



---

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRANSKOM INTEGRASI MANDIRI TANGERANG SELATAN**

***THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT TRANSKOM INTEGRASI MANDIRI SOUTH TANGERANG***

**Annisa Rohmah<sup>1</sup>, Dira Karlina<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [anisarohmah17@gmail.com](mailto:anisarohmah17@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen01553@unpam.ac.id](mailto:dosen01553@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

**Article Info**

Article history :

Received : 24-04-2025

Revised : 26-04-2025

Accepted : 28-04-2025

Published : 01-05-2025

**Abstract**

*This research aims to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT Transkomintegra Mandiri partially and simultaneously. This research is a quantitative descriptive research, the population in this research is a total of 65 people. The total sample was 65 people. The sample used in this research used a sampling technique or used a saturated sampling method. The data collection procedure in the research was to use a questionnaire using Likert and SPSS version 24.0 programming. The data analysis techniques used are validity and reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression tests and multiple linear regression tests, t tests, F tests, correlation coefficient tests and coefficient of determination tests. The research results that can be presented are: (1) There is an influence of motivation on employee performance t-count > t-table or (1.257 < 1.669). (2) There is an influence of work discipline on employee performance t-count > t-table or (0.950 < 1.699). (3) There is an influence of motivation and work discipline on employee performance. F-count > F-table or (1.677 < 3.14). So it shows that motivation and work discipline at PT Transkomintegra Mandiri partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance*

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

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri secara parsial dan simultan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan yang berjumlah 65 orang. Jumlah sampel 65 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling atau menggunakan metode sampling jenuh. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian adalah menggunakan angket/kuesioner dengan menggunakan Likert dan pemrograman SPSS versi 24.0. Teknik analisis data yang digunakan ada uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana dan regresi linear berganda, uji t, uji F, uji koefisiensi korelasi dan koefisiensi determinasi. Hasil penelitian yang dapat dipaparkan adalah: (1) Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan t-hitung > t-tabel atau (1,257 < 1,669). (2) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan t-hitung > t-tabel atau (0,950 < 1,699). (3) Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan F-hitung > F-tabel atau



(1,677 < 3,14). Sehingga menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja pada PT Transkom Integrasi Mandiri secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

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

**PENDAHULUAN**

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Motivasi adalah hal yang mnyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku, supaya bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai, tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan hal-hal diatas penulis ingin meneliti bahwa adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini peneliti melihat suatu permasalahan di PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan.

Berikut ini data dibawah merupakan motivasi karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan yaitu :

**Tabel 1.1 Persentase Hasil Pra Survey Data Motivasi Karyawan PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan**

No	Motivasi Kerja	Puas	%	Tidak Puas	%
1.	<b>Dorongan Mencapai Tujuan</b> Karyawan mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang berpengaruh terhadap tujuan perusahaan	18	90%	2	10%
2.	<b>Semangat Kerja</b> Karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi dapat menimbulkan kesenangan dan dorongan untuk bekerja lebih baik	19	95%	1	5%
3.	<b>Inisiatif dan Kreativitas</b> Karyawan mempunyai kemampuan untuk memulai suatu pekerjaan dengan penuh energy.	16	80%	4	20%
4.	Karyawan mempunyai kemampuan untuk menemukan hubungan baru dan membuat kombinasi baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru.	15	75%	5	25%
5.	<b>Rasa Tanggung Jawab</b> Setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan tugasnya sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	18	90%	2	10%

Sumber: PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan (Data Diolah Peneliti) Tahun 2024



Berdasarkan survey Tabel 1.1 yang peneliti lakukan kepada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan pada aspek karyawan mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, dan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan mendapat nilai persentase puas sebesar 90% dan nilai persentase tidak puas sebesar 10%. Aspek karyawan mempunyai semangat kerja yang menimbulkan kesenangan dan mendorong untuk bekerja lebih giat dan lebih baik mendapat nilai persentase puas sebesar 95% dan nilai persentase tidak puas sebesar 5%. Aspek karyawan mempunyai kekuatan dan kemampuan untuk memulai suatu pekerjaan dengan penuh energy perusahaan mendapat nilai persentase puas 80% dan nilai persentase tidak puas 20%. Serta karyawan mempunyai kemampuan untuk menemukan hubungan baru dan membuat kombinasi baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru perusahaan mendapat nilai persentase puas 75% dan nilai persentase tidak puas sebesar 25%. Dan pada aspek setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mendapat nilai persentase puas 90% dan nilai persentase tidak puas sebesar 10%. Berikut ini data kehadiran atau absensi kerja karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan :

**Tabel 1.2 Data Disiplin Karyawan PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan Periode Tahun 2021-2023**

No	Tahun	Karyawan	Pelanggaran			Total
			Terlambat	Tanpa Keterangan	Pulang Lebih Cepat	
1	2021	65	246	273	52	571
2	2022	65	39	251	65	355
3	2023	65	44	262	68	374

Sumber: PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, terlihat bahwa permasalahan utama yang dihadapi adalah pada pelanggaran dari para karyawan. Hal ini tercermin dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang rendah. Pada tahun 2021, PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan memiliki karyawan 65 karyawan, dengan catatan kehadiran terlambat sebanyak 246 kali, sementara tanpa keterangan sebanyak 273 kali, dan pulang lebih cepat sebanyak 52 kali. Pada tahun 2022, meskipun jumlah pegawai tetap 65 karyawan, angka terlambat turun menjadi 39 kali, namun masih terdapat 251 kali alfa, 65 kali pulang awal. Pada tahun 2023, dengan jumlah karyawan yang sama yaitu 65 karyawan, tingkat terlambat mengalami kenaikan kembali dengan jumlah 44 kali, alfa mengalami peningkatan juga sebanyak 262 kali, dan pulang awal sebanyak 68 kali

**Tabel 1.3 Data Kinerja Karyawan PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan Tahun 2024**

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total	Persentase	
					Ya	Tidak
<b>Kualitas Kerja</b>						
1.	Karyawan sudah bekerja dengan kualitas mutu yang telah ditetapkan	6	14	20	30%	70%
<b>Kuantitas Kerja</b>						
2.	Karyawan berinisiatif menyelesaikan pekerjaannya sebelum waktunya	14	6	20	70%	30%
<b>Tanggung Jawab</b>						
3.	Dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	7	13	20	35%	65%



<b>Kerja Sama</b>						
4.	Dalam Bekerjasama dengan tim harus dengan baik	15	5	20	75%	25%
<b>Inisiatif</b>						
5.	Saya berinisiatif membantu karyawan Lain	4	16	20	20%	80%

Sumber: PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan Tahun 2024

Berdasarkan data Tabel 1.3 di atas dapat dilihat data pra survei dapat dikatakan bahwa masih ada kinerja yang kurang baik. Hal tersebut dapat kita lihat dari survei diatas dari kualitas kerja “karyawan sudah bekerja dengan kualitas yang telah ditetapkan” yang menjawab “Ya” sebanyak 30% responden, dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 70% responden. Dari kuantitas kerja “karyawan berinisiatif menyelesaikan pekerjaannya sebelum waktunya” yang menjawab “Ya” sebanyak 70% responden, dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 30% responden. Dalam tanggung jawab “menyelesaikan tugas dengan tepat waktu” yang menjawab “Ya” sebanyak 35%, dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 65%. Dalam kerja sama yang menjawab “Ya” sebanyak 75% responden dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 25% responden. Dan pada inisiatif dari kinerja karyawan dalam menjawab “Ya” sebanyak 20% responden dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 80% responden. Jadi dari data pra survei yang kurang baik ada di Inisiatif kerja.

## METODE PENELITIAN

### 1. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas

### 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2020:342) berpendapat “Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas

### 3. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2019:277), analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal. Menurut Duwi Priyatno (2020:134) uji regresi linier berganda yaitu menganalisis hubungan linier antara 2 variabel independen atau lebih dengan 1 variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen

### 4. Uji Koefisien Korelasi

Korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuatkah hubungan antar variabel yang lain. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada antara -1 dan 1



**5. Uji Koefisien Determinasi (R2)**

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51- 0,99 (korelasi kuat), 1.00 (korelasi sempurna).

**6. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2020:213) berpendapat “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Intrumen**

**a. Uji Validitas**

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi (X1)**

No	Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Ket
1	Saya mengerjakan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan	0,680	0,244	Valid
2	Fasilitas kerja yang diberikan sudah baik	0,411	0,244	Valid
3	Perusahaan memberikan tunjangan kepada seluruh pegawai	0,386	0,244	Valid
4	Ruangan kerja saya bersih dan rapih	0,580	0,244	Valid
5	Perusahaan memperhatikan pemberian penghargaan kepada karyawan	0,421	0,244	Valid
6	Saya berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan saya	0,482	0,244	Valid
7	Saya memiliki kreativitas dalam bekerja	0,432	0,244	Valid
8	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,510	0,244	Valid
9	Saya tidak pernah menunda pekerjaan saya	0,363	0,244	Valid
10	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan perintah	0,418	0,244	Valid

*Sumber : Output SPSS 24*

Berdasarkan data diatas,  $65 = n - 2 = 65 - 2 = 63 : 0,05 = 0,244$ , maka dari variabel motivasi (X1) diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,244), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Ket
1	Saya selalu mentaati peraturan jam kerja	0,694	0,244	Valid
2	Saya selalu izin jika berhalangan hadir dikantor	0,497	0,244	Valid
3	Saya selalu berhati hati dalam menyelesaikan pekerjaan yg diberikan	0,514	0,244	Valid
4	Saya selalu teliti menyelesaikan pekerjaan	0,603	0,244	Valid
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP	0,400	0,244	Valid
6	Saya selalu menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan deadline yg ditetapkan	0,479	0,244	Valid
7	Saya selalu mentaati peraturan yang berlaku diperusahaan	0,425	0,244	Valid
8	Saya tidak pernah mengalami kesulitan dalam mematuhi peraturan kerja yang ditetapkan	0,416	0,244	Valid
9	Saya selalu menghormati pimpinan dan rekan kerja	0,320	0,244	Valid
10	Saya bekerja sesuai dengan tupoksi yang diberikan kepada saya	0,41	0,244	Valid

Sumber : Output SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas, variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai *r* hitung > *r* tabel (0,244), deangan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data peneliti

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Ket
1	Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dengan jelas	0,629	0,244	Valid
2	Saya merasa memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya	0,540	0,244	Valid
3	Saya selalu mencapai target yang ditetapkan	0,502	0,244	Valid
4	Hasil kerja saya melebihi target yang diberikan kepada saya	0,610	0,244	Valid
5	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yg diberikan	0,485	0,244	Valid
6	Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan	0,380	0,244	Valid
7	Saya bisa bekerjasama dengan tim	0,498	0,244	Valid
8	Saya selalu berkoordinasi dengan tim	0,294	0,244	Valid
9	Saya berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	0,407	0,244	Valid
10	Saya berusaha memberikan ide dalam menyelesaikan tugas saya	0,329	0,244	Valid

Sumber : Output SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *r* hitung > *r* tabel (0,244), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,604	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,617	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,607	0,600	Reliabel

Sumber : Output SPSS 24

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

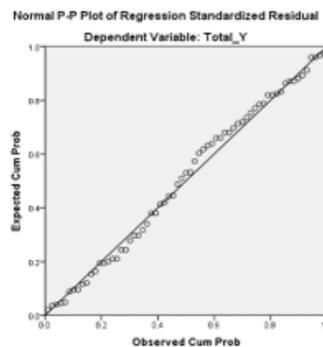
**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-smirnov Tes**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,54060536
Most Extreme Differences	Absolute	0,066
	Positive	0,055
	Negative	-0,066
Test Statistic		0,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber : Data yang diperoleh spss 24, 2024

Demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah dikatakannormal karena diatas 0,050. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050



**Gambar 4.2**

**P-P Plot Uji Normalitas – Diagram Penyebaran Titik Residual**



Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.13**

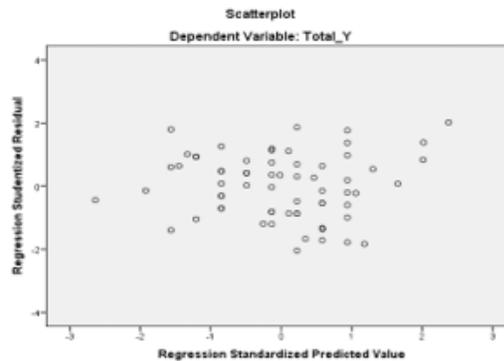
**Hasil Pengujian Multikolineritas Dengan *Collinearity Statistic***

Variabel	<i>Collinerity Statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Motivasi ( $X_1$ )	0,282	3,549
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,282	3,549

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel diatas diperoleh nilai *tolerance* variabel Motivasi sebesar 0,282 dan Disiplin Kerja sebesar 0,282, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Motivasi sebesar 3,549 serta Disiplin kerja sebesar 3,549 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas

**c. Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 4.4**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.4 diatas menunjukkan bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai



### 3. Uji Asumsi Regresi Linier

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,663	5,757		6,542	0,000
	Motivasi	0,195	0,233	0,198	0,837	0,406
	Disiplin Kerja	-0,049	0,238	-0,049	-0,206	0,837

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Data yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 37,663 + 0,195 X_1 + -0,049 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

- Nilai konstanta sebesar 37,663 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 37,663 *point*.
- Nilai Motivasi (X<sub>1</sub>) 0,195 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,195 *point*.
- Nilai Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) -0,049 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X<sub>1</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar -0,049 *point*

### 4. Analisis Koefisiensi Korelasi

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.159 <sup>a</sup>	0,025	-0,006	2,581

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

Sumber: Hasil data SPSS versi 24 (2024)

Berdasarkan hasil diatas pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi tersebut sebesar 0,025 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat lemah

### 5. Analisis Koefisiensi Determinasi

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.159 <sup>a</sup>	0,025	-0,006	2,581

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

Sumber: Hasil data SPSS versi 24 (2024)



Berdasarkan tabel 4.20, dapat disimpulkan bahwa nilai *R Square* ( $R_2$ ) sebesar 0,025 maka variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki kontribusi sebesar 2,5% dan artinya ada 97,5% itu dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**6. Uji hipotesis**

**Tabel 4.23**

**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,304	5,446		6,850	0,000
	MOTIVASI	0,154	0,123	0,156	1,257	0,213

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Data SPSS Versi 24 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (1.257 < 1,669) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho\ value < sig\ 0,05$  atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivai terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan

**Tabel 4.24**

**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,862	5,563		6,986	0,000
	Disiplin Kerja	0,120	0,126	0,119	0,950	0,346

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Data SPSS Versi 24 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (0,950 < 1,669) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho\ value < sig\ 0,05$  atau (0,000 < 0,05).

**Tabel 4.25**

**Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F) Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,161	2	3,080	1,677	.195 <sup>b</sup>
	Residual	113,867	62	1,837		
	Total	120,027	64			

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

Sumber: Hasil Data SPSS Versi 24 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau (1,677 < 3,15), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho\ value < sig\ 0,05$  atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Transkom Integrasi Mandiri



## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi  $Y = 37,304 + 0,154 X_1$  dengan koefisien korelasi 0,156, yang menunjukkan hubungan lemah antar variabel. Koefisien determinasi sebesar 0,024 berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 2,4%, sementara 97,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,257 < 1,669$ ) dan  $p \text{ value} < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan.
2. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi  $Y = 38,862 + 0,120 X_2$  dengan koefisien korelasi 0,119 yang menunjukkan hubungan sangat lemah antar variabel. Koefisien determinasi sebesar 0,014 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 1,4%, sementara 98,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,950 < 1,669$ ) dan  $p \text{ value} < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan.
3. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi  $Y = 37,663 + 0,195 X_1 - 0,049 X_2$  dengan koefisien korelasi 0,159, menunjukkan hubungan lemah antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,025 mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja sebesar 2,5%, sementara 97,5% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Uji hipotesis simultan menunjukkan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $1,677 < 3,15$ ) dan  $p \text{ value} < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhisesa, A. (2021). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ*. [Tesis, Universitas Indonesia].
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afifi, A., & Andriani, J. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delamibrands Kharisma Busana Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 705-713.
- Andayani, K. V., & Karlina, D. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Tvri Stasiun Dki Jakarta. *Jurnal Semarak*, 4(1), 51–69.
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88-98.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Fajri, M. (2020). *Motivasi dalam organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. Penerbit XYZ.
- Frisca, S., Suryani, K., & Surani, V. (2024). Dosen Prodi Ilmu Keperawatan dan Ners FIKes UKMC Berikan Pendampingan Pelatihan Pencegahan Stunting. *Dosen Prodi Ilmu Keperawatan dan Ners FIKes UKMC Berikan Pendampingan Pelatihan Pencegahan*

*Stunting.*

- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *Analisis multivariate dengan program SPSS*. Edisi Ke-9. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan* (Cetakan ketiga). Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi, Cetakan ke-25). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juliansyah, A. (2021). Motivasi dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 45-56. (Handayani, 2019).
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101–109.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan ketiga). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Edisi ke-7). PT. Remaja Rosdakarya.
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (16th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Maydina, A. A., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Lintas Mediatama Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 580-585.
- Nazir, M. (2021). *Metode penelitian: Pendekatan kuantitatif dan kualitatif*. Ghalia Indonesia.
- Nugroho, D. A. (2017). *Pengantar Manajemen untuk Organisasi Bisnis, Publik dan Nirlaba*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Pamungkas, S. (2019). *Teori dan aplikasi penelitian dalam pendidikan*. Pustaka Pelajar.
- Priyatno, D. (2020). *Statistika untuk penelitian: Konsep dan aplikasinya dengan SPSS*. Graha Ilmu.
- Santoso, S. (2020). *Statistika untuk penelitian: Pendekatan praktis dengan SPSS*. Edisi Ke-9. Salemba Empat.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Siswanto, A. (2019). *Indikator-indikator disiplin kerja dalam organisasi*. Penerbit ABC.
- Siswanto, A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Penerbit ABC.
- Subekti, R., & Mohammad, A. (2018). *Pengantar motivasi dan kinerja dalam organisasi*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, M. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, M. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-18). Alfabeta.
- Sugiyono, M. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-11). Jakarta: Prenada Media Group.



- 
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi pertama, cetakan kesebelas). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahyuti, H. (2019). *Indikator-indikator motivasi dalam organisasi: Pengaruhnya terhadap kinerja pegawai*. Penerbit ABC.
- Syahyuti, R. (2019). *Pengukuran motivasi kerja dalam organisasi*. Penerbit XYZ.
- Thamrin, T., & Subarkah, I. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Konveksi Famili Jaya Bobotsari Purbalingga Jawa Tengah. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1).