



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Regional 1 Sumatera

Eunike Julianti Christine Telaumbanua^{1*}, Nursiah², Desri Wiana³, Agus Edi Rangkuti⁴, Anggiat P. Simbolon⁵

¹⁻⁵Politeknik Negeri Medan, Indonesia

*Korespondensi penulis: euniketelau@gmail.com

Abstract. *The company's success in achieving its goals and success is supported by several factors, one of which is people. Competent and professional resources will improve the company's performance. Employee performance is the ability, skills, and work results shown by an employee in carrying out his duties and responsibilities at work. Employee performance can be influenced by several factors, including motivation and work discipline. Motivation is an impulse that can trigger a sense of enthusiasm and is also able to change individual behavior towards something better. Besides motivation, work discipline is also a factor that can improve employee performance. Work discipline is the attitude of an employee who respects, respects, obeys and obeys the regulations that apply in the company. The purpose of this study is to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT Telkom Indonesia Regional 1 Sumatra. Data was collected through a survey by distributing questionnaires to employees of PT Telkom Indonesia Regional 1 Sumatra. The total population is 89 people and all of them are sampled (saturated samples). The instruments in this study are valid and reliable and the types of data used are primary data and secondary data. The results of the study show that motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance. In this study, it shows that work discipline has a more dominant effect than motivation on employee performance.*

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

Abstrak. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan keberhasilannya didukung oleh beberapa faktor salah satunya adalah manusia. Sumber daya yang kompeten dan profesional akan meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan merupakan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya ditempat kerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi dan disiplin kerja. Motivasi adalah dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Disamping motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap seorang karyawan yang menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku diperusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Regional 1 Sumatera. Pengambilan data melalui survei dengan menyebar kuesioner kepada karyawan PT Telkom Indonesia Regional 1 Sumatera. Jumlah populasi 89 orang dan seluruhnya dijadikan sampel (sampel jenuh). Instrumen pada penelitian ini adalah valid dan reliabel dan jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh lebih dominan dibandingkan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan keberhasilannya didukung oleh beberapa faktor diantaranya adalah *Man* (Manusia), *Money* (Uang atau Modal), *Material* (Bahan), *Machine* (Mesin), *Method* (Metode), dan *Market* (Pasar). Dari beberapa faktor tersebut maka hal yang paling penting untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan adalah manusia, karena manusialah yang mengelola faktor diatas.

Manusia merupakan penggerak utama dalam menentukan jalannya perusahaan, sehingga perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional. Sumber daya manusia yang kompeten dan profesional diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan merupakan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya ditempat kerja. Kinerja karyawan yang tinggi maka akan membantu perusahaan mencapai tujuan dan keberhasilannya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus memberikan motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi kerja adalah dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik (Labi, 2023:3). Dengan memberikan motivasi kepada karyawan maka diharapkan akan memberikan semangat kerja untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Disamping memberikan motivasi kerja kepada setiap karyawan, penerapan disiplin kerja juga diberikan untuk karyawan agar seluruh karyawan mematuhi setiap peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja merupakan sikap seorang karyawan yang menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan maupun norma yang berlaku didalam perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan.

PT Telkom Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Dalam upaya bertransformasi menjadi digital *telecommunication company*, telkom mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan. Transformasi tersebut akan membuat organisasi Telkom menjadi lebih *lean* (ramping) dan *agile* (lincah) dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung dengan sangat cepat.

Berdasarkan sumber laporan tahunan Telkom Indonesia pada tahun 2023 PT. Telkom Indonesia berhasil mencapai peningkatan kinerja, Telkom berhasil memperoleh pendapatan

sebesar Rp.149,22 triliun atau meningkat 1,3% dibandingkan tahun 2022. Pencapaian kinerja tersebut tentu saja tidak luput oleh motivasi dan disiplin kerja yang diberikan dan diterapkan perusahaan terhadap seluruh karyawan, serta seluruh divisi regional kerja yang membantu keberhasilan PT. Telkom Indonesia.

PT. Telkom Regional 1 Sumatera merupakan salah satu divisi regional yang termasuk dalam regional kerja Telkom Grup dan bergerak sebagai perusahaan yang membantu jalannya bidang produk dan jasa Perusahaan Telkom Indonesia. PT. Telkom Indonesia Regional 1 Sumatera sangat bergantung terhadap kinerja karyawan agar tercapainya keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memberikan motivasi berupa kebutuhan fisiologis (gaji, pemberian bonus, dan uang transportasi), keamanan (pemberian jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dan asuransi kesehatan), penghargaan atas prestasi kerjanya.

Disamping memberikan motivasi kerja terhadap seluruh karyawan, perusahaan juga menerapkan disiplin kerja kepada seluruh karyawan berupa ketepatan waktu dalam melaksanakan dan menyelesaikan seluruh tugas maupun tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan terhadap seluruh karyawan.

Pada penelitian terdahulu, peneliti menemukan hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Contohnya pada penelitian yang dilakukan oleh (Agustian, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Menurut Sutrisno (2023 : 109) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.” Hasibuan dalam Hasyim (2020: 60) menyatakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Abraham Sperling dalam Mangkunegara (2022: 93) memberi penjelasan bahwa motivasi juga memiliki pengertian sebagai suatu kondisi tertentu yang dapat memberikan gairah terhadap seseorang ke arah tujuan tertentu agar dapat bekerja secara maksimal sehingga keinginan perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam Rasyid (2018: 6), motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik/fisiologis, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Maka dari semua faktor kebutuhan yang disebutkan dapat diindikasikan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu:

1) Fisiologis atau kebutuhan fisik

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut dengan kebutuhan psikologis yang artinya kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus di penuhi oleh seseorang. Hal ini dapat dipenuhi dengan cara pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang transportasi, fasilitas kenyamanan lingkungan kerja dan lain sebagainya.

2) Keamanan

Setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka ditunjukkan dengan pemberian fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan.

3) Sosial

Kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan sosial *needs*, yang mana kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain. Kebutuhan ini dapat terpenuhi dengan melakukan interaksi dengan orang lain dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai

4) Penghargaan

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungan. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin tinggi juga kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan. Hal ini dapat dipenuhi dengan memberikan penghargaan terhadap karyawan atas prestasi kerjanya.

5) Aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran diri sendiri. Kebutuhan ini ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut diharapkan mengerahkan potensinya. Agar kebutuhan ini dapat terpenuhi maka perusahaan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan untuk setiap karyawan.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki peran penting dalam sebuah kesuksesan perusahaan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga menurut Supomo (2022 :134) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seseorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh perusahaan, agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Hasibuan dalam Tusholihah (2019:3) memberi penjelasan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan.

Effendi (2019: 92) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin juga merupakan salah satu metode untuk memelihara keteraturan didalam sebuah organisasi perusahaan.”

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Alfred dalam Suritno (2019: 32), menyatakan bahwa indikator disiplin diperlukan untuk mengukur tingkat kedisiplinan sebuah perusahaan. Ada 4 indikator disiplin kerja yaitu

1) Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2) Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

3) Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4) Ketaatan terhadap aturan perusahaan.

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, menggunakan kartu tanda identitas, izin apabila tidak masuk kantor merupakan cerminan disiplin yang tinggi yang dimiliki karyawan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan perusahaan, hal ini dikarenakan semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam tujuan perusahaan. Kasmir (2019:182) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode.” Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan artinya kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel dalam Gunawan (2021: 146) ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut

1) Kualitas kerja

Menuliskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil kerja yang harus dicapai.

2) Kuantitas kerja

Merupakan seberapa banyak kinerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

3) Ketepatan waktu

Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu, atau melayani sesuatu.

4) Hubungan antar perseorangan

Merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

3. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2021:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan.

Penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2021:17) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai perspektif.

Lokasi, Waktu dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Regional 1 Sumatera yang beralamat di Jl. Prof. HM Yamin, SH No. 2 Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Penelitian ini dilakukan dari bulan Oktober 2023 – Selesai.

Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2021: 126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap yang bekerja di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Regional 1 Sumatera yang berjumlah 89 orang.

2) Sampel

Sugiyono (2021:127) mengatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam pengambilan sampel didasarkan pada pendapat Arikunto dalam Sari (2022: 150) bahwa apabila subyeknya kurang dari 100 – 150 maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Tetapi jika subyeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 25-30%. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan teknik sampel Jenuh. Menurut Sugiyono (2021: 131) “*Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan/peluang sama bagi setiap

unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Menurut Sugiyono (2022 : 85) “Teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel pada penelitian ini diambil dari jumlah populasi yaitu 89 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Profil PT Telkom Indonesia

PT Telkom Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52.09%, sedangkan 47.91% sisanya dikuasai oleh publik. Saham Telkom diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode “TLKM” dan *New York Stock Exchange* (NYSE) dengan kode “TLK”.

Dalam upaya bertransformasi menjadi *digital telecommunication company*, TelkomGroup mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan (*customer-oriented*). Transformasi tersebut akan membuat organisasi TelkomGroup menjadi lebih *lean* (ramping) dan *agile* (lincah) dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat. Organisasi yang baru juga diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menciptakan *customer experience* yang berkualitas.

Kegiatan usaha TelkomGroup bertumbuh dan berubah seiring dengan perkembangan teknologi, informasi dan digitalisasi, namun masih dalam koridor industri telekomunikasi dan informasi. Hal ini terlihat dari lini bisnis yang terus berkembang melengkapi *legacy* yang sudah ada sebelumnya.

Telkom mulai saat ini membagi bisnisnya menjadi 3 Digital Business Domain:

- 1) **Digital Connectivity:** *Fiber to the x (FTTx), 5G, Software Defined Networking (SDN)/ Network Function Virtualization (NFV)/ Satellite.*
- 2) **Digital Platform:** *Data Center, Cloud, Internet of Things (IoT), Big Data/ Artificial Intelligence (AI), Cybersecurity.*
- 3) **Digital Services:** *Enterprise, Consumer.*

Sebagai hasil restrukturisasi, sejak 1 Juli 1995 organisasi TELKOM terdiri dari tujuh Regional. Regional ini menjadi pengganti struktur wilayah usaha Telekomunikasi (WITEL) yang memiliki daerah teritorial tertentu, namun hanya menyelenggarakan jasa

telepon lokal dan mendapat bagian dari jasa Sambungan Langsung (SLI) melalui perhitungan interkoneksi.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum menggunakan regresi linier berganda maka, dapat dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik. Berikut ini merupakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data dari jawaban responden berdistribusi normal atau tidak. Berikut ini uji normalitas yang dilakukan dengan *kolmogorov-smirnov*, grafik histogram dan *scatter plot*.

a. Nonparametik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S)

Uji *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Jika nilai probabilitas yang didapat >0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal sebaliknya jika signifikansi <0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Berikut uji *kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan teknik Monte Carlo:

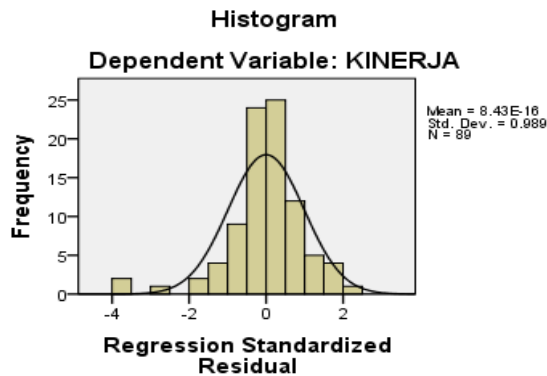
Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			89
Normal	Mean		.0000000
Parameters	Std. Deviation		1.99086627
Most Extreme	Absolute		.126
Differences	Positive		.080
	Negative		-.126
Test Statistic			.126
Asymp. Sig. (2-tailed)			.001
Monte Carlo	Sig.		.112
Sig. (2-tailed)	99% Confidence Interval	Lower Bound	.103
		Upper Bound	.120

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa Monte Carlo (2-tailed) sebesar 0,112 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan Keputusan dalam uji *Kolmogorov-Smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Disamping uji (K-S), uji normalitas juga dapat dilihat dari grafik histogram yang ada dibawah ini:

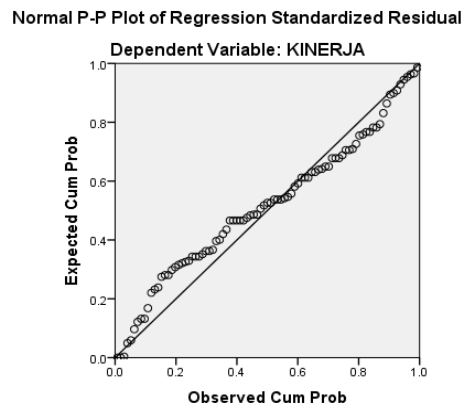


Sumber: data diolah (2024)

Gambar 1. Gambar Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat dilihat bahwa grafik histogram menunjukkan pola yang simetris yaitu tidak melenceng ke kiri atau ke kanan, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Selain menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dan histogram, metode lain yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat gambar p-p plot berikut:



Sumber: data diolah (2024)

Gambar 2. Normal P-P Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa persebaran data penelitian cenderung mendekat dengan garis diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi korelasi antar variable independen atau tidak. Variabel yang menyebabkan multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinearitas. Hasil pengolahan data Uji Multikolinearitas dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI	.902	1.109
	DISIPLIN KERJA	.902	1.109

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai *Tolerance* semua variabel independen adalah 0,902 atau $0,902 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar 1,109 atau $1,109 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya gejala heterokedastisitas adalah dengan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual dengan variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang memenuhi syarat Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas. Model regresi tidak terjadi Heterokedastisitas apabila nilai sig. > 0,05. Hasil pengolahan data Uji Heterdokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

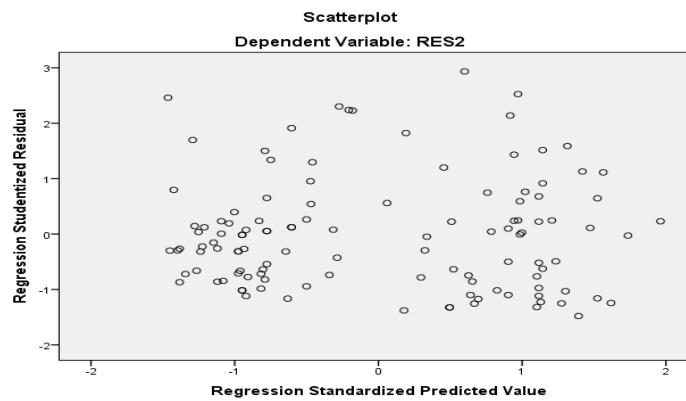
Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.076	.691		5.898	.210
	MOTIVASI	-.068	.045	-.231	-1.498	.445
	DISIPLIN KERJA	-.006	.043	-.021	-.134	.894

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan pada hasil pengolahan data menggunakan *Glejser Test* lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Selain dengan menggunakan uji glejser, untuk melihat ada tidaknya masalah Heterokedastisitas terhadap model regresi dapat dilihat melalui grafik *Scatterplot*, jika grafik tidak membentuk pola tertentu model regresi bebas dari heterokedastisitas. Hasil pengujian Heterokedastisitas dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut;



Sumber: data diolah (2024)

Gambar 3. Grafik Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat titik-titik yang ada pada gambar *Scatterplot* menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta titik-titik tersebut tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent (motivasi dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Bentuk persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

ε = Standar error

Maka hasil persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	
		Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.704	1.242			
	MOTIVASI	.250	.030	.475	.000	
	DISIPLIN KERJA	.410	.040	.590	.000	
Sumber: data diolah (2024)						

Berdasarkan tabel 4 maka, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,704 + 0,250X_1 + 0,410X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta = 7,704 ini menunjukkan jika tidak ada motivasi dan disiplin kerja, maka tingkat kinerja karyawan sebesar 7,704.
- 2) Koefisien $\beta_1 = 0,250$ bernilai positif, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain jika motivasi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,250.
- 3) Koefisien $\beta_2 = 0,410$ bernilai positif, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,410.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak dapat dilihat dari hasil regresi diatas. Berdasarkan regresi di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Nilai $\beta_1 \neq 0$ (sebesar 0,250) maka hipotesis diterima yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Regional 1 Sumatera
- 2) Nilai $\beta_2 \neq 0$ (sebesar 0,410) maka hipotesis diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Regional 1 Sumatera
- 3) Nilai β_1 dan $\beta_2 \neq 0$, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Regional 1 Sumatera

Untuk mengetahui apakah pengaruhnya signifikan atau tidak maka dilakukan Uji Parsial (t) dan Uji Simultan (f)

1) Uji Parsial (Uji-t)

Uji Parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin secara parsial dan signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Adapun ketentuan untuk uji t adalah apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka, tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk menghitung nilai t_{tabel} digunakan rumus:

$$df = n - k$$

$$df = 89 - 3$$

$$df = 86$$

Keterangan :

Df : degree of freedom

N : banyak sampel

K : jumlah variabel bebas dan terikat

Maka t_{tabel} dalam penelitian ini sebesar 1,662

Hasil pengolahan Uji Parsial (Uji-t) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.704	1.242		6.203	.000
MOTIVASI	.250	.030	.475	8.233	.000
DISIPLIN KERJA	.410	.040	.590	10.234	.000

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh data sebagai berikut:

- Nilai t_{hitung} sebesar 8.233 $> t_{tabel}$ 1,662 dan nilai signifikansi t_{hitung} sebesar 0,000 $<$ nilai signifikansi 0,05. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t_{hitung} sebesar 10.234 $> t_{tabel}$ 1,662 dan nilai signifikansi t_{hitung} sebesar 0,000 $<$ nilai signifikansi 0,05. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai *Standardized Coefficients* menunjukkan bahwa disiplin kerja (0,590) lebih besar dari motivasi (0,475), maka disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji Simultan (Uji f)

Uji Simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan dan signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Adapun ketentuan Uji F adalah apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka semua variabel bebas (X) secara bersama-sama (Simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka semua variabel bebas (X) secara bersama-sama (Simultan) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Untuk menghitung nilai F_{tabel} digunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{tabel} = df_1 : df_2$$

$$F_{tabel} = (k-1) : (n-k-1)$$

$$F_{tabel} = (3-1) : (89-3-1)$$

$$F_{tabel} = 2 : 85$$

Keterangan:

df_1 : derajat pembilang

df_2 : derajat penyebut

n : banyak sampel

k : jumlah variabel bebas dan terikat

Maka F_{tabel} dalam penelitian ini adalah sebesar 3,10. Hasil pengolahan data Uji Simultan (F) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a			F	Sig.
	Sum of Squares	df	Mean Square		
1 Regression	296.182	2	148.091	121.665	.000 ^b
Residual	104.679	86	1.217		
Total	400.861	88			

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai F_{hitung} sebesar $121,665 > 3,10$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji di atas dapat disimpulkan bahwa:

- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Regional 1 Sumatera.
- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Regional 1 Sumatera.

- c. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Regional 1 Sumatera.
- d. Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Regional 1 Sumatera.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan melihat nilai *R square* pada *output* dari hasil regresi linier pada uji statistic SPSS. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Deteminasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.739	.733	1.10327

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,733 atau 73,3% yang berarti hubungan antara variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 73,3%. Sedangkan 26,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Regional 1 Sumatera. Penelitian ini memperoleh hasil setelah melakukan uji analisis data yang dilakukan kepada 89 responden. Berikut adalah pembahasan dari hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Regional 1 Sumatera. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dengan pemberian motivasi terhadap setiap karyawan maka akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sebaliknya jika pemberian motivasi tidak diberikan sepenuhnya maka menurunkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan memberikan motivasi berupa

pemberian gaji, bonus, tunjangan kesehatan dan lain-lain akan mampu mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuan yang sama.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustian (2019) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS)”, hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Regional 1 Sumatera. Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku seseorang karyawan dalam suatu perusahaan untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang ditentukan oleh perusahaan.

Dalam hal ini dengan diberikannya disiplin kerja terhadap setiap karyawan maka akan menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Hasil penelitian yang relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustika (2023) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada KFC Bintaro Sektor Sembilan)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

3) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Regional 1 Sumatera. Semakin baik motivasi dan disiplin kerja yang diterapkan perusahaan maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin baik pula. Apabila sebuah perusahaan memiliki motivasi dan disiplin kerja yang baik maka seluruh karyawan akan lebih lagi untuk meningkatkan kinerja maupun performanya di perusahaan. Hal ini juga berdampak pada reputasi perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lain dan juga berdampak bagi perkembangan perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pane (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan” yang

menyatakan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan (Gaji, tunjangan dan uang bonus, informasi keselamatan, kebutuhan sosial dan aktualisasi diri) maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan (ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggungjawab yang tinggi, dan ketaatan aturan kantor) maka akan semakin maksimal kinerja yang dihasilkan karyawan.
- 3) Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi dan disiplin kerja yang kuat akan menciptakan karyawan yang memiliki kinerja dan semangat yang tinggi untuk keberhasilan suatu perusahaan.
- 4) Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti ingin memberi saran sebagai berikut:

- 1) PT Telkom Indonesia Regional 1 Sumatera sebaiknya lebih meningkatkan motivasi agar berdampak terhadap kinerja karyawan, baik dari dalam maupun luar karena sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara harus memberikan pelayanan maupun kinerja demi kesuksesan perusahaan. Selain memberikan motivasi, penting juga untuk memperhatikan disiplin kerja karyawan agar terciptanya kinerja yang memuaskan di masa yang akan datang.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya, terutama mengenai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mengembangkan variabel yang lebih luas seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi dan pelatihan.

REFERENSI

- Agustian, O. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. *Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Agustika, N. D. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi COVID-19 (Studi kasus pada KFC Bintaro Sektor Sembilan) [Skripsi]. *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Dahliani, H. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Regional 1 Sumatera. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Effendi, M., & Febri, Y. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 1, 88–98.
- Gunawan, A., Sulistiowati, & Hendri, I. (2021). The effect of budaya perwira to work motivation and the impact on employee performance of PT. Mandiri Tunas Finance Pontianak Branch. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 9(3), 143–154.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah*, 3(1), 59–69.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Labi, S. L. (2023). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makasar New Port. *Universitas Bosowa Makassar*.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Pane, A. N. Y. (2021). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Rasyid, N. H. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Dunia Marine Products di Makassar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1–10.
- Sari, N. C., Ahiruddin, & Djunaidi. (2022). Determinan kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5, 148–153.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta Grup.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta Grup.
- Supomo, R., & Nurhayati. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Yrama Widya.

- Suritno, A. H., Arifin, A., & Ayub. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Universitas Malikussaleh dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 1–23.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Grup.
- Tusholihah, M., Hasyim, M. A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja outsourcing. *Jurnal Equilibrium Manajemen*, 5(2), 1–11.