

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT METROLINK KOMPUDATA DI JAKARTA PUSAT

Atik Kusmayanti<sup>1</sup>, Sudiarto<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia, 15415

E-mail : atikkusmayanti03@gmail.com<sup>1</sup> , dosen01909@unpam.ac.id<sup>2</sup>

### Abstract

*The aim of this research is to determine Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT. Metrolink Kompudata, both partially and simultaneously. The type of research used is a descriptive quantitative method. The population taken from all employees at PT. Metrolink Kompudata was 67 people. Sampling used a saturated sample of 67 respondents. Data analysis uses data instrument tests, classical assumption tests, linear regression tests, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests and hypothesis tests. The research results of work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 2.909 + 0.708 X_1 + 0.234 X_2$ . The simultaneous correlation coefficient is 0.893 or 89.3%, meaning that the two variables have a strong level of relationship. The value of determination or contribution of influence is 79.7% while the remaining is 21.3%. Hypothesis testing obtained a value of  $F_{count} > F_{table}$  or  $(125.604 > 3.09)$ . Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that there is a significant simultaneous influence between Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT. Metrolink Kompudata.*

**Keywords:** *Influence of Work Motivation and Work Discipline; Employee Performance.*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metrolink Kompudata, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Populasi yang diambil dari seluruh karyawan pada PT. Metrolink Kompudata yaitu sebanyak 67 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 67 responden. Analisa data menggunakan uji instrument data, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 2,909 + 0,708 X_1 + 0,234 X_2$ . Koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,893 atau 89,3% artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 79,7% sedangkan sisanya sebesar 21,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(125,604 > 3,09)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metrolink Kompudata.

**Kata Kunci :** Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja yang ditampilkan atau penampilan dari seorang karyawan secara individu maupun kolektif. Sehingga terdapat masalah pada kinerja karyawan karena belum mencapai target yang diharapkan dengan seberapa besar yang dicapai, baik berupa kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab yang menurun. Sehingga kinerja karyawan hendaknya selalu ditingkatkan. Meningkatnya kinerja karyawan juga ditentukan oleh bagaimana lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan pada PT. Metrolink Komputada yang dihasilkan pada tabel berikut ini :

Tabel I. Fenomena Kinerja Karyawan Pada PT. Metrolink Komputada Periode 2020 - 2023

No	Indikator	Fakta Riil Kinerja Karyawan
1	Kualitas	Kualitas kerja pada karyawan masih belum bisa dikatakan terlihat efektif karena, ketika ingin melakukan pekerjaan masih banyak karyawan yang harus menghandle atau mengambil alih pekerjaan yang bukan pada bidangnya dalam membantu pekerjaan rekan karyawan yang lain.
2	Kuantitas	Penerapan dalam ketetapan waktu diperusahaan tidak memadai karena banyak karyawan di dalam perusahaan yang masih sangat sering tidak hadir dengan tidak memberikan keterangan yang jelas, dan juga kurang melakukan konfirmasi terhadap atasan
3	Pelaksanaan Tugas	Suatu kegiatan yang diarahkan pada keberhasilan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang mengaturnya.
4	Tanggung Jawab	Tanggung jawab di pekerjaan merujuk pada tugas, kewajiban, dan akuntabilitas yang ditugaskan kepada seseorang dalam lingkungan kerja. Tanggung jawab kerja tersebut mencakup kewajiban untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu serta hasilnya sesuai kualitas yang diharapkan.

Sumber : PT. Metrolink Komputada Jakarta Pusat

Berdasarkan hasil penelitian tabel diatas fenomena diatas, ditemukan bahwa terdapat

kekurangan dalam kondisi kinerja karyawan adalah disiplin kerja yang terdapat masalah pada PT. Metrolink Komputada yang belum bisa terealisasi dan dijelaskan pada tabel dibawah :

Tabel II. Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Metrolink Komputada Periode 2020 -2023

No	Key Performance Indikator (KPI)	Target	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
			%	Ket	%	Ket	%	Ket	%	Ket
1	Orientasi pada hasil kerja	100%	75 %	B	70 %	K	80 %	B	75%	B
2	Persuasi	100%	75 %	B	70 %	K	79 %	B	75%	B
3	Kerja sama Tim	100%	70 %	C	75 %	C	80 %	B	70%	C
4	Orientasi pada proesur kerja	100%	70 %	C	65 %	K	80 %	B	70%	C
5	Kedisiplinan dan Perilaku	100%	75 %	B	70 %	K	79 %	B	75%	B
6	Kontribusi	100%	80 %	B	75 %	C	82 %	B	80%	B
Rata - Rata			74 %	C	70 %	K	80 %	B	74%	C

Sumber : PT. Metrolink Komputada Jakarta Pusat

Kriteria (%) : 1-50 = Buruk, 51-70 = Kurang, 71-75 = Cukup, 75-85 = Baik, 86-100 = Sangat Baik)

Tabel diatas menunjukkan dengan jelas bahwa masih terdapat permasalahan terkait kondisi kerja karyawan adapun hasil pencapaian kinerja pada tahun 2020 hasil pencapaian 74% dengan kriteria cukup , pada tahun 2021 hasil pencapaian 70% dengan kriteria kurang, pada tahun 2022 hasil pencapai 80% dengan kriteria baik dan pada tahun 2023 hasil pencapai 74% dengan kriteria cukup.

Disiplin juga merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan.

Dalam hal ini mengindikasikan bahwa PT. Metrolink Komputada belum optimal dalam mengelola kedisiplinan karyawannya. Kemampuan suatu organisasi untuk berhasil tergantung pada akuntabilitas karyawannya dalam menyelesaikan tugasnya dan tiba tepat waktu untuk bekerja. Namun berdasarkan observasi, banyak karyawan yang tetap datang terlambat ke kantor, meninggalkan kantor pada jam kerja, menunda

penyelesaian tugas, menunjukkan kurangnya akuntabilitas dalam bekerja, dan berkomunikasi buruk dengan manajer, yang semuanya dapat berdampak buruk pada kinerja perusahaan. kinerja masing-masing pekerja. Hal ini disebabkan karena kurangnya kedisiplinan dan rasa tanggung jawab karyawan.

Selain taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan merupakan instrument yang penting dalam menilai tingkat kedisiplinan karyawan, namun masih banyak juga karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan tersebut seperti keluar jam istirahat tidak tepat dijam waktunya yang dibuat perusahaan begitupun sebaliknya ketikan masuk jam istirahat, masih ada karyawan yang melanggar peraturan seperti merokok di dalam kantor atau disaat jam kerja dan bermain handphone disaat jam kerja sehingga mengganggu akan hasil kerja karyawan tersebut.

Ketika motivasi kerja tinggi, seseorang akan bekerja dengan antusiasme, disiplin, inisiatif, dan kesadaran akan tanggung jawabnya untuk bekerja secara efektif dan efisien. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan, ketidakhadiran, keterlambatan, keluhan dalam bekerja, kurangnya penghargaan terhadap perusahaan, dan sejenisnya. Ketidakpastian dalam pemenuhan kebutuhan dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang.

Dengan demikian, diharapkan pada PT. Metrolink Kompudata, Jakarta Pusat agar dapat meningkatkan kembali disiplin dan motivasi kerja para karyawannya demi mewujudkan kinerja perusahaan yang lebih baik di masa yang akan datang. Hal ini yang menjadi hambatan dan penurunan kinerja karyawan pada PT. Metrolink Kompudata, Jakarta Pusat. Dengan demikian diharapkan PT. Metrolink Kompudata, Jakarta Pusat dapat meningkatkan kembali disiplin dan motivasi kerja dari para pegawainya demi mewujudkan kinerja yang baik dimasa yang akan datang.

## **2. PENELITIAN YANG TERKAIT**

Penelitian terkait yang dilakukan oleh Alfian, M., & Amelia, R. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan. Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan

persamaan regresi  $Y = 11,214 + 0,635X_1 + 0,095X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,725 artinya variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 52,5% sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji parsial Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar  $6,304 > t$  tabel 1,65936 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar  $1,093 < t$  tabel 1,65936 dengan tingkat signifikan  $0,277 > 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F mempunyai probabilitas  $0,000 < 0,05$  atau nilai F hitung  $58,660 > F$  tabel 2,69. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Dayat Hidayat (2020), judul Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Abadi di Jakarta. Metode Kuantitatif bersifat asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,2%, Uji hipotesis diperoleh  $\text{sig.} 44,952 < 2,770$ .

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aris Baharuddin, Rudi Salam (2020), Judul Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga bangun persada di Jakarta. Metode Kuantitatif bersifat asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 53%, Uji hipotesis diperoleh F hitung  $> F$  tabel atau  $(33,317 > 2,760)$ .

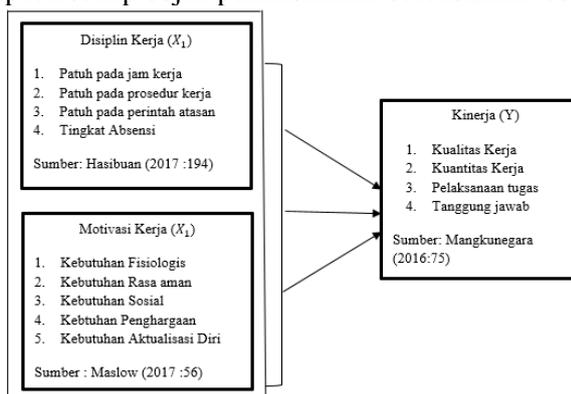
Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nopi Oktavianti, (2020), Judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.DEW

Indonesia. Metode Kuantitatif bersifat asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DEW Indonesia

### Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2016:60), menjelaskan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting”. Sedangkan Menurut Sumantri dalam Sugiyono (2017:60), menjelaskan bahwa kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan”.

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara konseptual tentang hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori.



Gbr 1. Kerangka Berfikir

### Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:64) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. H01 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Metrolink Komputada Di Jakarta Pusat.

Ha1 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Metrolink Komputada Di Jakarta Pusat.

2. H02 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Metrolink Komputada Di Jakarta Pusat.

Ha2 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Metrolink Komputada Di Jakarta Pusat.

3. H03 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Metrolink Komputada Di Jakarta Pusat.

Ha3 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Metrolink Komputada Di Jakarta Pusat.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan kuantitatif yang bersifat deskriptif Menurut Sugiyono (2017:11) “penelitian deskriptif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Menurut Sugiyono (2017:8) “metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positiv, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu , pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Kuantitatif digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat”. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun Lokasi penelitian ini pada PT. Metrolink Komputada, yang berlokasi di Ruko Harco manga Dua, Blok J1, Jakarta Pusat. Adapun waktu penelitian dari bulan Mei 2023 sampai dengan Mei 2024.

#### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:115) populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulan. Maka dari itu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Metrolink Komputada sebanyak 67 Orang.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 Responden. Dalam hal ini maka peneliti menggunakan sampel jenuh menurut Sugiyono (2017:68) “sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

#### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Menurut Sugiyono (2018:308), “metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

#### Teknik Analisa Data

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam kuesioner valid dan reliable, karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

Usia responden, jenis kelamin, pekerjaan, dan tingkat pendidikan semuanya dijelaskan. Berikut atribut responden yang ditampilkan pada data sebagai berikut:

- 40 responden atau 59,7% adalah laki-laki. Sementara itu, 27 orang atau 40,2% adalah perempuan.
- Terdapat 25 tanggapan, dengan rentang usia 18 hingga 25 tahun, menurut statistik di atas atau 37,3%, yang usianya 26-33 tahun sejumlah 15 orang atau 22,3%, yang berusia 34-41 tahun sebanyak 11 orang atau 16,4% dan yang berusia antara >45 tahun sebanyak 9 orang 13,4%.
- Berdasarkan statistik 40,2% responden 27 orang memiliki pendidikan SMA/SMK, diikuti oleh 22,3% yang berpendidikan diploma dan 37,3% berpendidikan sarjana.
- Responden yang masa bekerja dengan 6 bulan sebanyak 3 Orang (6%), 1

Tahun sebanyak 10 orang (20%), 2 Tahun sebanyak 11 orang (22%), 3 Tahun sebanyak 26 orang (52%).

d. Berdasarkan data diatas, responden yang bekerja 1-3 tahun sebanyak 30 orang 44,7%, yang bekerja antara 4-6 tahun 15 orang 22,3% dan yang bekerja 5 tahun sebanyak 22 orang atau 32,8%.

#### Uji Instrumen Data

#### Uji Validitas

Tabel III. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,877	0,240	Valid
2	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan	0,819	0,240	Valid
3	Saya masuk kerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku	0,895	0,240	Valid
4	Saya selalu menggunakan tanda pengenal dilingkungan kerja	0,720	0,240	Valid
5	Saya selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh	0,851	0,240	Valid
6	Saya selalu menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan	0,795	0,240	Valid
7	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah dipakai	0,722	0,240	Valid
8	Saya melapor jika saya tidak masuk kerja	0,882	0,240	Valid
9	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	0,849	0,240	Valid
10	Jika saya tidak hadir maka saya akan melapor	0,837	0,240	Valid

Sumber : Data diolah

Tabel IV. Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X2) Periode Tahun 2023

No	Pernyataan	rhitung	Rtabel	Keputusan
1	Perusahaan memperhatikan kebutuhan pokok karyawan	0,745	0,240	Valid
2	Upah yang diberikan	0,790	0,240	Valid

No	Pernyataan	rhitung	Rtabel	Keputusan
	perusahaan sudah sangat baik			
3	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan untuk membuat karyawan aman	0,708	0,240	Valid
4	Tunjangan dari perusahaan sudah layak dan memuaskan	0,799	0,240	Valid
5	Perusahaan mendorong karyawan bekerja sama satu dengan lainnya	0,704	0,240	Valid
6	Interaksi yang dibangun perusahaan dapat diterima dengan baik	0,730	0,240	Valid
7	Perusahaan menghargai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan	0,750	0,240	Valid
8	Perusahaan mengapresiasi kinerja karyawan baik melalui pemberian penghargaan maupun lainnya	0,768	0,240	Valid
9	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan skillnya	0,791	0,240	Valid
10	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi	0,623	0,240	Valid

Sumber : Data diolah

Seluruh item kuesioner dianggap sah karena variabel X1 dan X2 berdasarkan data tabel di atas mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,240). Oleh karena itu, Data yang dikumpulkan dari kuesioner layak digunakan dalam penelitian ilmiah.

Tabel V. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) Periode Tahun 2023

No	Pernyataan	rhitung	Rtabel	Keputusan
1	Karyawan selalu memberikan hasil kerja yang dicapainya	0,791	0,240	Valid
2	Karyawan mampu menguasai bidang	0,865	0,240	Valid

No	Pernyataan	rhitung	Rtabel	Keputusan
	pekerjaan dengan hasil yang baik			
3	Jumlah pekerjaan yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan saya	0,788	0,240	Valid
4	Hasil kinerja saya terkadang melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,804	0,240	Valid
5	Saya sering bekerja overtime karena jumlah pekerja yang berlebih	0,650	0,240	Valid
6	Saya selalu bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada saya	0,862	0,240	Valid
7	Saya terbiasa tidak menunda-nunda pekerjaan	0,748	0,240	Valid
8	Pimpinan sudah melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan	0,858	0,240	Valid
9	Karyawan mampu menjalankan tugas sesuai dengan jobdesnya	0,818	0,240	Valid
10	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai waktu yang ditentukan	0,783	0,240	Valid

Sumber : Data diolah

Seluruh pertanyaan kuesioner dianggap sah karena variabel Y mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,240) berdasarkan data pada tabel sebelumnya. Oleh karena itu, Untuk keperluan penelitian, dimungkinkan untuk memproses kuesioner yang digunakan.

### Uji Reliabilitas

Menunjukkan bahwa gagasan untuk mengukur setiap variabel dari kuesioner yang digunakan secara keseluruhan dapat diandalkan karena seluruh variabel kinerja karyawan mempunyai koefisien Alpha di atas 0,781  $>$  0,600, sesuai dengan temuan uji reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik  
 Uji Normalitas

Tabel VI. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		67
Normal Mean		.0000000
Parameters Std. Deviation		3.19617782
a,b		
Most Absolute		.079
Extreme Positive		.073
Differences Negative		-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

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 diolah

Dengan menggunakan temuan pengujian pada tabel sebelumnya, ditentukan nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$ . Akibatnya, distribusi persamaan normal diasumsikan dalam pengujian ini. Untuk mengetahui kriterianya yaitu dengan membandingkan kamulatif dari distribusi normal. Garis diagonal lurus akan dibentuk oleh distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel VII. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	.909	2.486		.366	.716		
DISIPLIN KERJA	.708	.065	.731	10.905	.000	.707	1.415
MOTIVASI KERJA	.234	.062	.252	3.763	.000	.707	1.415

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Output SPSS versi 26

Nilai tolerance variabel disiplin kerja diperoleh dari hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas ( $X_1$ ) sebesar 0,707 dan Motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,707. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) 1,415 serta Motivasi kerja ( $X_2$ ) 1,415. Akibatnya, multikolinearitas tidak ada dalam model regresi ini.

Uji Autokorelasi

Tabel VIII. Hasil Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 <sup>a</sup>	.797	.791	3.24573

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Output SPSS versi 26

Skor Durbin-Watson sebesar 1,859 yang berada pada rentang 1,550 hingga 2,460 menunjukkan bahwa model regresi ini tidak mengandung gangguan autokorelasi berdasarkan temuan pengujian pada tabel di atas.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan regresi linier langsung untuk mengetahui dampak relatifnya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ . Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh secara simultan secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan perhitungan regresi dapat membuat persamaan regresi  $Y = 4,148 + 0,840 X_1$ . Berdasarkan persamaan di atas, kita dapat menyimpulkan:

- Nilai konstanta sebesar 4,148 menunjukkan terdapat nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 4,148 poin tanpa adanya variabel disiplin kerja ( $X_1$ ).
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,840 artinya kinerja pegawai ( $Y$ ) akan bervariasi sebesar 0,840 poin jika konstanta tersebut berlaku dan variabel insentif kerja ( $X_2$ ) tidak berubah.

Persamaan regresi  $Y = 16,901 + 0,602 X_2$  dapat diperoleh dengan menggunakan perhitungan regresi yang ditunjukkan pada tabel sebelumnya. Pengurangan berikut dapat dilakukan dengan menggunakan persamaan di atas:

- Nilai konstanta sebesar 16,901 menunjukkan adanya nilai Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 16,901 poin tanpa adanya motivasi kerja ( $X_2$ ).
- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,602 artinya setiap perubahan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) maka akan terjadi perubahan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,602 point dengan asumsi konstanta dan Kepemimpinan tetap. ( $X_1$ ) variabel tidak berubah.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi secara parsial maupun simultan nilai variabel terikat digunakan dalam penelitian regresi linier berganda ini terhadap  $Y$  berdasarkan nilai variabel bebas yaitu  $X_1$  dan  $X_2$ .

$Y = 2,909 + 0,708 X_1 + 0,234 X_2$  merupakan persamaan regresi yang dapat diperoleh dari kajian perhitungan regresi pada tabel diatas. Mengikuti

persamaan di atas, kesimpulan berikut dapat diambil:

- Nilai konstanta sebesar 7,998 menunjukkan terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 7,998 poin tanpa adanya variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>1</sub>).
- Nilai disiplin kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,266 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) tidak berubah terus menerus, apabila hal tersebut terjadi maka akan terjadi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,266 poin untuk setiap satu satuan perubahan pada variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>).
- Kinerja seorang pegawai (Y) akan bervariasi sebesar 0,862 poin setiap perubahan satu satuan pada variabel motivasi kerja (XTM), dengan asumsi tidak ada perubahan konstan pada variabel motivasi kerja (XTM). Demikian arti nilai motivasi kerja (XTM) sebesar 0,862.

**Uji Hipotesis**

**Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel yaitu dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel IX. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	16.901	3.368		5.018	.000
MOTIVASI KERJA	.602	.088	.648	6.856	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hail Output SPSS versi 26

Hal ini menghasilkan nilai t hitung > t tabel, atau 6,856 > 1,669, berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas. Nilai p < Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05) semakin mendukung hal tersebut. Dengan

demikian H<sub>02</sub> ditolak dan H<sub>a2</sub> disetujui menunjukkan bahwa disiplin kerja pada PT. Metrolink Komputata Jakarta Pusat mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai.

Tabel X. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	16.901	3.368		5.018	.000
MOTIVASI KERJA	.602	.088	.648	6.856	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hail Output SPSS versi 26

Hal ini menghasilkan nilai t hitung > t tabel, atau 6,856 > 1,669, berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas. Nilai p < Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05) semakin mendukung. Dengan demikian H<sub>02</sub> ditolak dan H<sub>a2</sub> diperbolehkan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Metrolink Komputata Jakarta Pusat dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja.

**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Tabel XI. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Simultan antara Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2646.430	2	1323.215	125.604	.000 <sup>b</sup>
Residual	674.226	64	10.535		
Total	3320.657	66			

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

Sumber : Hail Output SPSS versi 26

Nilai  $F > F$  tabel atau  $125,604 > 4,00$  diperoleh berdasarkan hasil pengujian pada tabel sebelumnya. Nilai  $p < sig$  0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ) semakin mendukung hal tersebut. Hasilnya,  $H_03$  ditolak dan  $Ha_3$  disahkan, menunjukkan bahwa disiplin kerja dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Metrolink Kompudata.

#### **Pembahasan Kuantitatif**

#### **Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Persamaan regresi  $Y = 4,148 + 0,840 X_1$  diperoleh dari temuan analisis. 86,7% atau nilai korelasi sebesar 0,867. Hal ini menunjukkan tingginya tingkat korelasi yang terjalin antara kedua variabel tersebut. Terdapat nilai determinasi atau kontribusi dampak sebesar 75,2%, dan sisanya sebesar 25,8%. Berdasarkan temuan uji hipotesis, diperoleh  $6,856 > 1,669$ , atau nilai  $t > t$  tabel. Akibatnya  $H_01$  ditolak dan  $Ha_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada PT. Metrolink Kompudata Jakarta Pusat mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Persamaan regresi  $Y = 16,901 + 0,602 X_2$  diperoleh dari temuan analisis. Nilai korelasi sebesar 64,8% atau 0,648 menunjukkan adanya hubungan yang cukup besar antara kedua variabel. 42,0% merupakan nilai determinasi atau sumbangan pengaruh, dan sisanya sebesar 58,0%. Berdasarkan temuan uji hipotesis, diperoleh  $6,856 > 1,669$ , atau nilai  $t > t$  tabel. Oleh karena itu  $Ha_2$  diperbolehkan dan  $H_02$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Metrolink Kompudata Jakarta Pusat sedikit dipengaruhi oleh motivasi kerja.

#### **Pengaruh Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Persamaan regresi  $Y = 2,909 + 0,708 X_1 + 0,234 X_2$  diperoleh dari temuan analisis. 89,3% atau 0,893 merupakan koefisien korelasi simultan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai keterkaitan yang sangat signifikan satu sama lain. Sisanya sebesar 21,3% merupakan nilai determinasi atau sumbangan pengaruh. Melalui uji hipotesis dihasilkan nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $125,604 > 3,09$ ). Dengan demikian  $H_03$  ditolak dan  $Ha_3$  disetujui, hal ini menunjukkan bahwa di PT. Metrolink Kompudata Jakarta Pusat, disiplin

kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh simultan yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

#### **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. PT. Metrolink Kompudata terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai (uji t)  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $6,856 > 1,669$ ). Sisanya sebesar 25,8% didukung oleh nilai koefisien determinasi parsial sebesar 75,2%. Pada uji koefisien korelasi parsial sebesar 0,867 atau 86,7%. Variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dalam analisis regresi linier sederhana diwakili oleh persamaan regresi  $Y = 4,148 + 0,840 X_1$ .
- b. Kinerja karyawan PT. Metrolink Kompudata terbukti dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja, dibuktikan dengan nilai (uji t)  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $6,856 > 1,669$ . Yang menggembarakan, sisanya sebesar 42,0% berkat nilai koefisien determinasi parsial. Dengan persamaan regresi  $Y = 16,901 + 0,602 X_2$ , maka uji koefisien korelasi parsial menghasilkan 0,648 atau 64,8% untuk variabel insentif kerja ( $X_2$ ).
- c. PT. Metrolink Kompudata terbukti bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan nilai koefisien determinasi simultan sebesar 79, dan dengan nilai (uji F)  $F$  hitung  $> F$  tabel atau ( $125,604 > 3,09$ ), maka sisanya sebesar 7% adalah 21,3%. Dengan persamaan regresi  $Y = 2,909 + 0,708 X_1 + 0,234 X_2$  diperoleh hasil uji koefisien korelasi simultan sebesar 0,893 atau 89,3%.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Andreani. (2015:25). Motivasi suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan tujuan organisasi.
- [2] Ardana. (2015:5). Manajemen sumber daya manusia proses pendayagunaan.

- 
- [3] Baharudin ., & Salam. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga bangun persada di jakarta. *Junal Jenius*, Vol. 4 N0. 1 ISSN : 2581 - 2769 Hal : 1 - 8.
- [4] Daft, & Wibowo. (2016:2). Manajemen aktivitas secara efektif dan efisien.
- [5] Erlangga. (2021). Pengaruh Kepemimpin an dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten. *Jurnal Manajemen, Pemasaran dan SDM*, E-ISSN : 2745 - 7557 N0. 2.
- [6] Alfian, M., & Amelia, R. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 100-109.
- [7] Amelia, R. W., & Fratiwi, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta Utara. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(2), 317-326.
- [8] Khasanah, N., & Amelia, R. W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Teleoperation Pt. Keuangan Bfi Indonesia, Tbk Bsd Serpong. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 131-136.
- [9] Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Hidayat. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Abadi di Jakarta. *Jurnal Jenius*, Vol. 4 No.1 ISSN : 2598 - 9502 Hal :22 -31 .
- [11] Ila, R. N., & Trijonowati. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol . 5 No. 4 ISSN : 2461 - 0593.
- [12] Mangkunegara. (2016:75). Kinerja karyawan variabel dependen atau variabel terikat.
- [13] Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120.
- [14] Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
-