24.

Sari, D. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Kecamatan Podok Aren. Jurnal Santika Unpam, 1, 30.

Sari, D. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Kecamatan Pondok aren. Jurnal Santika Unpam.

Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi.

Sitanggang, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Tehadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT Air Jernih Pekanbaru Riau.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabet.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group