



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v5i6>
Received: 19 June 2024, Revised: 20 Juli 2024, Publish: 22 Juli 2024
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Layanan Call Center 147 Site Bandung

Dimas Aditya Prayoga¹, Dedi Gumilar²

¹Universitas Indonesia Membangun, Jawa Barat, Indonesia, dimasadityaprayoga@student.inaba.ac.id

²Universitas Indonesia Membangun, Jawa Barat, Indonesia, dedi.gumilar@inaba.ac.id

Corresponding Author: dimasadityaprayoga@student.inaba.ac.id

Abstract: *This research discusses the influence of work discipline and work motivation on the performance of employees' PT. Infomedia Nusantara Call Center Services 147 Site Bandung. This research is motivated by the existence of service activities carried out by PT. Infomedia Nusantara which oversees the Call Center 147 service is in charge of the contact center for Indihome services. The existence of this service as part of the merger between Indihome and Telkomsel highlights the level of discipline and work motivation shown by its employees in serving customers. This research uses quantitative methods by combining data collection in the form of questionnaires from 40 employees of PT. Infomedia Nusantara Call Center Services 147 Site Bandung. Data analysis from this research uses the SPSS application. The results of research and analysis show that there is a significant influence between work discipline and work motivation on employee performance while on duty. The results of the F test obtained a p-value of $0.000 < 0.05$. Therefore, the results of the processing show that the regression model is appropriate (fit) in predicting the effect of work discipline and work motivation on employee performance has a significant relationship.*

Keyword: *Performance of Employees, Work Discipline, Work Motivation*

Abstrak: Penelitian ini membahas terkait bagaimana pengaruh yang ditimbulkan dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara Layanan Call Center 147 Site Bandung. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya aktivitas pelayanan yang dilakukan oleh PT. Infomedia Nusantara yang membawahi layanan Call Center 147 yang membidangi *contact center* untuk layanan Indihome. Adanya layanan tersebut sebagai bagian dari merger antara indihome dengan telkomsel menyoroti tingkat disiplin dan motivasi kerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya dalam melayani pelanggan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggabungkan pengambilan data berupa kuesioner terhadap 40 karyawan PT. Infomedia Nusantara Layanan Call Center 147 Site Bandung. Analisis data dari penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian dan analisis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ketika bertugas. Hasil uji F diperoleh p value $0,000 < 0,05$, Oleh karena itu, hasil dari pengolahan menunjukkan bahwa model regresi tepat (fit) dalam

memprediksi pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Internet saat ini menjadi kebutuhan pokok yang tidak dapat dikurangi atau dihilangkan dari masyarakat. Berkembangnya teknologi dan *massifnya* permintaan akan akses internet melahirkan temuan baru yang menggabungkan dua teknologi berbeda. Teknologi yang digabung tersebut yaitu integrasi jaringan *fixed broadband* dan internet mobile yang bertujuan meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas layanan internet. Praktiknya pelanggan tidak lagi terbatas pada satu jaringan yang akan memungkinkan perangkat secara otomatis beralih antara wifi, jaringan seluler dan jaringan tetap sesuai dengan ketersediaan dan kualitas jaringan. Istilah yang tepat penggabungan antara seluler dan Wi-Fi menjadi bentuk layanan yang terintegrasi dalam satu ponsel tersebut adalah FMC (*Fixed-Mobile Convergence*) (Kutanto & Jati, 2024). Implementasi dari temuan tersebut salah satunya menggabungkan perusahaan Indihome dari Telkom Grup (Wi-Fi) dengan Telkomsel (seluler). Pada tanggal 1 Juli 2023 Indihome resmi tidak lagi menjadi bagian dari Telkom Grup dan *merger* dengan Telkomsel (Telkomsel, 2024). Seluruh frontliner *call in* (call center) dan *walk in* (plasa) sudah dapat melayani kedua produk tersebut. Informasi terkait kebutuhan pelanggan akan layanan Indihome dan Telkomsel secara *call in* dapat diakses melalui Call Center 147 dan 188 (Telkomsel, 2024).

Dengan adanya merger ini, sumber daya manusia yang ada diantara dua perusahaan tersebut harus saling memahami *product knowledge* yang baru dalam waktu yang ditentukan perusahaan. Didalamnya terdapat proses adaptasi yang tentu mempengaruhi kinerja karyawan (Hartono & Kusuma, 2020). Karyawan Indihome harus segera memahami *product knowledge* Telkomsel agar proses pelayanan pelanggan berasal dari satu pintu yang sama dan begitu pula sebaliknya (Widodo, 2023b). Karyawan akan dihadapkan pada kenyataan bahwa mereka menghadapi tuntutan pekerjaan dan harus menemukan cara untuk mengatasinya (Widodo, 2020). Perusahaan turut serta dalam upaya mengurangi tekanan untuk tetap menjaga kesejahteraan karyawan (Milliana dkk., 2023).

Karyawan yang menangani pelanggan Indihome dan Telkomsel berada dalam naungan yang sama yaitu PT. Infomedia Nusantara. Infomedia merupakan anak perusahaan dari PT. Telkom Indonesia yang memfokuskan bisnis pada penyediaan solusi *Business Process Outsourcing* (BPO) melalui dua portofolio bisnis diantaranya *Customer Relationship Management* (CRM) dan *Shared Service Operation* (SSO) (Nusantara, 2024). Salah satu layanan dalam CRM Infomedia adalah layanan *contact center* yang menangani pelanggan melalui *voice-based call*. Dalam operasionalnya *contact center* Indihome dan Telkomsel terdapat di dua *site* yaitu Semarang dan Bandung. Dalam penelitian ini akan terfokus pada SDM 147 yang berada di *Site* Bandung.

Sumber daya manusia erat kaitannya dengan penilaian kinerja karyawan. Menurut M. Abdullah, (2014) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil implementasikan rencana kerja yang dibuat oleh suatu instansi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Widodo, Silitonga, et al., 2019). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen (Adha dkk., 2019; (Widodo, Zainal, et al., 2019); Kasmir, 2018). Kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam mencapai visi misi perusahaan dengan sumber daya manusia yang berprestasi. Prestasi kerja akan

dihasilkan dari karyawan yang disiplin dan memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya (Kahfi et al., 2022).

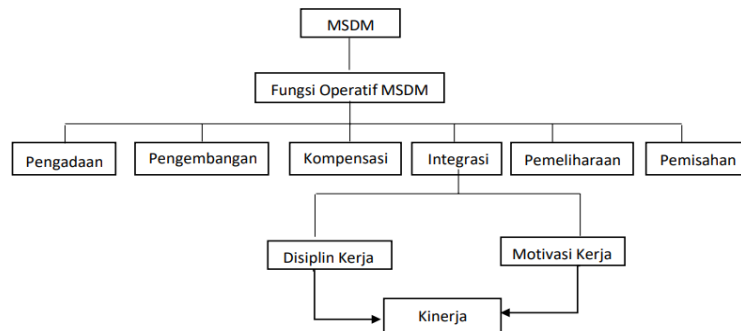
Menurut Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi (Aziz et al., 2021). Disiplin kerja juga dapat dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, aturan yang pasti, pengambilan keputusan pemimpin, pengawasan pemimpin, perhatian terhadap karyawan, dan kebiasaan dalam membiasakan kedisiplinan (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2009). Hal-hal yang menjadi faktor dari disiplin kerja yang terpenuhi atau tidak akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Uno, (2007) mengatakan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan yang timbul karena adanya pengaruh dari dalam maupun dari luar diri individu, sehingga individu tersebut berkeinginan untuk melakukan perubahan tingkah laku atau aktivitas tertentu yang lebih baik dari keadaan sebelumnya (Silitonga et al., 2017). Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses untuk memberikan dorongan kepada seseorang agar dapat melakukan segala rangkaian yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu dan tercapainya tujuan organisasi untuk mencapai kebutuhannya (Ronny Hardiansyah Wicaksana dkk., 2017). Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya potensi. Ada banyak hal yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu di dalam hidupnya (Widodo, 2023a).

Sumber daya manusia berkualitas akan mempengaruhi *output* yang didapatkan perusahaan. Baik atau buruk hasil yang didapatkan tergantung pada kinerja karyawan yang dilatarbelakangi oleh motivasi dirinya ketika melakukan pekerjaan (Widodo, 2022). Motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan tercermin dari kedisiplinan yang diterapkan. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena disiplin kerja merupakan kesadaran untuk menaati aturan-aturan perusahaan (Mangkunegara, 2000). Apabila disiplin yang diterapkan dalam perusahaan terjalin dengan baik maka karyawan senantiasa bekerja dan giat karena termotivasi menjadi karyawan teladan dan membuat kinerja yang dihasilkan karyawan meningkat serta optimal (Latuconsina et al., 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan, (2005) berarti disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian jurnal Tilaar dkk., (2014) menunjukkan secara simultan maupun parsial pengembangan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Caissar dkk., (2022) Berdasarkan hasil penelitian pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terbukti terdapat pengaruh signifikan dengan menggunakan teknik analisis jalur (Silitonga & Widodo, 2019). Pendapat para ahli dan penelitian terdahulu diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berperan positif terhadap berjalannya suatu kinerja. Dan hal tersebut tidak mudah dilakukan karena disiplin kerja perlu memiliki kesadaran yang di pengaruhi oleh diri sendiri dan dapat di bantu juga oleh orang lain dengan adanya motivasi, karyawan yang termotivasi dapat membuat kinerja meningkat hingga senantiasa optimal dalam prosesnya.

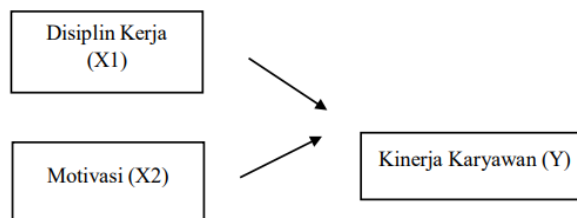
Penjelasan di atas kerangka penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber : (Mangkunegara, 2000)

Gambar 1. Kerangka Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasisaling berhubungan dalam menentukan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka gambaran tentang model penelitian tersebut sebagai berikut :



Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Gambar 2. Model Penelitian

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah termasuk penelitian yang menggunakan metode survey. Menurut Kerlinger dalam (Sugiyono, 2017) menyatakan penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data dari sampelyang di ambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan – hubunganantar variabel sosiologis maupun psiologis, penelitian ini melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisisioner, wawancara terstruktur, dan sebagainya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan yang di diharapkan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif . Penelitian ini dilakukan terhadap 40 orang

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini ialah perhitungan statistik menggunakan regresi ganda. Model analisis regresi ganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis regresi ganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Menurut Riduwan, (2009)mengemukakan bahwa “analisis regresi berganda dapat dihitung dengan cara komputer dengan program SPSS dan ada juga dengan menggunakan kalkulator atau manual”. Selain itu, analisis juga menggunakan Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Kemudian data dilakukan analisis menggunakan uji F. Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

Penelitian ini mencakup tiga variabel yaitu Disiplin Kerja (X1), Dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). 1. Kinerja karyawan pada Indihome PT. Infomedia

Nusantara sebagai variabel terikat (intervening variable), diberi notasi (Y) 2. Disiplin Kerja pada Indihome PT. Infomedia Nusantara sebagai variabel bebas (independen variabel) diberi notasi (X1) 3. Motivasi pada karyawan Indihome PT. Infomedia Nusantara sebagai variabel bebas (dependent variabel) diberi notasi (X2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas data adalah langkah kritis dalam penelitian untuk memastikan bahwa alat pengukur yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Tanpa validitas yang memadai, hasil penelitian bisa menjadi tidak akurat dan tidak dapat diinterpretasi karena tidak memuat hasil yang diharapkan. Hasil pengujian terhadap instrumen yang digunakan dilakukan terhadap 40 responden yang merupakan Karyawan PT. Infomedia Nusantara Layanan Call Center 147 Site Bandung. Hasil pengujian terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Data Variabel X1

No Item	rx _{xy}	rtabel 5% (N=40)	Keterangan
1	0.606**	0.312	valid
2	0.723**	0.312	valid
3	0.787**	0.312	valid
4	0.812**	0.312	valid
5	0.807**	0.312	valid
6	0.750**	0.312	valid
7	0.806**	0.312	valid
8	0.839**	0.312	valid
9	0.828**	0.312	valid
10	0.743**	0.312	valid

Tabel 2. Uji Validitas Data Variabel X2

No Item	rx _{xy}	rtabel 5% (N=40)	Keterangan
1	0.867**	0.312	valid
2	0.887**	0.312	valid
3	0.809**	0.312	valid
4	0.815**	0.312	valid
5	0.847**	0.312	valid
6	0.811**	0.312	valid
7	0.901**	0.312	valid
8	0.473**	0.312	valid
9	0.877**	0.312	valid
10	0.897**	0.312	valid

Tabel 3. Uji Validitas Data Variabel Y

No Item	rx _{xy}	rtabel 5% (N=40)	Keterangan
1	0.867**	0.312	valid
2	0.887**	0.312	valid
3	0.809**	0.312	valid
4	0.815**	0.312	valid
5	0.847**	0.312	valid
6	0.811**	0.312	valid
7	0.901**	0.312	valid
8	0.473**	0.312	valid
9	0.877**	0.312	valid
10	0.897**	0.312	valid

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, diketahui keseluruhan variabel yang diujikan terhadap 40 responden memiliki nilai korelasi r yang lebih besar dari 0.312. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Setelah mendapatkan data validitas alat ukur, dilakukan uji realibilitas untuk mengetahui kehandalan instrument, apakah instrument penelitian mampu menghasilkan penelitian yang konsisten. Instrumen dikatakan reliabel apabila hasil tetap sama walaupun pengujian dilakukan pada waktu yang berbeda. Teknis pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar. Mennutu sugiono (2016:184), mengemukakan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien realibilitas minimal 0,6.

Berdasarkan penjelasan tersebut, pengujian reliabilitas terhadap keseluruhan item dalam penelitian dengan teknik Cronbach Alpha, maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini bersifat reliabel karena nilai koefisien realibilitas keseluruhan instrumen penelitian berada di atas koefisien realibilitas minimal Cronbach Alpha > 0,6.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.102	3.444		-.029	.977
	Disiplin Kerja (X1)	.480	.106	.418	4.536	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.479	.077	.574	6.234	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan data Primer, 2024

Hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan kemudian diperoleh persamaan regresi: $Y = -0.102 + 0.480 X_1 + 0.479 X_2$

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi berganda adalah: Nilai konstanta (a) bertanda negatif, yaitu -0,102 artinya apabila disiplin kerja dan motivasi kerja sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan mengalami penurunan; Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) yaitu sebesar 0,480 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai koefisien regresi variabel motivasi Kerja (X2) yaitu sebesar 0,479 memiliki makna bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi disiplin kerja memiliki angka 0,480, dan motivasi kerja memiliki angka 0,479. Jika dibandingkan kedua koefisien tersebut menghasilkan angka $0,480 > 0,479$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel motivasi kerja.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.102	3.444		-.029	.977
Disiplin Kerja (X1)	.480	.106	.418	4.536	.000
Motivasi Kerja (X2)	.479	.077	.574	6.234	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan data Primer, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan perhitungan uji t variabel disiplin kerja, diperoleh nilai t sebesar 4,536 dengan p value $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka hasilnya ialah bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, berdasarkan hasil pengolahan perhitungan uji t variabel motivasi kerja diperoleh nilai t sebesar 6,234 dengan p value $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka hasilnya ialah bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Indihome PT. Infomedia Nusantara.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1761.463	2	880.732	91.296	.000b
	Residual	356.937	37	9.647		
	Total	2118.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Pengolahan data Primer, 2024

Hasil uji F diperoleh p value $0,000 < 0,05$, Oleh karena itu, hasil dari pengolahan menunjukkan bahwa model regresi tepat (fit) dalam memprediksi pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan perhitungan uji t variabel disiplin kerja, diperoleh nilai t sebesar 4,536 dengan p value $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka hasilnya ialah bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Layanan Call Center 147 Site Bandung dapat dilihat dari bagaimana karyawan datang tepat waktu sesuai jam yang sudah ditentukan, memiliki perilaku yang baik dan mengikuti aturan yang berlaku. Kriteria lain yang memiliki pengaruh signifikan dalam disiplin kerja ialah menyepakati semua peraturan serta merasa jera apabila mendapat hukuman atas kesalahan yang dilakukan. Kemudian melakukan tugas sesuai dengan posisi dan jabatan yang diemban, menjalankan pekerjaan dengan baik serta bekerja dengan sungguh-sungguh dalam tugas yang diberikan.

Hasil penelitian juga menunjukkan nilai koefisien regresi disiplin kerja memiliki angka 0,480, dan motivasi kerja memiliki angka 0,479. Jika dibandingkan kedua koefisien tersebut menghasilkan angka $0,480 > 0,479$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan perhitungan uji t variabel motivasi kerja diperoleh nilai t sebesar 6,234 dengan p value $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka hasilnya ialah bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Indihome PT.

Infomedia Nusantara. Dengan demikian maka maka hasilnya ialah bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Layanan Call Center 147 Site Bandung dapat dilihat dari bagaimana karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik karena adanya penghargaan bagi karyawan berprestasi serta adanya bonus dan insentif yang diberikan. Kriteria lain yang memiliki pengaruh signifikan dalam motivasi kerja ialah kondisi lingkungan kerja yang kondusif, adanya jaminan keselamatan bagi karyawan ketika bekerja, adanya kemudahan untuk bersosialisasi dan tolong menolong antar karyawan dalam kerja sama menyelesaikan tugas. Hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam motivasi kerja ialah adanya promosi untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, diberikan berbagai pelatihan untuk meningkatkan kemampuan diri, serta adanya keleluasaan untuk mendapatkan pemenuhan bagi diri masing-masing karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F diperoleh p value $0,000 < 0,05$, Oleh karena itu, hasil dari pengolahan menunjukkan bahwa model regresi tepat (fit) dalam memprediksi pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan. Artinya ialah bahwa baik disiplin kerja maupun motivasi kerja yang dimiliki karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara Layanan Call Center 147 Site Bandung. Hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat, kemudian secara konsisten menyelesaikan setiap tugas yang diberikan serta ketika bekerja, karyawan tahu kapan harus istirahat dan bekerja sesuai dengan jam yang sudah ditentukan. Kriteria lain yang kemudian terbentuk dalam kinerja karyawan ialah adanya keinginan untuk bekerja sama, keberanian mengambil keputusan, patuh terhadap jam dan hari kerja serta mengerjakan tugas sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan yang dilakukan, kesimpulan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Infomedia Nusantara Layanan Call Center 147 Site Bandung berada pada kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan bagaimana para karyawan dapat menerjemahkan keteladanan pimpinan, menaati peraturan termasuk sanksi dan hukuman, terciptanya kerjasama antar karyawan serta adanya tanggung jawab penuh dari karyawan atas tugas yang dikerjakan. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Infomedia Nusantara Layanan Call Center 147 Site Bandung berada pada kategori baik, yang tercermin dalam aktivitas yang merupakan kebutuhan pengakuan, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi yang baik.
2. Hasil analisis menunjukkan baik disiplin kerja maupun motivasi kerja yang dimiliki karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara Layanan Call Center 147 Site Bandung. Hal ini tercermin dari bagaimana para karyawan dapat merespon dengan baik dalam ketepatan pengerjaan tugas, kesesuaian jam kerja yang baik, terbentuknya kerjasama antar karyawan, serta terbentuknya tanggung jawab yang baik antar karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengolahan perhitungan uji t variabel disiplin kerja, diperoleh nilai t sebesar 4,536 dengan p value $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka hasilnya ialah bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, berdasarkan hasil pengolahan perhitungan uji t variabel motivasi kerja diperoleh nilai t sebesar 6,234 dengan p value $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka hasilnya ialah bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Indihome PT.

Infomedia Nusantara. Adapun Hasil uji F diperoleh p value $0,000 < 0,05$, Oleh karena itu, hasil dari pengolahan menunjukkan bahwa model regresi tepat (fit) dalam memprediksi pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736
- Aziz, I. N., Widodo, D. S., & Subagja, I. K. (2021). Effect of Training and HR Development on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable in PT. Rekasis Gigatama. *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 6(2), 169–181.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Fasha Nurhadian, A., & Pasundan, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 205–214. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>
- Hasibuan, H. M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kahfi, D. S., Wibowo, I., & Widodo, D. S. (2022). The Effect of Organizational Culture and Transformational Leadership On Organizational Performance Through Employee Motivation as A Mediation Variable at Mercubuana University. *Journal of Humanities and Social Science Research*, 1(1), 1–9.
- Kasmir. (2018). *Analisis Laporan Keuangan*. Rajawali Press.
- Kutanto, H., & Jati, R. P. (2024). Production of “Podcast Komunikasi”: as an Alternative Medium for Learning in Communication Science. *Jurnal Riset Pendidikan dan Pengajaran*, 3(1), 18–29.
- Latuconsina, A. S., Widodo, D. S., & Siswandoko, T. (2019). Effect Of Compensation And Work Environment To Employee Performance Through Job Satisfaction As A Variable Of Mediation In PT METISKA FARMA. *International Journal of Humanities and Applied Social Science*, 1–10.
- M. Abdullah, M. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Dalam *Aswaja Pressindo*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Milliana, Andry Stepahnie Titing, & Hendrik, H. (2023). the Influence of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *Multifinance*, 1(2), 81–94. <https://doi.org/10.61397/mfc.v1i2.48>
- Nusantara, I. (2024). *Tentang Infomedia Nusantara*. <https://www.infomedia.co.id/about/tentang-infomedia>
- Riduwan. (2009). *Dasar-dasar Statistika*. Alfabeta.
- Ronny Hardiansyah Wicaksana, Marjam Desma Rahadhini, & Alwi Suddin. (2017). *Performance affected work environment, motivation and compensation in employees manufacturing company*. 144–155.
- Silitonga, P. E. S., & Widodo, D. S. (2019). The effect of supply chain planning and operations on employee performance through employee job satisfaction. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(6), 655–663.
- Silitonga, P. E. S., Widodo, D. S., & Ali, H. (2017). Analysis of the effect of organizational commitment on organizational performance in mediation of job satisfaction (Study on

- Bekasi City Government). *International Journal of Economic Research*.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Dalam *Bandung: Cv. Alfa Beta*.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (hlm. 244).
- Telkomsel, I. by. (2024). *Tentang Indihome*. <https://indihome.co.id/about-indihome>
- Tilaar, R., Mekel, P. A., & Tarore, R. N. (2014). Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3), 991–1000.
- Uno, H. B. (2007). *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Widodo, D. S. (2020). Manajemen Kinerja. Pdf. *Cipta Media Nusantara*.
- Widodo, D. S. (2022). Employee Performance Determination: Leadership Style, Individual Characteristics, And Work Culture (A Study Of Human Resource Management Literature). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 3(3), 327–339.
- Widodo, D. S. (2023a). The Effect of Leadership Style on Turnover Intention and Job Satisfaction. *International Journal of Psychology and Health Science*, 1(1), 19–29.
- Widodo, D. S. (2023b). The nexus of entrepreneurial orientation and knowledge management on business performance of smes in west java: Role of competitive advantage. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(7), e1364–e1364.
- Widodo, D. S., Silitonga, P. E. S., & Azahra, D. (2019). The influence of transactional leadership to employee job motivation and satisfaction in Jakarta stock exchange. *International Journal of Governmental Studies and Humanities*, 2(1), 38–46.
- Widodo, D. S., Zainal, V. R., Subagja, I. K., & Sari, E. (2019). What Is Important With English Language Skills Students? Survey in University at Bekasi City, Indonesia. *International Journal of Linguistics*, 11(3), 7.