

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INFOMEDIA NUSANTARA LAYANAN TAM CONSUMER BSD

Marlina¹, Lilis Suryani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹marlinaa0403@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen01743@unpam.ac.id

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of work discipline and motivation on employee performance at PT Infomedia Nusantara Services BSD Consumer TAM, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and the sample obtained in this study was 65 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this research are that work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 14,672 + 0.618 (X1)$. The coefficient of determination value is 43.0%. Hypothesis testing obtained $T_{count} > T_{table}$ or $(6.897 > 1.998)$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a significant influence of work discipline on employee performance. Motivation has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 15.972 + 0.628 (X2)$. The coefficient of determination value is 41.1%. Hypothesis testing obtained $T_{count} > T_{table}$ or $(6.635 > 1.998)$. Thus, H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that there is a significant influence of motivation on employee performance. Work discipline and motivation have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.198 + 0.421 (X1) + 0.410 (X2)$. The coefficient of determination value was 56.2%, while the remaining 43.8% was influenced by other variables not used in this research. Hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(39,747 > 2,750)$. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning that there is a significant simultaneous influence of work motivation and work environment on employee performance

Keywords: Work Discipline, Motivation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia Nusantara Layanan TAM Consumer BSD baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14.672 + 0,618 (X1)$. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,0%. Uji hipotesis diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(6,897 > 1,998)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,972 + 0,628 (X2)$. Nilai koefisien determinasi

sebesar 41,1%. Uji hipotesis diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(6,635 > 1,998)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,198 + 0,421 (X_1) + 0,410 (X_2)$. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,2% sedangkan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(39,747 > 2,750)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja; Motivasi; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dan perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian terhadap karyawan di perlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapat perhatian mengingat pesan sumber daya manusia yang besar dalam suatu perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia yang besar dalam suatu perusahaan memegang peran yang sangat penting, karena sumber daya manusia memiliki potensi sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi sumber daya manusia dalam perusahaan harus dimanfaatkan semaksimal mungkin sehingga mampu memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

PT Infomedia Nusantara merupakan subsidiary PT Telkom Indonesia yang memfokuskan bisnisnya pada penyediaan solusi Business Process Outsourcing (BPO) melalui 2 portofolio bisnis, yaitu: Customer Relationship Management (CRM) dan Shared Service Operation (SSO). Hingga saat ini, kami telah mengelola proses bisnis dari 600 lebih perusahaan dari berbagai segmen industri. Dalam perjalanan bisnisnya, Infomedia menguasai 53% market share contact center, yang terus dikembangkan dengan mengadopsi teknologi digital terdepan untuk memastikan experience terbaik bagi pelanggan. Senantiasa mengimplementasi strategi bisnis dan operasional yang berorientasi kepada pelanggan, kami membantu mengelola digitalisasi proses bisnis secara end to end baik dari sisi front end maupun backend process yang dapat meningkatkan nilai dan core business pada perusahaan. Dari proses konsultasi perencanaan, pengembangan,

implementasi dan operasional harian, reporting dan analisa, hingga feedback untuk pengembangan selanjutnya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja memainkan peran krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan produktif. Disiplin kerja yang kuat memberikan kontribusi signifikan terhadap pelaksanaan tugas, mengurangi keterlambatan dan absensi, serta meningkatkan kehadiran dan ketepatan waktu dalam menjalankan pekerjaan. Namun, data keterlambatan karyawan PT Infomedia menunjukkan adanya pelanggaran terhadap disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Meskipun target penjualan ditetapkan, realisasi penjualan pada beberapa bulan tidak mencapai target yang ditetapkan, menciptakan situasi di mana kinerja tidak mencerminkan tingkat profesionalisme yang diharapkan.

Dalam menghadapi tantangan ini, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap disiplin kerja karyawan. Pelanggaran seperti keterlambatan dan batas istirahat yang melebihi waktu yang ditentukan dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dan keseluruhan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mengimplementasikan tindakan korektif dan meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja di antara karyawan.

Dengan menjaga dan meningkatkan disiplin kerja, diharapkan perusahaan dapat mencapai kinerja optimal sesuai dengan target penjualan yang telah ditetapkan. Evaluasi rutin terhadap kepatuhan karyawan terhadap aturan dan norma perusahaan menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan efisien.

Berikut ini adalah data target penjualan yang ditetapkan oleh PT Infomedia Nusantara Layanan TAM Consumer BSD:

Tabel 1. 1

Data Target Penjualan Produk

PT Infomedia Nusantara Layanan TAM Consumer BSD						
Produk	Populasi	Kehadiran 80%	Hari Kerja	Target Penjualan		
				2021	2022	2023
Upgrade	65	52	24	6	10	10
Minipack	65	52	24	4	5	10
2P3P	65	52	24	5	6	8
OTT	65	52	24	5	6	8
Smooa	65	52	24	5	5	5
Target Daily * Jumlah Karwawan				25	35	45
Target Monthly * Jumlah Karwawan				31.200	39.936	51.168

Sumber: PT. Infomedia Nusantara Tangerang Selatan

Tabel di atas mencerminkan data target penjualan perusahaan untuk lima produk berbeda selama tiga tahun berturut-turut, yaitu 2021, 2022, dan 2023. Populasi karyawan sebanyak 65 orang, dengan tingkat kehadiran 80%, dan jumlah hari kerja dalam satu bulan sebanyak 24 hari. Setiap produk memiliki target penjualan yang ditetapkan untuk setiap tahunnya. Pada tahun 2021, perusahaan menetapkan target penjualan sebanyak 6 pelanggan perhari untuk produk Upgrade, 4 pelanggan perhari untuk produk Minipack, 5 pelanggan perhari untuk produk 2P3P, OTT, dan Smooa Target penjualan ini ditingkatkan pada tahun 2022 perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan target penjualan produknya. Untuk produk Upgrade memiliki sasaran penjualan sebanyak 10 pelanggan perhari, produk Minipack 5 pelanggan perhari, sementara produk 2P3P dan OTT masing-masing ditetapkan untuk mencapai 6 pelanggan perhari, dan produk Smooa dengan target 5 pelanggan perhari. Selanjutnya pada tahun 2023, dengan Produk Upgrade ditargetkan 10 pelanggan perhari, untuk produk Minipack 10 pelanggan perhari, dan 2P3P, OTT masing-masing ditargetkan 8 pelanggan perhari serta untuk produk Smooa ditargetkan 5 pelanggan perhari. Penetapan target ini mencerminkan upaya perusahaan untuk menerapkan pendekatan pertumbuhan yang lebih proaktif dan menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi pasar.

Dengan demikian perusahaan menetapkan target harian yaitu 25 pelanggan pada tahun 2021, 35 pelanggan pada tahun 2022, dan 45 pelanggan pada tahun 2023. Begitu pula dengan target penjualan bulanan yang meningkat dari 31.200 pelanggan pada tahun 2021 menjadi 39.936 pelanggan pada tahun 2022 dan meningkat kembali pada tahun 2023 menjadi 51.168 pelanggan.

Tabel 1. 2

Data Penjualan PT Infomedia Nusantara Layanan TAM Consumer BSD

2021		2022		2023		Keterangan
Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	
31.200	31.800	39.936	39.750	51.168	49.000	Target tidak tercapai
31.200	30.950	39.936	30.650	51.168	39.809	Target tidak tercapai
31.200	27.902	39.936	21.900	51.168	33.980	Target tidak tercapai
31.200	29.100	39.936	27.080	51.168	33.001	Target tidak tercapai
31.200	28.200	39.936	22.010	51.168	32.000	Target tidak tercapai
31.200	24.960	39.936	20.800	51.168	23.000	Target tidak tercapai
31.200	22.980	39.936	24.100	51.168	31.100	Target tidak tercapai
31.200	30.800	39.936	33.980	51.168	49.100	Target tidak tercapai
31.200	33.001	39.936	31.540	51.168	44.909	Target tidak tercapai
31.200	39.701	39.936	44.210	51.168	39.000	Target tidak tercapai
31.200	41.300	39.936	40.990	51.168	43.200	Target tidak tercapai
31.200	44.150	39.936	48.500	51.168	49.760	Target tidak tercapai
374.400	384.844	479.232	385.510	614.016	467.859	
100%	103%	100%	80%	100%	76%	

Sumber: PT Infomedia Nusantara Tangerang Selatan

Dilihat dari tabel diatas, pada tahun 2021 perusahaan menetapkan target penjualan sebanyak 374.400 pelanggan. Saatnya perusahaan berhasil melampaui target tersebut dengan mencapai realisasi penjualan sebanyak 384.923 pelanggan, mencapai persentase 103% dari target yang ditetapkan. Namun, pada tahun 2022, meskipun target penjualan sebanyak 479.232 pelanggan ditetapkan, realisasi penjualan hanya mencapai 385.500 pelanggan, atau sekitar 80% dari target yang diharapkan. Hal ini berlanjut hingga tahun 2023, di mana target penjualan sebanyak 614.016 pelanggan ditetapkan, namun kinerja aktual hanya mencapai 467.859 pelanggan, yang menggambarkan pencapaian sekitar 76% dari target yang telah ditetapkan. Sejalan dengan hal ini, dapat dilihat bahwa selama periode tersebut, target penjualan kepada pelanggan tidak pernah tercapai. Adapun perincian perbulan menunjukkan bahwa setiap bulan selama tahun 2023, realisasi penjualan kepada pelanggan selalu di bawah target yang telah ditetapkan.

Meskipun demikian, perusahaan mencapai hasil terbaik pada bulan Desember dengan realisasi penjualan kepada pelanggan sebanyak 49.760, mendekati target sebesar 51.168 pelanggan. Peningkatan yang signifikan dalam realisasi penjualan kepada pelanggan pada bulan Desember tidak mampu mengimbangi kinerja di bulan-bulan sebelumnya, sehingga menyebabkan tidak tercapainya target penjualan kepada pelanggan secara keseluruhan selama tahun 2023. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor Sumber Daya

Manusia (SDM) yang mempengaruhi kinerja di setiap periode. Dengan pemahaman yang lebih baik dalam hal tersebut, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan di masa mendatang, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan produktif. Dengan adanya disiplin kerja yang kuat, karyawan akan lebih mampu mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini akan menghasilkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas, mengurangi tingkat keterlambatan dan absensi, serta meningkatkan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, disiplin kerja yang baik juga berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja, pengendalian kesalahan, dan peningkatan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi faktor kunci dalam mencapai kinerja yang optimal bagi karyawan dan perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2017:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin merupakan faktor krusial yang memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai efisiensi operasional dan kesuksesan keseluruhan suatu organisasi. Keberadaan disiplin yang solid di kalangan karyawan memiliki potensi untuk membawa sejumlah manfaat yang beragam. Disiplin kerja dianggap sebagai salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Menurut teori sumber daya manusia, ketika karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, mereka cenderung menunjukkan perilaku yang patuh terhadap aturan dan prosedur kerja, bekerja dengan efisien, dan memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diemban. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dalam suatu perusahaan karyawan dituntut untuk bekerja dengan job deskption yang di tentukan oleh perusahaan. Tidak sedikit juga ditemukan beberapa masalah uanh menyebabkan kegagalan pada perusahaan tersebut, baik yang disebabkan oleh tidak pahamnya karyawan dalam

menjalankan teknologi yang dimiliki perusahaan serta lingkungan kerja yang kurang baik. Akan tetapi pada kenyataannya, masih terdapat pelanggaran-pelanggaran yang dibuat oleh karyawan itu sendiri dan tidak menghiraukan peraturan perusahaan, seperti hal nya datang terlambat merokok pada saat jam kerja, batas istirahat melebihi waktu yang ditentukan. Maka dengan pelanggaran-pelanggaran tersebut akan membuat kinerja karyawan menjadi menurun serta tidak mencerminkan profesional dalam berkeja. Berikut ini dapat dilihat data keterlambatan karyawan PT Infomedia Nusantara Tangerang Selatan.

Tabel 1.3
Data Keterlambatan Karyawan
PT Infomedia Nusantara Tangerang Selatan

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Karyawan Terlambat
1	2021	65	15
2	2022	65	20
3	2023	65	27

Sumber: PT Infomedia Nusantara Tangerang Selatan

Berdasarkan data yang tersedia, terlihat adanya penurunan kinerja karyawan di PT Infomedia Nusantara Tangerang Selatan. Pada tahun 2021, terdapat 15 karyawan yang terlambat, kemudian jumlah karyawan yang terlambat meningkat menjadi 20 karyawan pada tahun 2022, dan pada tahun 2023 masih terdapat 27 karyawan yang terlambat. Tingkat absensi yang tinggi sering kali berkaitan dengan tingkat disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat disiplin kerja rendah cenderung memiliki tingkat absensi yang tinggi.

Keterlambatan karyawan di PT Infomedia Nusantara melampaui standar perusahaan dan dapat dikategorikan sebagai tinggi. Tingginya tingkat keterlambatan karyawan selama 3 tahun terakhir tersebut dapat mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Namun, perlu diingat bahwa tidak dapat secara langsung menyimpulkan bahwa tingginya keterlambatan karyawan di PT Infomedia Nusantara menunjukkan rendahnya disiplin kerja. Faktor-faktor lain juga dapat mempengaruhi tingginya tingkat keterlambatan karyawan. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk mencapai efisiensi dan produktivitas yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk membangun dan mempertahankan budaya disiplin yang kuat di lingkungan kerja. Dengan demikian, karyawan PT Infomedia Nusantara harus memiliki disiplin yang

tinggi sebab hal tersebut akan memberikan dampak positif pada efisiensi operasional perusahaan, peningkatan kualitas kerja, pengendalian kesalahan, dan peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Disiplin yang tinggi juga akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan produktif, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan organisasional dengan lebih baik. Oleh karena itu, diperlukan upaya optimalisasi kembali untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi di dalam perusahaan. Motivasi pada karyawan sangat penting untuk perusahaan karena hal tersebut berdampak pada kualitas kinerja yang ada. Menurut teori motivasi dari Herzberg (1959), faktor motivasional seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pertumbuhan pribadi menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Herzberg menyatakan, "Motivasi sejati datang dari dalam diri individu, dengan menciptakan lingkungan yang memungkinkan individu untuk memenuhi kebutuhan motivasional mereka, karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka" (Herzberg, 1959, seperti yang dikutip dalam Robbin & Judge, 2018).

Motivasi adalah faktor yang mempengaruhi keinginan dan upaya individu dalam mencapai tujuan atau hasil tertentu. Teori motivasi yang dikemukakan oleh menggarisbawahi bahwa setiap aktivitas yang dilakukan oleh Sutrisno (2016) seseorang memiliki faktor yang menjadi pendorong di baliknya. Ini berarti bahwa motivasi tidak hanya mempengaruhi tingkat energi atau semangat seseorang, tetapi juga memberikan dorongan untuk melakukan tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan. Dalam konteks kegiatan kerja, motivasi kerja menjadi sangat penting. Karyawan cenderung bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka, baik secara fisik maupun mental. Faktor-faktor motivasional yang relevan, seperti pengakuan, pencapaian, tanggung jawab, dan pertumbuhan pribadi, memiliki peran krusial dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Dalam penelitian organisasi, para peneliti sering mengkaji faktor-faktor motivasional yang dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor tersebut membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja

yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Dengan demikian, pemahaman dan penerapan teori motivasi menjadi penting dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dalam hal ini, teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016) memberikan wawasan yang berguna tentang pentingnya motivasi kerja dalam konteks organisasi. Teori tersebut menggarisbawahi bahwa motivasi bukan hanya tentang dorongan eksternal, tetapi juga melibatkan kebutuhan dan keinginan individu yang lebih dalam. Dalam prakteknya, perusahaan dapat menggunakan pengetahuan ini untuk merancang kebijakan dan program motivasi yang sesuai, sehingga karyawan dapat merasa termotivasi dan berkontribusi secara optimal.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan mengenai Motivasi pada karyawan PT Infomedia Nusantara Layanan TAM Consumer BSD masih terbilang belum optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal yang pertama, karena karyawan kurang mendapatkan dorongan dan arahan dari pimpinan atau atasan dalam melakukan pekerjaan. Kedua, hubungan antar sesama karyawan yang saling bersikap individu dan tidak saling menghargai lingkungan kerja serta kurangnya kerjasama dapat mempengaruhi motivasi karyawan secara negatif, karena lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat mengurangi semangat dan antusiasme mereka untuk bekerja dengan baik. Ketiga, kurangnya kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan karir juga dapat menjadi faktor yang menghambat motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa tidak ada peluang untuk meningkatkan kemampuan dan mencapai posisi yang lebih tinggi, motivasi mereka untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang optimal juga akan menurun. Selain itu, kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan juga dapat mempengaruhi tingkat motivasi. Jika tidak ada komunikasi yang jelas mengenai tujuan perusahaan, harapan, dan umpan balik yang konstruktif, karyawan mungkin merasa kebingungan atau kurang termotivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam mengatasi tantangan ini, perusahaan perlu menjalankan beberapa strategi motivasi yang efektif. Ini termasuk memberikan dorongan dan arahan yang

kelas kepada karyawan, membangun budaya kerja yang saling menghargai dan berkolaborasi, serta memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan karir. Dengan mengimplementasikan strategi ini, PT Infomedia Nusantara untuk layanan TAM Consumer BSD dapat meningkatkan motivasi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mencapai kinerja yang lebih optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. 4
Data Penilaian Motivasi
PT Infomedia Nusantara Layanan TAM Consumer BSD

No	Keterangan	Jumlah Responden	Puas	Tidak Puas
1	Kebutuhan Fisiologi	65	37	28
2	Kebutuhan Rasa Aman	65	20	45
3	Kebutuhan Hubungan Sosial	65	40	25
4	Kebutuhan Pengakuan	65	25	40
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	65	23	42

Sumber: PT Infomedia Nusantara Tangerang Selatan

Berdasarkan Tabel 1.4 yang disebutkan sebelumnya, terlihat bahwa dari 65 karyawan yang menjadi responden dalam pra survey di PT Infomedia Nusantara Layanan TAM Consumer BSD, mayoritas dari mereka, yaitu 37 dari 65, menyatakan bahwa mereka puas dengan kebutuhan fisiologis mereka. Mereka merasa bahwa gaji dan tunjangan yang mereka terima dari perusahaan sudah cukup layak dan memuaskan. Namun, pada indikator kebutuhan rasa aman, sebanyak 45 dari 65 responden menyatakan bahwa mereka tidak puas. Hal ini disebabkan oleh lokasi kerja yang kurang memadai salah satu contohnya plafon atap sering jatuh yang memang dikarenakan lokasi gedung sudah cukup tua dan selain itu ketika ada karyawan berlalu lalang akan menyebabkan karyawan lainnya merasakan lantainya bergetar seperti gempa. Selanjutnya, pada indikator kebutuhan hubungan sosial, 40 responden menyatakan bahwa mereka puas, sedangkan 25 responden menyatakan tidak puas. Mereka yang puas menyebutkan bahwa hubungan kerja antara atasan dan bawahan di perusahaan ini cukup baik. Namun, ada juga yang tidak setuju karena atasan kadang tidak bisa melakukan pendekatan persuasif secara menyeluruh terhadap karyawan, sehingga beberapa karyawan merasa hubungan mereka dengan atasan masih perlu diperbaiki.

Pada indikator kebutuhan pengakuan, 25 responden menyatakan puas dan 40 responden menyatakan tidak puas. Banyak yang merasa tidak puas dengan atasan karena belum diberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi,

terutama ketika mereka berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Untuk indikator kebutuhan aktualisasi diri, 23 responden menyatakan puas dan 42 responden menyatakan tidak puas. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil pra survey mengenai penilaian motivasi di PT Infomedia Nusantara Layanan TAM Consumer BSD masih rendah. Oleh karena itu, perlu dilakukan optimalisasi kembali untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan motivasi karyawan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Rukhayati (2018) Jurnal Sinar Manajemen E-ISSN 2598 – 398 XP- ISSN: 2337 – 874 3 Vol.5 No.2 Hal 98-103 Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja di puskesmas talise. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Muhamd Sujai (2019) Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang (Skripsi). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV imam Production Tangerang Selatan. Hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja guna SMK Triguna Utama.

Anggun Dini Anjani (2019) Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang (Skripsi). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Triguna Utama Ciputat. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Muhamad Ekhsan (2019), Ekonomi Kewirausahaan ISSN:1978-2586 EISSN:2597-4832 Vol. 13 No. 1 Hal. 1-13. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT. Logistics. Syncrum. Hasil penelitiannya menunjukkan motivasi dan disiplin kerja secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wahyudi (2019) Jurnal Ilmiah Refleksi: Ekonomi, Akuntansi, Manajemen dan Bisnis E-ISSN: 2615-3009 P- ISSN: 26:21-3389 Vol. 2 hal 351-360. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank BCA syariah

cabang manga dua Jakarta Pusat Dari analisis simultan membuktikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 62,1%.

Juanidi (2018) Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang (Skripsi). Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aquasolve Sanaria. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan dari nilai R. Square sebesar 0,451 yang artinya secara simultan motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 45,1%.

Melyana Amanda (2017) Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang (Skripsi). Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Cabang Metro Pemata Ciledug. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang Metro Permata Ciledug. Faktor Motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 51,9% Terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kenny Astria (2018) Jurnal Mandiri ilmu pengetahuan, seni, dan teknologi ISSN: 2580-3220 EISSN: 2580- 4588 Vol. 1 Hal 1- 22. Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT BRI Cabang Pamulang. Hasil penelitian diperoleh dari model regresi yaitu $Y = 22,823 + 0,521X1$, Dimana nilai koefisien beta bernilai positif, artinya apabila disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Yanita (2019) Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang (Skripsi). Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bina Karya Propertindo Group Hasil penelitian tersebut menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara bersama- sama (simultan) antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada Bina Karya Propertindo Group.

Mujid (2019) Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang (Skripsi). Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Tangerang Hasil Penelitian menunjukkan terhadap hubungan yang kuat antara

motivasi dan disiplin dengan kinerja dan koefisien determinasi sebesar 58,2%, sementara sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r -hitung $>$ r -tabel maka instrument dikatakan valid. Jika r -hitung $<$ r -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbacht alpha

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan

(dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2.rx_1x_2}{\sqrt{1-r^2x_1x_2}\sqrt{1-r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak.

Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 8
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
X1.1	0,716	0,244	Valid
X1.2	0,692	0,244	Valid
X1.3	0,742	0,244	Valid
X1.4	0,594	0,244	Valid
X1.5	0,738	0,244	Valid
X1.6	0,652	0,244	Valid
X1.7	0,665	0,244	Valid
X1.8	0,673	0,244	Valid
X1.9	0,644	0,244	Valid
X1.10	0,706	0,244	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, variabel disiplin kerja (X₁), diperoleh nilai Rhitung > Rtabel yaitu 0,244, yang berarti semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk olah

Tabel 4. 9
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
X2.1	0,692	0,244	Valid
X2.2	0,510	0,244	Valid
X2.3	0,764	0,244	Valid
X2.4	0,642	0,244	Valid
X2.5	0,609	0,244	Valid
X2.6	0,796	0,244	Valid
X2.7	0,756	0,244	Valid
X2.8	0,744	0,244	Valid
X2.9	0,568	0,244	Valid
X2.10	0,580	0,244	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Dilihat dari tabel diatas, variabel motivasi kerja (X₂), diperoleh nilai Rhitung > Rtabel yaitu 0,244, yang menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam item dinyatakan valid., sehingga kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk diolah

Tabel 4. 10
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
Y1	0,793	0,244	Valid
Y2	0,778	0,244	Valid
Y3	0,808	0,244	Valid
Y4	0,731	0,244	Valid
Y5	0,790	0,244	Valid
Y6	0,753	0,244	Valid
Y7	0,769	0,244	Valid
Y8	0,780	0,244	Valid
Y9	0,765	0,244	Valid
Y10	0,843	0,244	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Dilihat dari tabel diatas, variabel kinerja (Y), memiliki nilai Rhitung > Rtabel yaitu 0,244, yang menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam item dinyatakan valid., sehingga kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk diolah

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11
 Hasil Uji Realibilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0.871	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0.854	0.600	Reliabel
Kinerja (Y)	0.927	0.600	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan Chronbach Alpha, semua variabel baik independen maupun dependen di dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau handal. Hal ini dikarenakan nilai Cronbach Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,600. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran yang digunakan telah memenuhi uji reliabilitas yang berarti konsisten dan dapat diukur

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 12
 Hasil Uji Normalitas Dengan One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.81704790
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.057
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai asymp. Sig 0.200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas karena pada tabel dapat dilihat bahwa nilai asymp. Sig > 0,05 yang artinya model regresi terdistribusi dengan normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 13
 Hasil Pengujian Multikolineritas Dengan Collinearity Statistics

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	7.198	3.661		1.966	.054		
	Disiplin kerja	.421	.091	.447	4.614	.000	.752	1.330
	Motivasi	.410	.095	.418	4.315	.000	.752	1.330

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Terlihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance yang didapat pada variabel disiplin kerja sebesar 0.752 dengan nilai VIF 1.330 kemudian nilai tolerance yang didapat pada variabel motivasi sebesar

0.752 dengan nilai VIF 1.330 Hal ini mengindikasikan bahwa nilai tolerance yang besar dari 0,10 dan VIF yang kurang dari 10, artinya tidak ada masalah multikolinearitas antara variabel bebas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Park

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	-.356	2.266		-.157	.876
	Disiplin Kerja	.083	.057	.210	1.461	.149
	Motivasi	-.048	.059	-.119	-.824	.413

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Pada tabel tersebut terlihat bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) menunjukkan nilai signifikansi > 0,05 pada Uji Park. Hal tersebut membuktikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini

d. Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 15 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	14.672	3.648		4.022	.000
	Disiplin Kerja	.618	.090	.656	6.897	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Dari hasil perhitungan regresi diatas, maka diperoleh persamaan regresi $Y = 14.672 + 0,618(X1)$

Tabel 4. 16 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawann (Y)

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	15.972	3.597		4.441	.000
	Motivasi	.628	.095	.641	6.635	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Dari hasil perhitungan regresi diatas, maka diperoleh persamaan regresi $Y = 15.972 + 0,628(X2)$

Tabel 4. 17 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	7.198	3.661		1.966	.054
	Disiplin Kerja	.421	.091	.447	4.614	.000
	Motivasi	.410	.095	.418	4.315	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Dilihat dari hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas maka diperoleh persamaan $Y = 7.198 + 0.421(X1) + 0.410(X2)$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 18 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.421	4.387

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Dilihat dari tabel diatas pada hasil pengujian tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,430, Ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43,0%. Sisanya, sebesar $(100 - 43,0\%) = 57\%$, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 4. 19 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.411	.402	4.459

a. Predictors: (Constant), Motivasi
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Dilihat dari tabel diatas pada hasil pengujian tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,411, Ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 41,1%. Sisanya, sebesar $(100 - 43,0\%) = 57\%$, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 4. 20 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.562	.548	3.878

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Dilihat dari tabel diatas pada hasil pengujian tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,562 Ini mengindikasikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y)

karyawan sebesar 56,2%. Sisanya, sebesar $(100 - 56,2\%) = 43,8\%$, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

f. Uji Hipotesis

Tabel 4. 21
 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	14.672	3.648		4.022	.000
	disiplin kerja	.618	.090	.656	6.897	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Dilihat dari hasil pengujian pada tabel tersebut, diperoleh nilai Thitung sebesar 6,897 yang artinya lebih besar dari Ttabel sebesar 1,998. Selain itu nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₁) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 22
 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	15.972	3.597		4.441	.000
	Motivasi	.628	.095	.641	6.635	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai Thitung > Ttabel atau $(6,635 > 1,998)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi yaitu $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 23
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1195.591	2	597.795	39.747	.000 ^b
	Residual	932.471	62	15.040		
	Total	2128.062	64			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
 b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 39,747, yang lebih besar dari Ftabel sebesar 2,750.

Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel disiplin kerja (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dari bab-bab yang sudah dijelaskan termasuk dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y), sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,672 + 0,618 (X_1)$ Persamaan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja (X₁) berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.618 satuan. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,0%. Uji hipotesis diperoleh $Thitung > Ttabel$ atau $(6,897 > 1,998)$. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Infomedia Nusantara Layanan TAM Consumer BSD.
- b. Motivasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,972 + 0,628 (X_2)$. Persamaan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi (X₂) berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.628 satuan. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,1%. Uji hipotesis diperoleh $Thitung > Ttabel$ atau $(6,635 > 1,998)$. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Infomedia Nusantara Layanan TAM Consumer BSD.
- c. Disiplin kerja (X₁) dan motivasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,198 + 0,421 (X_1) + 0,410 (X_2)$ Persamaan regresi linear berganda menunjukkan bahwa

kombinasi disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) dapat menjelaskan 56.2% variasi kinerja karyawan (Y), sementara sisanya 43.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,2% sedangkan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($39.747 > 2.750$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Infomedia Nusantara Layanan TAM Consumer BSD.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- [2] Algifari. (2014). Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan EViews. Penerbit Andi. Semarang.
- [3] Amanda, M. (2017). Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang Metro Pemata Ciledug. Universitas Pamulang.
- [4] Anjani, A. D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Triguna Utama Ciputat. Universitas Pamulang.
- [5] Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BRI Cabang Pamulang. Jurnal Mandiri Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi, 1 (1), 1–22.
- [6] Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 13(3), 1–13. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- [7] Farida, U. (2016). Manajemen sumber daya manusia II, Ponorogo : pusat
- [8] Farida, U. (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi I), Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press.
- [9] Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [10] Ghozali. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [11] Hamali, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [12] Hasibuan, Malayu, S.P, (2015). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta
- [13] Hasibuan, Malayu, S.P, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- [14] Juanidi. (2018). Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Aquasolve Sanaria. Universitas Pamulang.
- [15] Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- [16] Mangkunegara, A.P. (2017). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung (edisi ke-2). Remaja Rosdakarya.
- [17] Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- [18] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). Human resource management. Cengage Learning.
- [19] Mujid. (2019). Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahter Adi Jaya Tangerang. Universitas Pamulang.
- [20] Rahman, F. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Al-Karimiyah Sawangan, Depok (Skripsi). Universitas Gunadarma.
- [21] Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2018). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- [22] Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan, 5(2), 98–104. <https://doi.org/10.21009/jbmk.0303.04>
- [23] Rupomo, R., & Nurhayati, E.(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok.
- [24] Said, N. I. (2017). Manajemen Dasar: Konsep, Klasifikasi, dan Prinsip. Penerbit Pustaka Setia.