



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telemedia Indonusa (Transvision) Jakarta

The Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance At PT Telemedia Indonusa (Transvision) Jakarta

Dian Mardiana¹, Imbron²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : dianmrd69@gmail.com ^{1*}, dosen02455@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 29-05-2025

Revised : 01-06-2025

Accepted : 03-06-2025

Published : 06-06-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and motivation on employee performance at PT. Telemedia Indonusa (Transvision) Jakarta. This study uses a quantitative research method with a data collection technique through questionnaires. The data analysis technique used in this study is instrument testing, classical assumption testing, regression testing, correlation coefficient testing, determination coefficient testing, and hypothesis testing. The population in this study is employees at PT. Telemedia Indonusa (Transvision) Jakarta, totaling 70 employees, and the sample used is 70 respondents. The results of the study show that discipline has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the t-test value $> t$ -table ($479 > 1.966$) and the significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$), so H_0 is rejected and H_1 is accepted, which states "there is a positive and significant effect between work discipline and employee performance". Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the t-test value $> t$ -table ($919 > 1.966$) and the significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$), so H_0 is rejected and H_2 is accepted, which states "there is a positive and significant effect between work motivation and employee performance". Discipline and motivation together have a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the F-test value $> F$ -table ($96.673 > 3.99$) and the significance value < 0.05 ($0.001 < 0.005$), so H_0 is rejected and H_3 is accepted, which states "there is a significant effect between discipline and motivation on employee performance". The determination coefficient (R Square) is 0.743, which means that the variables of discipline (X1) and motivation (X2) contribute 74.3% to employee performance (Y), and the remaining 25.7% is influenced by other factors outside of this study

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telemedia Indonusa (Transvision) Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Telemedia Indonusa (Transvision) Jakarta sebanyak 70 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 70 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($479 > 1,966$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu "terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel ($919 > 1,966$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yaitu "terdapat pengaruh



positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung > F tabel atau (96,673>3,99). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi <0,05 atau (0,001<0,005). Dengan demikian Ho ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,743 diartikan variabel disiplin (X1) dan motivasi (X2) memberikan kontribusi pengaruh 74,3% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 25,7% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Secara umum, kedisiplinan dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang saling berkaitan dan sangat menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dan memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih mudah mencapai target kerja dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan aspek kedisiplinan dan motivasi kerja dalam pengelolaan sumber daya manusianya

Dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, disiplin merupakan bagian dari fungsi pengendalian yang berfungsi untuk menjaga keteraturan dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan. Tanpa kedisiplinan yang baik, maka sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara maksimal. Oleh karena itu, penting untuk melakukan kajian mengenai kedisiplinan kerja karyawan, khususnya di PT Telemedia Indonusa (Transvision), guna mengetahui faktor-faktor penyebab rendahnya disiplin kerja serta upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkannya

Tabel 1.1

Data Absensi Karyawan

PT. Telemedia Indonusa (Transvision) Jakarta

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Terlambat	Alfa	Izin	Sakit
2021	70	240	10	11	17	5
2022	70	240	19	9	24	8
2023	70	240	21	13	18	12
Total			50	33	58	25

Sumber : PT. Telemedia Indonusa (Transvision)

Tabel 1.2

Data Pra-Survey Disiplin Kerja

PT. Telemedia Indonusa (Transvision) Jakarta

No	Pernyataan	Setuju		Kurang Setuju		Jumlah
		Orang	%	Orang	%	
1	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja	8	40%	12	60%	20
2	Saya waspada dalam menggunakan peralatan fasilitas kantor dengan baik	11	55%	9	45%	20
3	Saya mengerti dengan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dengan SOP standar perusahaan	12	45%	8	55%	20
4	Saya selalu menggunakan seragam kerja sesuai aturan perusahaan	7	35%	13	65%	20
5	Saya menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku	13	65%	7	35%	20

Sumber : PT. Telemedia Indonusa (Transvision)



Berdasarkan data absensi terlihat bahwa adanya fluktuatif tingkat kehadiran karyawan yang berbeda – beda setiap tahunnya terkadang naik dan terkadang turun untuk jumlah karyawan yang datang tepat waktu, datang terlambat dan tidak masuk menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Telemedia Indonusa (Transvision) ini masih kurang efektif diakibatkan masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam waktu. Dan apabila karyawan melanggar aturan perusahaan dari atasan sendiri tidak memberikan sanksi apapun kepada karyawan yang tidak disiplin. Maka dapat disimpulkan dari data tabel diatas bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Telemedia Indonusa (Transvision) masih belum maksimal

Tabel 1.3
Hasil Pra – Survey Motivasi Kerja
PT Telemedia Indonusa (Transvision) Jakarta

No	Pernyataan	Setuju		Kurang Setuju		Jumlah
		Orang	%	Orang	%	
1	Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup	7	35%	13	65%	20
2	Sering kali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini	8	40%	12	60%	20
3	Saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi masalah	14	70%	6	30%	20
4	Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi	8	40%	12	60%	20
5	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja	9	45%	11	55%	20

Sumber : PT. Telemedia Indonusa (Transvision)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dijelaskan bahwa Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup 65% berpengaruh kurang setuju dan 35% setuju dengan pernyataan tersebut. Ada 40% karyawan yang menyatakan setuju dengan pernyataan sering kali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini, dan ada 60% yang menyatakan kurang setuju. Adanya saling bantu antar karyawan dalam sebuah perusahaan terdapat 70% yang menyatakan setuju dan 30% kurang setuju. Dalam pengapresiasian terhadap karyawan yang berprestasi ada 40% yang menyatakan setuju dan 60% yang beranggapan bahwa perusahaan kurang mengapresiasi karyawan terhadap prestasinya. Sebenarnya penghargaan itu merupakan salah satu point penting untuk karyawan karena dengan adanya penghargaan itu dapat memotivasi karyawan supaya semangat lagi bekerja dan dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Dari data diatas juga bahwa sebanyak 45% karyawan beranggapan termotivasi oleh pimpinan/atasan dan 55% yang beranggapan kurang setuju dengan pernyataan tersebut



Tabel 1.4
Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Telemedia Indonusa (Transvision) Jakarta

Aspek	2021		2022		2023	
	Realisasi	Target Realisasi	Realisasi	Target Realisasi	Realisasi	Target Realisasi
Kualitas	80%	100%	70%	100%	57%	100%
Kuantitas	80%	100%	70%	100%	57%	100%
Ketepatan Waktu	65%	100%	55%	100%	42%	100%
Efektivitas	80%	100%	70%	100%	57%	100%
Kemandirian	70%	100%	60%	100%	47%	100%

Sumber : PT. Telemedia Indonusa (Transvision)

Seseorang karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi jika ada kesesuaian yang baik antara pekerjaannya dengan kemampuannya. Jika ini dilakukan, akan ada rasa tanggung jawab atas pekerjaan dan kemauan untuk berpartisipasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugas secara maksimal. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1.5
Hasil Pra – Survey Kinerja Karyawan
PT Telemedia Indonusa (Transvision) Jakarta

No	Pernyataan	Setuju		Kurang Setuju		Jumlah
		Orang	%	Orang	%	
1	Karyawan mengutamakan kualitas dalam setiap menjalankan dan melaksanakan aktivitas kerja	13	65%	7	35%	20
2	Karyawan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	4	20%	16	80%	20
3	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	6	30%	14	70%	20
4	Karyawan mengutamakan efektivitas dalam setiap menjalankan dan melaksanakan aktivitas kerja	4	20%	16	80%	20
5	Karyawan akan berusaha untuk menyelesaikan sendiri tugas yang diberikan oleh perusahaan	11	55%	9	45%	20

Sumber : PT. Telemedia Indonusa (Transvision)

Berdasarkan data tabel kinerja karyawan pada PT. Telemedia Indonusa (Transvision) diatas menunjukkan bahwa persentase kinerja karyawan mengalami penurunan. Dengan target realisasi sebesar 100%, dapat dilihat realisasi kinerja dalam waktu satu tahun tersebut masih cukup banyak yang tidak mencapai target. Misalnya 2021 sebagai contoh persentase kinerja ketepatan waktu ialah 65% . Lalu contoh lainnya terdapat pada kinerja kemandirian mempunyai persentase sebesar 70%. Dari tabel diatas memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan PT. Telemedia Indonusa (Transvision) masih kurang optimal dan masih belum maksimal.

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 untukmelakukan 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: UjiNormalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas

3. Uji Regresi Linier

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 dengansatu variabeldependen

4. Uji Koefisien Korelasi

Korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuatkah hubungan antar variabel yang lain. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisienkorelasi berada antara -1 dan 1. Koefisien korelasimenunjukkan kekuatan hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak

5. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2020:13) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusanmasalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadapmasalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
X1_1	0,234	0,642	Valid
X1_2	0,234	0,8	Valid
X1_3	0,234	0,792	Valid
X1_4	0,234	0,783	Valid
X1_5	0,234	0,799	Valid
X1_6	0,234	0,598	Valid
X1_7	0,234	0,699	Valid
X1_8	0,234	0,725	Valid
X1_9	0,234	0,612	Valid
X1_10	0,234	0,753	Valid

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan data tabel diatas, variabel disiplin kerja (X1) dipereloh nila r hitung > r tabel 0,234, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.



Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
X2_1	0,234	0,707	Valid
X2_2	0,234	0,825	Valid
X2_3	0,234	0,779	Valid
X2_4	0,234	0,834	Valid
X2_5	0,234	0,734	Valid
X2_6	0,234	0,804	Valid
X2_7	0,234	0,833	Valid
X2_8	0,234	0,806	Valid
X2_9	0,234	0,75	Valid
X2_10	0,234	0,713	Valid

Sumber: Data diolah dari spss versi 26

Berdasarkan data tabel diatas, variabel disiplin kerja (X2) dipereloh nila r hitung > r tabel 0,234, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
Y_1	0,234	0,706	Valid
Y_2	0,234	0,814	Valid
Y_3	0,234	0,707	Valid
Y_4	0,234	0,741	Valid
Y_5	0,234	0,737	Valid
Y_6	0,234	0,587	Valid
Y_7	0,234	0,75	Valid
Y_8	0,234	0,702	Valid
Y_9	0,234	0,672	Valid
Y_10	0,234	0,629	Valid

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan data tabel diatas, variabel disiplin kerja (Y) dipereloh nila r hitung > r tabel 0,234, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar Cronbach's alpha	Hasil
Disiplin Kerja	0,891	0,600	Realibel
Motivasi Kerja	0,93	0,600	Realibel
Kinerja Karyawan	0,888	0,600	Realibel

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan realibel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,600

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel, menunjukkan bahwa kolmogorov-smirnov test statistic diperoleh nilai signifikansi $\alpha=0,200$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha=0,05$ atau $(0,200 > 0,05)$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

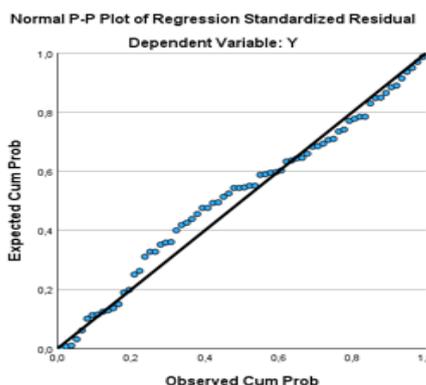


One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		3,02981760
Most Extreme Differences	Absolute		,090
	Positive		,055
	Negative		-,090
Test Statistic			,090
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,168
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,158
		Upper Bound	,178

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual dapat di deteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS versi 26 pada gambar dibawah ini.



Grafik penyebaran probability plot (P-Plot)

b. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7,722	2,308		3,346	,001		
	X1	,522	,104	,543	5,009	<,001	,327	3,054
	X2	,290	,087	,359	3,315	,001	,327	3,054

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas, diperoleh nilai tolerance disiplin kerja (X1) sebesar 0,327 dan motivasi kerja (X2) sebesar 0,327 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai variable inflation factor (VIF) variabel disiplin kerja (X1) sebesar 3,054 serta motivasi kerja (X2) sebesar 3,054 dimana berarti nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.



c. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,743	,735	3,075

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

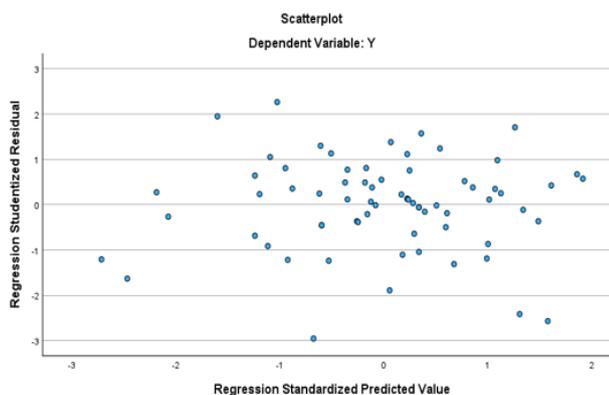
Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, model regresi data ini tidak terjadi gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson.

d. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glesjer.								
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,722	2,308		3,346	,001		
	X1	,522	,104	,543	5,009	<,001	,327	3,054
	X2	,290	,087	,359	3,315	,001	,327	3,054

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, glesjer test model variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig) <,001 dan variabel motivasi sebesar 0,001.



Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pada gambar diatas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi ini layak dipakai.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,973	1,504		1,977	0,052
	X1	0,033	0,068	0,101	2,479	0,014
	X2	0,052	0,057	0,195	2,919	0,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26



Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2,973 + 0,033 X_1 + 0,052 X_2$. Dari persamaan regresi diatas disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2,973 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 2,973 point
- Nilai koefisien regresi untuk disiplin kerja (X_1) sebesar 0,033 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,033 point
- Nilai koefisien regresi untuk motivasi kerja (X_2) sebesar 0,052 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,052 point

4. Analisis Koefisiensi Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,743	,735	3,075
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas *R Square* sebesar 0,743 diartikan variabel disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) memberikan kontribusi pengaruh 74,3% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 25,7% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian.

5. Uji hipotesis

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,973	1,504		1,995	0,052
	X1	0,033	0,068	0,101	2,479	0,014
	X2	0,052	0,057	0,195	2,919	0,004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah dari SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas maka hasil uji t hitung parsial adalah sebagai berikut :

- Hasil uji parsial (uji t) antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai t hitung=2,479 > t tabel (1,995) dan nilai signifikansi = 0,014 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telemedia Indonusa (Transvision) Jakarta
- Hasil uji parsial (uji t) antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai t hitung=2,919 > t tabel (1,995) dan nilai signifikansi =0,004 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yaitu “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telemedia Indonusa (Transvision) Jakarta



ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1827,866	2	913,933	96,673	<,001 ^b
	Residual	633,406	68	9,315		
	Total	2461,271	70			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (96,673>3,99). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi <0,05 atau (0,001<0,005). Dengan demikian Ho ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi secara bersama-sama antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y=2,982 + 0,019X1$. Koefisien korelasi X1 dan X2 sebesar 0,862 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh antara X1 dan X2 sebesar 74,3% sedangkan sisanya 25,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (479 > 1,966) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima yaitu “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telemmedia Indonusa (Transvision) Jakarta
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y=3,384 + 0,030X2$. Koefisien korelasi X1 dan X2 sebesar 0,862 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh antara X1 dan X2 sebesar 74,3% sedangkan sisanya 25,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (919 > 1,966) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga H0 ditolak dan H2 diterima yaitu “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telemmedia Indonusa (Transvision) Jakarta
3. Disiplin dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y=2,973 + 0,033X1 + 0,052X2$. Koefisien korelasi X1 dan X2 sebesar 0,862 artinya ketiga variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh antara X1 dan X2 sebesar 74,3% sedangkan sisanya 25,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel (96,673>3,99). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi <0,05 atau (0,001<0,005). Dengan demikian Ho ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi secara bersama-sama antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telemmedia Indonusa (Transvision) Jakarta

**DAFTAR PUSTAKA**

- Daryanto., B. S. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Edison, E., Anwar, Y. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Imbron., I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan : Widina Bhakti Persada.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Angga Pratama., A. S. (2023). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Krisyanto, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Serang Banten: CV. AA. RIZKY.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Manusia*. Bandung: PT Reflika Aditama.
- Mulyani, S. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Andri Octaviani., R. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Siti Al Fajar., T. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing* . Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan.
- Abidin, R. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmu Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 194-207.
- Agung, T. N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research*, 134-143.
- Dahlia, S. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 370-386.
- Febrizha T. Wanta., I. T. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, 113-122.
- Fernos, G. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 617-629.
- Indriyaningrum, R. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Visionida: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 72-83.
- Isnowati, N. M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1119-1130.
- Mapparenta, M. S. (2023, Maret). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan*.
- Rochdianingrum, M. Y. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1-19.
- Imbron., P. P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 203.
- Suryawan, A. S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Moivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 1-12.