

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA MEDIA SELULAR

Budiansyah¹, Ismartaya², Yulianingsih³

Universitas Djuanda

e-mail: budibudiansyah40@gmail.com¹, ismartaya@unida.ac.id², yulianingsih@unida.ac.id³

Abstrak – Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar dan dikelola dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Selular. Subjek penelitian adalah karyawan PT. Sarana Media Selular sebanyak 100 orang yang dijadikan sampel. Penelitian ini berbentuk deskriptif dan verifikatif. Mekanisme pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan dan studi lapangan. Metode pengujian instrumen menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menerangkan bahwa kategori motivasi kerja tinggi, disiplin kerja baik dan kinerja karyawan tinggi. Secara simultan dan parsial motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan.

Abstract – Human resources are the most important assets in a company. Without human resources, the company will not run smoothly and be well managed. This study aims to analyze the influence of work motivation and work discipline simultaneously and partially on employee performance at PT. Sarana Media Selular. The subjects of the study were 100 employees of PT. Sarana Media Selular who were used as samples. This study is descriptive and verification. The data collection mechanism is carried out by literature study and field study. The instrument testing method uses validity test, reliability test and classical assumption test. The analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of the study explain that the category of high work motivation, good work discipline and high employee performance. Simultaneously and partially work motivation and work discipline have a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline And Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya SDM, perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar dan dikelola dengan baik, karena SDM merupakan daya penggerak dan pengatur suatu perusahaan. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, tentu membutuhkan SDM yang handal dan dapat memberikan kontribusi pada perusahaan sehingga mampu mendukung tujuan secara efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia bertujuan untuk menciptakan manusia produktif.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya, kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis tidak stabil (Kasmir, 2018:182). Faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan dan pengawasan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016:189).

PT. Sarana Media Selular merupakan perusahaan provider telkomsel yang berlokasi di Jl. Raya Tajur No.65D, RT.03/RW03, Tajur, Kec. Bogor Timur Kota Bogor. PT. Sarana Media Selular (SMS) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan telekomunikasi. PT SMS tercatat sebagai STRATEGIC BUSINESS PARTNER

TELKOMSEL, dengan jaringan distribusi melalui kantor TAP (TELKOMSEL AUTHORIZED PARTNER) dan GRAPARI yang tersebar di wilayah Sumatera, Jawa dan Kalimantan. Banyaknya pesaing membuat perusahaan memiliki beberapa kendala seperti tidak tercapainya target. Berikut ini adalah data ketercapaian target penjualan dan realisasi PT. Sarana Media Selular tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. Data Ketercapaian Target Penjualan dan Realisasi Produk PT. Sarana Media Selular 2023

No	Bulan	Target Penjualan (Pcs)	Realisasi Penjualan (Pcs)	Presentase (%)	Keterangan
1	Januari	9000	10200	113.33	Tercapai
2	Februari	9000	8300	92.22	Tidak Tercapai
3	Maret	9000	8600	95.56	Tidak Tercapai
4	April	9000	9200	102.22	Tercapai
5	Mei	9000	8600	95.56	Tidak Tercapai
6	Juni	9000	9400	104.44	Tercapai
7	Juli	9000	9000	100.00	Tidak Tercapai
8	Agustus	9000	7600	84.44	Tidak Tercapai
9	September	9000	9000	100.00	Tidak Tercapai
10	Oktober	9000	7800	86.67	Tidak Tercapai
11	November	9000	8500	94.44	Tidak Tercapai
12	Desember	9000	8500	94.44	Tidak Tercapai
Jumlah		108000	104700	1163.33	Tercapai
Rata rata		9000	8725	97	Tidak Tercapai

Sumber: PT. Sarana Media Selular, 2024

Berdasarkan Tabel 1 bahwa target penjualan PT. Sarana Media Selular rata-rata selama tahun 2023, yaitu sebesar 97% atau sebanyak 8725 pcs. Ketercapaian tertinggi terjadi pada bulan Januari karena perusahaan melakukan kerja sama dengan pihak sekolah untuk melakukan transaksi membuat akun skul, id, pada bulan April perusahaan bekerja sama dengan komunitas untuk membuat event dengan secara bundling tiket konser dan pada bulan Juni perusahaan bekerjasama dengan pihak travel umroh dan haji untuk melakukan transaksi paket roaming. Hal ini disebabkan oleh kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dianggap lebih optimal sehingga dalam melaksanakan target penjualan mengalami peningkatan. Sebaliknya, ketercapaian terendah terjadi pada bulan Agustus dan Oktober. Hasil penjualan yang tidak sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan, dikarenakan pada tahun tersebut diduga tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja rendah sehingga kurangnya tanggung jawab terhadap pencapaian hasil kinerja tersebut. Hal ini menjadi salah satu indikasi bahwa kinerja karyawan masih kurang baik.

Motivasi kerja adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan perusahaan sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan bertanggung jawab dalam memberikan motivasi kerja yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, Perusahaan harus memotivasi karyawannya sebagai upaya meningkatkan kinerja, jika kinerja tinggi maka memudahkan Perusahaan untuk mencapai tujuan. Berikut merupakan data balas jasa yang diberikan perusahaan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Data Pemberian Balas Jasa Karyawan PT. Sarana Media Selular

No	Departemen	Kompensasi					Insentif
		Gaji	Tunjangan			BPJS TK & Kesehatan	
			Transportasi	Makan	THR		
1	Direktur	✓	✓	-	✓	✓	✓
2	General Manager	✓	✓	-	✓	✓	✓
3	Manager	✓	✓	-	✓	✓	✓
4	HRD	✓	✓	-	✓	✓	✓
5	Spv Sales Force	✓	✓	-	✓	✓	✓
6	Spv Direct Sales	✓	✓	-	✓	✓	✓
7	Administrasi	✓	-	-	✓	✓	✓
8	Kasir	✓	-	-	✓	✓	✓
9	Sales Force	✓	-	-	✓	✓	✓
10	Direct Sales	✓	-	-	✓	✓	✓

Sumber: PT. Sarana Media Selular, 2024

Berdasarkan tabel 2 mengenai pemberian balas jasa yang diberikan oleh PT. Sarana Media Selular kepada karyawannya dapat diketahui bahwa perusahaan hanya memberikan Gaji, THR, tunjangan BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan sesuai dengan UU Nomor 24 Tahun 2011 serta Insentif, tetapi PT. Sarana Media Selular tidak memberikan tunjangan transportasi dan makan. Sehingga mempengaruhi motivasi kerjanya, karena ada pula karyawan yang lokasi rumahnya jauh dari tempat kerja dan memakan biaya transportasi yang cukup lumayan., karena biaya transportasi dan makan ini adalah bentuk penghargaan bagi karyawan atas kerja kerasnya dalam bekerja.

Disiplin kerja merupakan hal penting meski dimiliki oleh setiap individu dalam bekerja, karena disiplin kerja adalah cerminan akan tanggung jawab terhadap tugas-tugas dilaksanakan. Disiplin kerja yang baik dari para karyawan tentu dapat meningkatkan moral perusahaan menjaga standar perusahaan. Karyawan juga akan cenderung lebih menghormati aturan di tempat kerja, mengurangi kemungkinan pelanggaran, sanksi kedisiplinan. Disiplin baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas diberikan kepadanya. Disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai efektivitas kerja maksimal, baik disiplin waktu, tata tertib atau peraturan telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 3. Data Absensi Karyawan Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Total Hari Kerja (Hari)	Absensi Karyawan (Hari)	Total Kehadiran (Hari)	Presentase Ketidakhadiran (%)
		(ii)	(iii)	(iv) = (ii) x (iii)	(v)	(vi)=(iv) – (v)	(vii) = (v) / (iv) x 100%
1	Januari	100	27	2700	68	2632	3
2	Februari	100	20	2000	49	1951	3
3	Maret	100	23	2300	53	2247	2
4	April	100	17	1700	73	1627	4
5	Mei	100	23	2300	45	2255	2
6	Juni	100	26	2600	48	2552	2
7	Juli	100	27	2700	78	2622	3
8	Agustus	100	27	2700	64	2636	2
9	September	100	24	2400	68	2332	3
10	Oktober	100	24	2400	73	2327	3
11	November	100	27	2700	48	2652	2

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Total Hari Kerja (Hari)	Absensi Karyawan (Hari)	Total Kehadiran (Hari)	Presentase Ketidakhadiran (%)
		(ii)	(iii)	(iv) = (ii) x (iii)	(v)	(vi)=(iv) – (v)	(vii) = (v) / (iv) x 100%
12	Desember	100	27	2700	586	2642	2
Rata-rata			24.33	2433.33	60.42	2372.92	3

Sumber: PT Sarana Media Selular, 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat rata-rata ketidakhadiran pada tahun 2023 karyawan PT. Sarana Media Selular sebesar 3% sedangkan toleransi telah ditetapkan oleh perusahaan adalah maksimal 2%. Selain itu presentase ketidakhadiran karyawan pada bulan April mencapai angka tertinggi yaitu 4%. Alasan dari tingginya dikarenakan pada bulan April bertepatan pada bulan Ramadhan dan Hari Raya Idul Fitri, berhubung banyak karyawan pulang kampung sehingga banyak karyawan tidak masuk sesuai dengan jadwal telah ditentukan. Oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan disiplin kinerja agar lebih profesional dalam bekerja. Kondisi ini disebabkan kurangnya kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan. Tingginya tingkat absensi menunjukkan rasa disiplin karyawan masih rendah sehingga menyebabkan pekerjaan kurang berhasil dari target yang ditetapkan.

Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Selular.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Bentuk penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:35) metode penelitian deskriptif merupakan metode yang berkaitan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih/variabel yang berdiri sendiri. Sedangkan metode penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2018:36) adalah suatu penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sarana Media Selular berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus).

Metode Pengambilan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Sarana Media Selular. Sedangkan data sekunder diperoleh dari perusahaan. Prosedur pengumpulan data yang didapat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: 1) Studi Lapangan: a. wawancara (interview), b) angket (kuesioner) c. pengamatan (observasi). 2) Studi Kepustakaan penelitian ini dilakukan melalui buku-buku, literatur, tulisan-tulisan dan aturan yang ada hubungannya dengan budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis Ordinary Least Square (OLS): 1) Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan metode Kolmogorov Smirnov, Normal Probability Plot. Jika nilai signifikansi \geq taraf nyata (0,05), maka distribusi data dinyatakan normal, dan jika nilai signifikansi $<$ taraf nyata (0,05), maka distribusi data dinyatakan tidak normal. Adapun hasil

perhitungan uji normalitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa nilai Assymp. Sig. sebesar 0,200. Hal tersebut berarti bahwa tabel berdistribusi normal karena nilai Assymp. Sig. lebih besar dari 0,05; 2) Uji Multikolinieritas apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dari hasil uji Variance Inflation Factor (VIF) pada output SPSS tabel coefficients, masing-masing variabel independen motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki nilai Tolerance > 0,05 dan nilai VIF < 5, maka model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinearitas antara variabel terikat dengan variabel bebas sehingga dapat digunakan dalam penelitian; 3) Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji park, menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik scatterplot menyebar dengan pola yang tidak jelas tersebut dan di bawah angka 0 pada titik Y. Jadi pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi tersebut menjadi layak dipakai untuk memprediksi setiap variabel dalam penelitian ini.

Hasil Pengolahan Data

Hasil pengolahan merupakan hasil yang didapatkan setelah data diolah menggunakan SPSS. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda, korelasi berganda, uji F dan uji t berikut ini:

Tabel 4. Rangkuman Hasil Perhitungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Karyawan. Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	20,951	1,389		14,829	,001		
Motivasi Kerja	,481	,028	,879	17,198	,001	,849	1,036
Disiplin Kerja	,338	,028	,656	8,998	,001	,849	1,036
t-tabel	= 1,661						
F-hitung	= 20,898						
Sig	= 0,001						
F-tabel	= 3,090						
R	= 0,796						
R ²	= 0,633						
Adjusted R ²	= 0,625						
Std. Error Of the Estimate	= 1,769						
Alpha (a)	= 5%						

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Selular menunjukkan nilai R sebesar 0,796 yang berada pada rentang nilai (0,80-1,000) termasuk dalam kategori kuat. Artinya hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja mengalami peningkatan akan diikuti oleh peningkatan nilai variabel kinerja karyawan. Sedangkan perhitungan pada koefisien determinasi diketahui bahwa hasil R Square sebesar 0,633 atau 63,3%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 63,3% dan sisanya 36,7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan dan pengawasan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen (Kasmir, 2016:189).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Karyawan PT Sarana Media Selular

Karakteristik karyawan PT Sarana Media Selular didominasi oleh laki-laki, karena dianggap memiliki ketelitian yang tinggi dengan rentang usia 25-34 tahun dengan usia yang

produktif karyawan mampu mengerjakan tugas yang diberikan secara efektif sehingga mampu mencapai target. Pendidikan terakhir SMA/SMK serta masa bekerja >3-4 tahun.

Tanggapan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Berikut merupakan rekapitulasi tanggapan karyawan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Tabel 5. Penilaian Karyawan Terhadap Motivasi Kerja

No	Indikator	Rata-rata	kriteria	Interpretasi
1	Balas Jasa	3,45	Tinggi	Sebagian besar karyawan merasa balas jasa yang diterima sudah sesuai dengan harapan karyawan
2	Kondisi Kerja	3,60	Tinggi	Sebagian besar karyawan merasa kondisi kerja dan lingkungan kerja mendukung aktivitas kerja
3	Fasilitas Kerja	3,38	Cukup	Karyawan pada umumnya merasa bahwa fasilitas kerja mendukung kelancaran pekerjaan.
4	Prestasi Kerja	3,40	Tinggi	Karyawan Sebagian besar melakukan usaha dengan semaksimal mungkin untuk mencapai prestasi kerja.
5	Pengakuan Dari Atasan	3,42	Tinggi	Karyawan sebagian besar mengakui bahwa pimpinan menghargai hasil kerja karyawan.
6	Pekerjaan Itu Sendiri	3,40	Tinggi	Karyawan sebagian besar senang mengenai pekerjaannya.
Rata-rata penilaian variabel motivasi kerja		3,44	Tinggi	Motivasi kerja termasuk dalam kategori tinggi berdasarkan pernyataan balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri.

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Tabel 6. Rekapitulasi Penilaian Karyawan Terhadap Disiplin Kerja

No	Indikator	Rata-rata	Kriteria	Interpretasi
1	Frekuensi kehadiran	3,68	Baik	Karyawan sebagian besar memberikan penilaian baik, artinya karyawan yang ada pada perusahaan mampu disiplin dalam absensi atau kehadiran sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan.
2	Tingkat kewaspadaan	3,83	Baik	Karyawan Sebagian besar memberikan penilaian baik, artinya karyawan mampu berkonsentrasi pada saat bekerja.
3	Ketaatan pada standar kerja	3,77	Baik	Karyawan Sebagian besar memberikan penilaian baik, artinya karyawan mampu menghargai standard yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan.
4	Ketaatan pada peraturan kerja	3,50	Baik	Karyawan sebagian besar memberikan penilaian baik, artinya peraturan yang diberikan oleh perusahaan mampu membuat para karyawan mentaati sehingga hasilnya menjadi maksimal.
5	Etika kerja	3,49	Baik	Karyawan sebagian besar memberikan penilaian baik,

No	Indikator	Rata-rata	Kriteria	Interpretasi
				artinya karyawan yang ada pada perusahaan mampu menghargai dan menghormati segala aturan dalam bekerja
	Rata-rata penilaian variabel disiplin kerja	3,65	Baik	Rata-rata penilaian karyawan sebagian besar terhadap disiplin kerja seperti indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada pertauran kerja dan etika kerja dalam kategori baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 7. Rekapitulasi Penilaian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

No	Indikator	Rata-rata	Kriteria	Interpretasi
1	Kualitas kerja	3,66	Tinggi	Karyawan sebagian besar memberikan penilaian tinggi, artinya karyawan yang ada mampu menghasilkan produk dengan kualitas yang sangat bagus.
2	Kuantitas kerja	3,57	Tinggi	Karyawan sebagian besar memberikan penilaian tinggi, artinya karyawan mampu memproduksi dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
3	Waktu (jangka waktu)	3,43	Tinggi	Karyawan sebagian besar memberikan penilaian cukup, artinya karyawan belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dari waktu yang diberikan oleh perusahaan.
4	Penekanan biaya	3,45	Tinggi	Karyawan sebagian besar memberikan penilaian tinggi, artinya perusahaan mampu meminimalkan pengeluaran dengan menekan biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan.
5	Hubungan antar karyawan	3,54	Tinggi	Karyawan sebagian besar memberikan penilaian tinggi, artinya karyawan yang ada pada perusahaan saling menghargai serta memiliki hubungan yang baik.
	Rata-rata penilaian variabel kinerja karyawan	3,53	Tinggi	Rata-rata penilaian karyawan sebagian besar terhadap kinerja karyawan seperti indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu (jangka waktu), penekanan biaya dan hubungan antar karyawan dalam kategori tinggi.

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,005 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,005 \leq 0,05$, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Selular. Karyawan PT. Sarana Media selular menaati peraturan dan kebijakan yang telah dibuat oleh perusahaan berinisiatif dan tidak bergantung pada petunjuk atasan terkait pekerjaan mampu bekerjasama dengan rekan kerja. Untuk tanggapan karyawan PT. Sarana Media selular karyawan sering menetapkan rencana serta strategi dalam bekerja menjadi lebih percaya diri dengan kemampuan yang dimilikinya yang membuat hasil kinerja mencapai target yang diinginkan oleh pihak perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Purnama, dkk (2022) menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan Akbar, dkk (2021) menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 \leq 0,05$, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Selular. Karyawan PT. Sarana Media Selular bekerja sesuai dengan pedoman yang yang diberikan perusahaan, menggunakan fasilitas dengan hati-hati untuk menghindari dan melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan. Untuk tanggapan karyawan PT. Sarana Media selular karyawan bekerja dengan kewaspadaan agar menghasilkan produksi sesuai target yang telah ditentukan serta menaati peraturan yang telah ditetapkan, karyawan bersikap baik dengan sesama rekan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya, dkk (2023) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Chusnah (2019) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara keseluruhan, motivasi kerja dan disiplin kerja saling berinteraksi dan memiliki pengaruh yang saling memperkuat terhadap kinerja karyawan motivasi kerja yang baik dan disiplin kerja yang baik. Untuk tanggapan karyawan mengenai motivasi kerja yang memiliki kriteria sangat baik adalah kepribadian, karyawan PT. Sarana Media selular saling terbuka, membantu dan memiliki kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Sama halnya dengan tanggapan disiplin kerja kriteria sangat baik adalah etika kerja, hal ini agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Puspita, dkk (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Agustian, dkk (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh dan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pengujian hipotesis yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1.)Tanggapan karyawan terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Selular adalah sebagai berikut: a) Rata-rata tanggapan penilaian karyawan terhadap motivasi kerja pada kategori baik, pernyataan dengan skor tertinggi pada indikator orientasi tim sedangkan skor terendah pada

indikator kepribadian; b) Rata-rata tanggapan karyawan terhadap disiplin kerja pada kategori baik, pernyataan dengan skor tertinggi pada indikator etika kerja sedangkan pernyataan dengan skor terendah pada indikator frekuensi kehadiran; c) Rata-rata tanggapan karyawan terhadap kinerja pada kategori tinggi, pernyataan dengan skor tertinggi pada indikator penekanan biaya sedangkan pernyataan dengan skor terendah pada indikator waktu (jangka waktu).

2.) Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Selular.

3.) Hasil pengujian secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut: a) Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Selular; b) Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Selular.

Sedangkan implikasinya sebagai berikut: a) Peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja dapat dilakukan dengan saling membantu rekan kerja yang ada sehingga kinerja yang dihasilkan akan menjadi maksimal serta target yang dihasilkan tercapai; b) Pada variabel motivasi kerja, pernyataan dari indikator kepribadian mendapat penelitian terendah dari karyawan. Hal ini dikarenakan Peningkatan kinerja karyawan melalui disiplin kerja dapat dilakukan dengan memperbaiki waktu pada saat masuk kerja agar tidak terlambat serta menghindari bolos dari pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan; c) Peningkatan kinerja karyawan melalui waktu (jangka waktu) dengan memperbaiki waktu pada saat produksi sehingga apabila tepat waktu maka akan menghasilkan target yang diinginkan oleh perusahaan.

Keterbatasan pada penelitian ini hanya menggunakan sampel relatif sedikit (100 responden) sehingga hasilnya belum optimal dan penelitian selanjutnya dapat diarahkan pada sampel lebih besar serta menambah variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, budaya organisasi, kepemimpinan dan pengawasan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen dengan harapan dapat diperoleh hasil yang lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Raja Grafindo Persada. (Diakses pada hari Jumat 8 November 2024 pada pukul 11.20 WIB)
- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing. (Diakses pada hari Senin 11 November 2024 pada pukul 12.10 WIB)
- Agustian, Oki. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. SKRIPSI Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6216-Full_Text.pdf (Diakses pada hari Kamis 14 November 2024 pada pukul 9.20 WIB)
- Akbar, Irfan Rizka, P. H. dan H. W. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren. *Jurnal Perkusi*, 1(2), 232–241. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11038> (Diakses pada hari Kamis 14 November 2024 pada pukul 11.20 WIB)
- Baron, G. dan. (2018). Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya. Grava Media. (Diakses pada hari Kamis 14 November 2024 pada pukul 11.20 WIB)
- Busro. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). Jakarta: Prenadamedia Group. (Diakses pada hari Kamis 14 November 2024 pada pukul 11.20 WIB)
- Chusnah, H. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SGI. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 122–132.

- <https://doi.org/10.34005/kinerja.v2i02.800>. (Diakses pada hari Kamis 14 November 2024 pada pukul 11.20 WIB)
- Coulter, R. dan. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. (Diakses pada hari Kamis 14 November 2024 pada pukul 11.20 WIB)
- Darmawan, Arif (2022). "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Journal of Applied Managerial Accounting*, vol. 6, no. 1, pp. 21-32, <https://doi:10.30871/jama.v6i1.3960>. (Diakses pada hari Selasa 26 November 2024 pada pukul 14.20 WIB)
- Fitriyani, R. M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan di Fave Hotel Malioboro Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 7(3), 273–281. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>. (Diakses pada hari Selasa 26 November 2024 pada pukul 14.20 WIB)
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (Diakses pada hari Selasa 2 Desember 2024 pada pukul 14.20 WIB)
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. (Diakses pada hari Selasa 2 Desember 2024 pada pukul 14.20 WIB)
- Juliandi. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU Pres. (Diakses pada hari Selasa 2 Desember 2024 pada pukul 14.20 WIB)
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada. (Diakses pada hari Selasa 10 Desember 2024 pada pukul 16.20 WIB)
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. (Diakses pada hari Selasa 18 Desember 2024 pada pukul 19.20 WIB)
- Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 53–71. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i1.22> (Diakses pada hari Selasa 18 Desember 2024 pada pukul 19.50 WIB)
- Purnama, dkk (2022) "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. altraco Utama Nusantara di Manado Vol. 10 No. 3 (2022): JE. Vol 10 No 3 (2022) <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.42884> (Diakses pada hari Rabu 25 Desember 2024 pada pukul 21.20 WIB)
- Puspita, D. dan S. W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*, 1(1), 31–41. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9530> (Diakses pada hari Selasa 31 Desember 2024 pada pukul 19.20 WIB)
- Rivai, dan M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. (Diakses pada hari Jumat 3 Januari 2024 pada pukul 15.20 WIB)
- Robert. (2003). *Studi Kasus, Desain dan Metode*. Jakarta: PT Grafindo Persada. (Diakses pada hari Jumat 3 Januari 2024 pada pukul 15.20 WIB)
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama. (Diakses pada hari Kamis 2 Januari 2024 pada pukul 16.20 WIB)
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama Eresco. (Diakses pada hari Senin 6 Januari 2024 pada pukul 11.20 WIB)
- Siswanto, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama Eresco. (Diakses pada hari Kamis 9 Januari 2024 pada pukul 19.20 WIB)
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. (Diakses pada hari Senin 6 Januari 2024 pada pukul 11.20 WIB)
- Supomo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya. (Diakses pada hari Jumat 10 Januari 2024 pada pukul 20.20 WIB)
- Wijaya, I., Basri Rakhman, & Dedy Herianto. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. *Gema Kampus IISIP Yapis Biak*, 18(1), 66–77.

<https://doi.org/10.52049/gemakampus.v18i1.278> (Diakses pada hari Rabu 15 Januari 2024 pada pukul 13.20 WIB)

Yuningsih, Erni, S. H. dan M. G. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*, 6(1), 47–59. <https://doi.org/10.30997/jvs.v6i1.2746>. (Diakses pada hari Rabu 15 Januari 2024 pada pukul 11.20 WIB).