

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELEKOMUNIKASI SELULER JAKARTA SELATAN

Wendi Trisnawati Benu¹, Hadyati Harras²

¹Universitas Pamulang

²Universitas Pamulang

¹wendi01benu@gmail.com, ²Hadyatiharras@gmail.com

Info Kata kunci:

Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Seluler Jakarta Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 orang. Dengan teknik Analisis sampling random. Data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien berganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Uji hipotesis secara parsial variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,024 > 1,984$ dengan demikian maka H01 ditolak Ha1 diterima. Hal tersebut diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < \text{sig.}$ ($0,000 < 0,05$) artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Seluler Jakarta Selatan. Uji hipotesis secara parsial variabel motivasi kerja (X2) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,844 > 1,984$ dengan demikian maka H02 ditolak Ha2 diterima. Hal tersebut diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < \text{sig.}$ ($0,000 < 0,05$) artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Seluler Jakarta Selatan. disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dengan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,379 + 0,440 X_1 + 0,307 X_2$. Nilai korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,724 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $53,319 > 3,09$ hal tersebut diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < \text{sig.}$ ($0,000 < 0,05$) dengan demikian maka H03 ditolak Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Di PT Telekomunikasi Seluler Jakarta Selatan.

Keywords :

Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance

ABSTRACT

This research aims to determine Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT Telekomunikasi Seluler South Jakarta, either partially or simultaneously. The research method used is associative with a quantitative approach. The sample in this study was 96 people. With random sampling analysis techniques. The data uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, multiple coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. Partially testing the hypothesis for the Work Discipline variable (X1) obtained $t_{count} > t_{table}$ or ($9.024 > 1.984$) thus H01 was rejected and Ha1 was accepted. This is reinforced by the $p\text{ value} < \text{sig.}$ ($0.000 < 0.05$) means that there is a significant influence between work discipline on the performance of PT Telekomunikasi Seluler Jakarta Selatan employees. Partially testing the hypothesis for the work motivation variable (X2) obtained $t_{count} > t_{table}$ or ($7.844 > 1.984$) thus H02 was rejected and Ha2 was accepted. This is reinforced by the $p\text{ value} < \text{sig.}$ ($0.000 < 0.05$) means that there is a significant influence between work motivation and employee performance at PT Telekomunikasi Seluler Jakarta Selatan. Work discipline and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 10.379 + 0.440 X_1 + 0.307 X_2$. The correlation value or level of relationship between the independent variable and the dependent variable is 0.724, meaning it has a strong relationship. The coefficient of determination or contribution of simultaneous influence is 52.4%, while the remaining 47.6% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated $F\text{ value} > F\text{ table}$ or ($53.319 > 3.09$). This was confirmed by a $p\text{ value} < \text{sig.}$ ($0.000 < 0.05$) thus H03 is rejected and Ha3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between work discipline and work motivation on employee performance at PT Telekomunikasi Seluler, South Jakarta.



PENDAHULUAN

Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi oleh manajemen semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi di era globalisasi ini. Pada masa kini persoalan manajemen tidak hanya terdapat pada bahan mentah atau bahan baku akan tetapi juga menyangkut perilaku karyawan atau sumber daya manusia. Seperti sumber daya lainnya, sumber daya manusia merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Sumber daya manusia merupakan asset bagi perusahaan yang apabila dimanage akan menghasilkan output kinerja bagi perusahaan yang tentunya akan menguntungkan bagi perusahaan.

Seiring dengan peningkatan kinerja belum sepenuhnya didukung dengan disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi sehingga hasil kerja yang dicapai kurang optimal. Fenomena yang tidak jauh berbeda dengan PT TelekomunikasiSelular, kinerja karyawan yang kurang produktif di bahwa belum semua pegawainya memiliki motivasi yang sesuai serta kemampuan disiplin kerja yang sama sehingga ada kecenderungan produktivitas kerja kurang optimal.

Permasalahan dalam hal motivasi kerja hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan, Kinerja karyawan PT Telekomunikasi Selular dinilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan pada data absensi dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan PT Telekomunikasi Selular masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan karyawan yang terlambat bekerja. Hal ini apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan.

Sumber daya manusia yang belum mempunyai keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan apabila dilatih, diberikan pengalaman dan diberikan motivasi untuk berkembang maka akan menjadi asset yang sangat menguntungkan bagi perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Dengan kata lain manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan pegawai dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran individu maupun organisasi.

Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut di atas manajemen sumber daya manusia harus melaksanakan beberapa kelompok aktivitas yang semuanya saling berhubungan dan terkait, seperti yang terjadi dalam konteks organisasi meliputi : perencanaan sumber daya manusia, penerapan disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi dan tunjangan kesehatan, keselamatan dan keamanan, hubungan karyawan dan buruh.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datangserta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Hasibuan, (2017:212). Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya apabila orang memikirkan tentang disiplin kerja, yang terbayang adalah berupa hukuman berat, padahal hukuman hanya sebagian dari seluruh persoalan disiplin kerja.

Dengan disiplin kerja kerja yang baik diharapkan akan terwujud lingkungan yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat. Umumnya disiplin kerja ini dapat dilihat dari indikator seperti : karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu ; berpakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang pegawai; karyawan mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, mereka bekerja penuh semangat dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan di atas akan terwujud kalau para karyawannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Penanaman disiplin kerja ini tentunya perlu diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk menciptakan kinerja atau kualitas kerja yang baik.

Disiplin kerja kerja juga merupakan bentuk dari pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teraturan dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan pada suatu perusahaan atau instansi, dimana para karyawan akan mematuhi peraturan yang telah di tetapkan. Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2017:86) “Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”

Penerapan disiplin kerja di lingkungan kerja, memang awalnya akan dirasakan berat oleh para pegawai, tetapi apabila terus menerus diberlakukan akan menjadi kebiasaan, dan disiplin kerja tidak akan menjadi beban berat bagi para pegawai. Disiplin kerja ini perlu diterapkan di lingkungan kerja, karena seperti telah disinggung di atas bahwa disiplin kerja tidak lahir begitu saja, tetapi perlu adanya pembinaan-pembinaan dalam menegakkan disiplin kerja ini. Adapun permasalahan disiplin kerja di dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1

Data Absensi Kerja PT Telekomunikasi Seluler Jakarta Selatan Tahun 2020 – 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Izin	Sakit	Alfa	Cuti	Jumlah
2020	96	38	45	40	29	152
2021	96	48	48	45	33	174
2022	96	43	52	63	37	195

Sumber : PT Telekomunikasi Seluler Jakarta Selatan

Berdasarkan tabel diatas, dapat terlihat dengan jelas bahwa tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan di tahun 2020 sampai 2022. pada tahun 2020 jumlah absensi sebanyak 152, ditahun 2021 mengalami kenaikan menjadi 174 dan untuk di tahun 2022 terjadi peningkatan menjadi 194 hal ini jika dibiarkan akan berdampak pada karyawannya.

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk meningkatkan kinerja, perlu adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan. Kinerja karyawan berkaitan dengan usaha pencapaian tujuan dan sasaran yang diinginkan perusahaan. Karyawan merupakan faktor penggerak yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan, atau dengan kata lain bahwa karyawan adalah inti kehidupan bagi setiap organisasi atau perusahaan, karena itulah dukungan yang diberikan pada seluruh karyawan, agar pelaksanaan kegiatan bisa berjalan dengan baik.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan agar mencapai kinerja yang baik (Mangkunegara, 2017:61) Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja dengan memberikan semua kepuasan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam buku Edy Sutrisno (2017:110) Motivasi merupakan keadaan atau dalam kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu hal atau kegiatan hingga mencapai tujuan. Teori motivasi merupakan salah satu teori yang paling banyak diacu adalah teori kebutuhan. Abraham Maslow mengungkapkan bahwa kebutuhan manusia berdasarkan suatu kebutuhan dari kebutuhan yang sangat rendah hingga kebutuhan yang tinggi.

Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Menurut Siagian (2013:138), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan serta berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dengan adanya motivasi sebagai daya pendorong seorang karyawan dalam bekerja, diharapkan kinerja karyawan akan meningkat dengan itu tujuan dari perusahaan akan tercapai. Setelah masalah Disiplin kerja, masalah lain yang terlihat di PT Telekomunikasi Seluler Jakarta Selatan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu pemberian motivasi. Motivasi penting diberikan kepada karyawan karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang tinggi. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Data Prasurvey Motivasi Kerja pada PT Telekomunikasi Seluler Jakarta Selatan

No	Indikator	FREKUENSI					N	Skor	Mean	Ket
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Menurut saya gaji yang selama ini saya terima sudah sesuai	7	4	4	-	-	15	63	4.20	B
2	Saya mendapatkan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja	10	4	1	-	-	15	69	4.60	SB
3	Ada nya hubungan interpersonal yang baik antara saya dan atasan	6	5	3	1	-	15	61	4.06	SB
4	perusahaan menghormati karyawan dengan pemberian penghargaan yang kepada karyawan berprestasi	3	2	3	5	2	15	44	2.93	KB
5	perusahaan selalu memberikan saya kesempatan untuk berkreatifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan	5	1	2	4	3	15	46	3.06	KB

Kriteria: 2.60 - 3.39 = Kurang Baik (KB) , 3.40 – 4.19 = Baik (B),
4.20 – 5.00 = Sangat Baik (SB)

Sumber PT Telekomunikasi Seluler Jakarta Selatan

Dari tabel diatas dapat bahwa pernyataan ke 1 memiliki hasil skor 63 dengan mean sebesar 4.20 dengan asumsi keterangan Baik, pernyataan ke 2 memiliki hasil skor 69 dengan mean sebesar 4.60 dengan asumsi keterangan Sangat Baik, pernyataan ke 3 memiliki hasil skor 61 dengan mean sebesar 4.06 dengan asumsi keterangan Baik, pernyataan ke 4 memiliki hasil skor 44 dengan mean sebesar 2.93 dengan asumsi keterangan Kurang Baik, pernyataan ke 5 memiliki hasil skor 46 dengan mean sebesar 3.06 dengan asumsi keterangan Kurang Baik. Dari tabel diatas dapat dilihat tingkat motivasi yang dimiliki sudah cukup memuaskan, hanya saja dalam segi motivasi pernyataan ke 4 dan 5 masih tergolong rendah dibandingkan dengan indikator motivasi lain dalam tabel diatas.

Kinerja adalah tantangan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerja tersebut. Kinerja berasal dari pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung, (Wibowo, 2016: 7). Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan Agung, (2013:4). Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Kemampuan, Pengetahuan, Rencana kerja ,Kepribadian, Motivasi, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, komitmen, Disiplin Kerja, Kasmir, (2016 : 189).

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Seluler Jakarta Selatan yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2020 sampai 2022 dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3
Data Prasurvey Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Seluler Jakarta Selatan
2020 - 2022

No	Indikator	FREKUENSI					N	Skor	Mean	Ket
		SS	S	RR	TS	STS				
1	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kerja	10	4	1	-	-	15	69	4.60	SB
2	Karyawan selalu menetapkan target dalam bekerja	7	3	2	3	-	15	59	3.93	B
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang sudah ditentukan	4	2	2	4	3	15	48	3.20	KB
4	Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan	4	2	3	3	3	15	46	3.06	KB

Kriteria: 2.60 - 3.39 = Kurang Baik (KB) , 3.40 – 4.19 = Baik (B),
4.20 – 5.00 = Sangat Baik (SB)

Dari tabel diatas dapat bahwa pernyataan ke 1 memiliki hasil skor 67 dengan mean sebesar 4.60 dengan asumsi keterangan Sangat Baik, pernyataan ke 2 memiliki hasil skor 51 dengan mean sebesar 3.93 dengan asumsi keterangan Baik, pernyataan ke 3 memiliki hasil skor 49 dengan mean sebesar 3.20 dengan asumsi kurang Baik, pernyataan ke 4 memiliki hasil skor 48 dengan mean sebesar 3.06 dengan asumsi Kurang Baik, Dari tabel diatas dapat dilihat tingkat kinerja yang dimiliki belum sudah cukup memuaskan segi kinerja pernyataan ke 3 dan 4 masih tergolong rendah dibandingkan dengan indikator lain dalam tabel diatas.

Berdasarkan pemaparan yang dijelaskan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Seluler Jakarta Selatan”

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaat sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu, Adapun menurut Siagian dalam Sutanto (2016: 2)

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan dalam mengolah masalah manusia berdasarkan tiga prinsip: Sumber daya manusia adalah aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2016:193) “kedisiplin kerja adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Motivasi

Sedarmayanti (2017:54) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Kinerja Karyawan

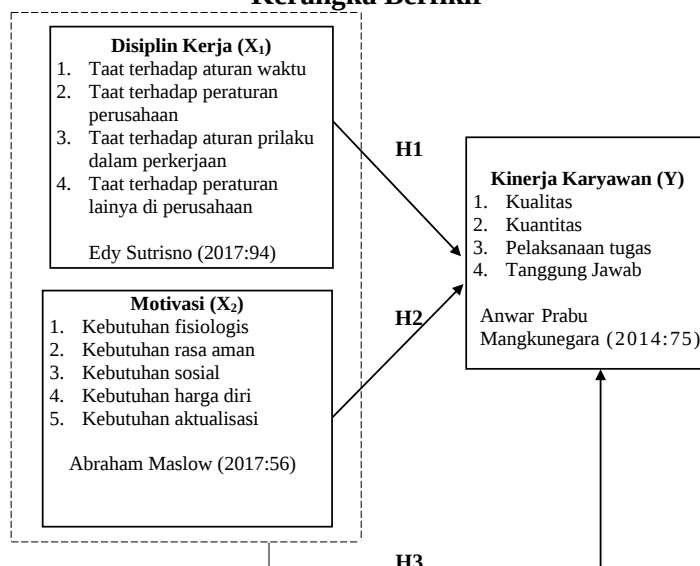
Menurut Edison (2016:190) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₀₁: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Seluler Jakarta Selatan.
- H_{a1}: Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Seluler Jakarta Selatan
- H₀₂: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Seluler Jakarta Selatan
- H_{a2}: Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Seluler Jakarta Selatan
- H₀₃: Berpengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Seluler Jakarta Selatan
- H_{a3}: Tidak berpengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Seluler Jakarta Selatan

Gambar 1
Kerangka Berfikir



Sumber: diolah peneliti, 2024

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, Pendekatan kuantitatif ini digunakan oleh peneliti untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam Penelitian ini menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telekomunikasi Seluler Jakarta Selatan. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan pada PT Telekomunikasi Seluler Jakarta Selatan sebanyak 126 orang. Mengacu pada rumus slovin di atas, maka proporsional sampling dalam penelitian ini diperoleh sampel sebesar 96. Teknik analisi data yang digunakan adalah Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi.

Definisi Operasional

Tabel 4
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Butir Pernyataan
1	Disiplin Kerja (X₁)	Taat terhadap aturan waktu	1,2
		Taat terhadap peraturan perusahaan	3,4
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	5,6,7
	Edy Sutrisno (2017:94)	Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan	8,9,10
2	Motivasi Kerja (X₂)	Kebutuhan fisiologis	1,2
		Kebutuhan rasa aman	3,4
		Kebutuhan sosial	5,6,7
	Abraham Maslow (2017:56)	Kebutuhan harga diri	8,9
		Kebutuhan aktualisasi	10
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	1,2,3
	Anwar Prabu	Kuantitas	4,5
	Mangkunegara	Pelaksanaan tugas	6,7
	(2014:75)	Tanggung Jawab	8,9,10

Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	10.379	2.920		3.555	.001
1	JumlahX1	.440	.083	.469	5.301	.000
	JumlahX2	.307	.081	.334	3.771	.000

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 10,379 + 0,440 X_1 + 0,307 X_2$, adapun interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah dari tabel di atas :

- Nilai konstanta adalah 10,379 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja (X_1 dan X_2 adalah 0) maka kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Seluler ada sebesar 10,379 satuan.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) adalah 0,440 artinya jika variabel disiplin kerja (X_1) meningkat 1 dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Seluler meningkat sebesar 0,440 hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) adalah 0,307 artinya jika variabel motivasi kerja (X_2) meningkat 1 dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Seluler meningkat sebesar 0,307 hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 6
Hasil Uji T (X₁) Terhadap (Y)

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	14.786	2.850		5.188
	JumlahX1	.631	.070	.674	9.024

Sumber Peneliti, Output SPSS V26

Berdasarkan tabel di atas dengan mengamati baris, kolom t dan sig bisa dijelaskan sebagai berikut, Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Variabel Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Jakarta Selatan. Hal ini terlihat dari signifikan Disiplin Kerja (X₁) dengan nilai sig 0,000 < 0,05. dan nilai $t_{tabel} = t_{Df : n-k-1} = 96 - 2 - 1 = 93 = 1.985$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 9,024 > 1.985, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis berbunyi terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial diterima.

Tabel 7
Hasil Uji T (X₂) Terhadap (Y)

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	17.744	2.901		6.116
	JumlahX2	.571	.073	.621	7.844

Sumber Peneliti, Output SPSS V26

Pengaruh Variabel Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Variabel Motivasi kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Jakarta Selatan. Hal ini terlihat dari signifikan Motivasi kerja (X₂) dengan nilai sig 0,000 < 0,05. dan nilai $t_{tabel} = t_{Df : n-k-1} = 96 - 2 - 1 = 93 = 1.985$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 7,844 > 1.985, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis berbunyi terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial diterima.

Uji F

Tabel 8
Hasil Uji Statistik F

		ANOVA ^a			
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	930.423	2	465.211	53.319
	Residual	846.327	97	8.725	
	Total	1776.750	99		

Sumber Peneliti, Output SPSS V26

Dari tabel di atas, dapat diperoleh melalui hasil Statistical SPSS versi 26 ini berarti, uji hipotesis secara simultan yaitu untuk menguji seberapa besar pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F. Menentukan F_{tabel} $df_1 = (k-1)$ dan $df_2 = (n-k)$, k adalah variabel bebas (X), n adalah jumlah sampel $df_1 = 3 - 1 = 2$, $df_2 = 96 - 2 = 94$ Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 53,319 dan sedangkan nilai F_{tabel} (lampiran) dengan dk pembilangan 2 dan dk penyebut 96 adalah sebesar 3.09 signifikansi sebesar 0.000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$, (53,319 > 3.09) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000 < 0.05). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel Disiplin Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi R Square X_1 , X_2 dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.514	2.95381

Sumber: data olahan SPSS 26

Dari tabel di atas didapat nilai R Square sebesar 0.524 yang menunjukkan bahwa variabel Y (Kinerja) dipengaruhi oleh variabel X_1 (Disiplin Kerja), Variabel X_2 (Motivasi kerja) sebesar 52,4 % dan sisanya sebesar 47,6 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,786 + 0,631 X_1$, Nilai koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,674 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 45,4 % dan uji hipotesis diperoleh nilai thitung 9,042 > dari ttabel 1.985 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima menandakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Seluler Jakarta Selatan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,744 + 0,571 X_2$ Nilai koefisien korelasi motivasi kerja sebesar 0,621 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi sebesar 38,6 % dan uji hipotesis diperoleh nilai thitung 7,844 > ttabel 1,985 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima menandakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Seluler Jakarta Selatan.
3. Disiplin Kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,379 + 0,440 X_1$
4. + 0,307 X_2 Nilai koefisien korelasi sebesar 0,724 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 52,4% sedangkan sisanya 47,6% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung 53,319 > Ftabel 3,09 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara simultan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Seluler Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi P (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator), Riau: Zanafa Publishing.
- Agung Setiawan (2013). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 1, No 4; Juli 2013.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2014). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh, Bandung: PT Refika Aditama.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Andrew F, Sikula (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga
- Arikunto, Suharsimi. (2014). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik (Cetakan Kelimabelas). Jakarta: Rineka Cipta.
- Edison, Emron. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi 9, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. . Jakarta:: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, Arif Y (2018). Pembahasan Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan). Yogyakarta: CAPS.
- Kasmir.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Khair, Oki (2016) _ pengembangan sumber daya manusia di yayasan pembangunan masyarakat sejahtera kelurahan Kedaung Pamulang Tangerang Selatan – Banten
- Khair, Oki (2016) _ Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan geand Manhattan club hotel Borobudur Jakarta.
- Payaman J. Simanjuntak. (2011). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Rivai, Ella Sagala. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2017). Manajemen. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Siswanto., B. (2010). Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2015). metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suherman, Wawan. (2017). “Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan”. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sondang P Siagian (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Wibowo (2016). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Penerbit Penerbit PT RajaGrafindoPersada.Jakarta
- Wirawan (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.