



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Call Center* PT Visionet Data Internasional Kota Tangerang

Suharti¹, Herry Suherman²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

suhartiasli@gmail.com¹, dosen01060@unpam.ac.id²

Dikirim 10 Oktober 2024 | Direvisi 20 Desember 2024 | Diterima 20 Januari 2025

*Korespondensi Penulis

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of work discipline and work motivation on employee performance in PT Visionet Data Internasional Call Center. The research method is descriptive with a quantitative approach. The research method used in this research is quantitative analysis with a population of 160 people. The results of multiple linear regression analysis found the equation $Y = 13.647 + 0.591 X1 + 0.263 X2$. The results of the t test (partial) work discipline has a significant effect on performance, with t count 3.892 > t table 1.658 and a significance value of 0.001, while work motivation has a significant effect on performance, with t count 2.425 > t table 1.658 and a significance value of 0.017. The results of the F test (simultaneous) work discipline and work motivation have a significant effect on employee performance, with calculated f 15.812 > f table 3.076 with a significance of 0.001. And the coefficient of determination (R²) is 0.222 or 22.2%.

Keyword: work discipline, work motivation, employees performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada *Call Center* PT Visionet Data Internasional. Metode penelitian bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat analisa kuantitatif dengan populasi sebanyak 160 orang. Hasil dari analisis regresi linear berganda ditemukan persamaan $Y = 13,647 + 0,591 X1 + 0,263 X2$. Hasil Uji t (parsial) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan t hitung 3,892 > t tabel 1,658 serta nilai signifikansi 0,001 sedangkan untuk motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan t hitung 2,425 > t tabel 1,658 serta nilai signifikansi 0,017. Hasil uji F (simultan) disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan f hitung 15,812 > f tabel 3,076 dengan signifikansi 0,001. Serta koefisien determinasi (R²) sebesar 0,222 atau 22,2%.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Di era Society 5.0 saat ini kehidupan manusia dipermudah dengan adanya teknologi karena teknologi dianggap merupakan bagian dari manusia itu sendiri. Perkembangan teknologi sendiri memiliki kelemahannya yaitu bukan tidak mungkin kedepannya tugas manusia dapat dengan mudah digantikan oleh mesin atau robot. Namun kelebihan dari perkembangan teknologi adalah dapat meningkatkan kualitas hidup manusia. Konsep Society 5.0 tidak berbeda jauh dengan konsep sebelumnya yaitu Society 4.0 dimana era tersebut berfokus pada komputer dan internet untuk menunjang kegiatan manusia sedangkan pada Society 5.0 berfokus pada semua teknologi merupakan bagian dari manusia itu sendiri. Konsep Society 5.0 memungkinkan sumber daya



manusia (SDM) serta teknologi kecerdasan buatan atau artificial intelligence (AI) hidup berdampingan guna meningkatkan standar bisnis dan taraf hidup masyarakat. Perkembangan tersebut membuat persaingan bisnis menunjukkan perkembangan yang sangat pesat diantaranya banyak dilakukan digitalisasi dalam tiap sektor bisnis yang ada saat ini. Perusahaan-perusahaan satu sama lain berusaha untuk mendapatkan posisi teratas dibidangnya masing-masing. Selain digitalisasi persaingan juga semakin ketat dengan sangat cepatnya perkembangan informasi kepada publik melalui media sosial sehingga persaingan pun terjadi secara global dan menyeluruh.

Dengan adanya keberadaan kecerdasan buatan atau artificial intelligence (AI) yang kehadirannya kini berdampingan dengan sumber daya manusia (SDM) maka keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan menjadi tidak terlalu banyak dibutuhkan jumlahnya namun tetap memegang peranan yang sangat penting. Meskipun peran dan fungsi tenaga kerja yang dapat digantikan oleh teknologi maka sumber daya manusia yang saat ini masih dipercaya perusahaan seharusnya dapat memberikan kinerja yang sama atau bahkan lebih baik dari kecerdasan buatan yang ada. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat berkerja secara efektif dan efisien serta mencapai target kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. PT Visionet Data Internasional merupakan salah satu perusahaan outsourcing yang mulai menerapkan society 5.0 diperusahaannya. Dimana pada salah satu bisnis unit nya yaitu Call Center mulai melakukan digitalisasi dengan menghadirkan kecerdasan buatan pengganti manusia untuk layanan Call Center. Kemajuan tersebut dianggap mengancam keberadaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan bagi sebagian karyawan namun sebagian lain menganggap hal tersebut merupakan sebuah hal yang pasti akan terjadi sehingga mau tidak mau sumber daya manusia seharusnya dapat segera berbenah diri dan memberikan kinerja yang terbaik agar perusahaan tetap mempertahankannya. Untuk mempertahankan kinerja terbaik ada beberapa hal yang perlu di perhatikan oleh karyawan diantaranya adalah disiplin kerja dan juga motivasi kerja. Disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan hal yang tidak terdapat pada artificial intelligence (AI) sehingga itulah yang menjadi kelebihan sekaligus kelemahan pada manusia. Kecerdasan buatan diprogram dengan pola statis yang tidak dapat diubah namun manusia dapat meningkatkan atau menurunkan kinerjanya tergantung dari kemauan dari manusia tersebut. Berdasarkan pengamatan yang sudah peneliti lakukan di Call Center PT Visionet Data Visionet Data Internasional, nilai kinerja karyawan Call Center tiga bulan terakhir mengalami penurunan. Berikut adalah tabel kinerja karyawan PT Visionet Data Internasional dalam tiga bulan terakhir. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan PT Visionet Data Internasional (VDI) berjumlah total 160 orang dan pada bulan Juli 2023 sebanyak 7 orang tidak mencapai target kinerja yang ditentukan perusahaan. Pada bulan Agustus 2023 mengalami hal yang sama yaitu sebanyak 7 orang tidak mencapai target kinerja kemudian hal tersebut diperburuk pada bulan September 2023 karena sebanyak 10 orang tidak mencapai target kinerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Penurunan kinerja tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya kedisiplinan, target kerja, temuan kesalahan dan juga pengetahuan terhadap produk. Selain itu target kerja yang cukup tinggi menguras tenaga dan fikiran para karyawan dilihat dari jumlah absensi masuk banyak karyawan sering izin sakit dan hal tersebut disinyalir menjadi salah satu landasan dari mulai menurunnya motivasi kerja karyawan. Berikut adalah tabel kehadiran dan keterlambatan karyawan Call Center PT Visionet Data Visionet Data Internasional dalam tiga bulan terakhir.

Tabel Pra Survey variabel motivasi kinerja Karyawan PT VDI

No	Pernyataan	Jumlah	Setuju	Tidak Setuju	Kriteria
1	Pimpinan memberikan contoh yang baik dan benar	30	22 73%	8 27%	B
2	Jaminan keselamatan kesehatan bagi karyawan	30	23 77%	7 23%	B
3	Lingkungan kerja di perusahaan aman dan nyaman	30	25 83%	5 17%	B
4	Setiap tahun karyawan mendapatkan liburan dari peningkatan hasil kinerja	30	12 40%	18 60%	KB
5	Setiap karyawan diwajibkan mengikuti pelatihan pada setiap tahun	30	14 47%	16 53%	KB

Selain itu hasil prasurvey yang sudah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh setiap individu berbeda beda, karna setiap karyawan memiliki tujuan yang ingin dicapai atau diraih. Terkait pimpinan memberikan contoh yang baik sebanyak 22 orang karyawan atau 73% merasa setuju sedangkan 8 orang atau 27% tidak merasa setuju. Terkait jaminan kesehatan dan keselamatan bagi karyawan sebanyak 23 orang atau 77% setuju bahwa sudah baik sedangkan 7 orang atau 23% tidak setuju. Untuk lingkungan kerja diperusahaan sudah baik atau belum sebanyak 25 orang atau 83% menjawab setuju sedangkan 5 orang atau 17% tidak setuju. Terkait liburan yang diberikan kepada karyawan saat ada peningkatan hasil kerja sebanyak



12 orang atau 40% menjawab setuju sedangkan 18 orang atau 60% tidak setuju. Terkait setiap karyawan wajib mengikuti pelatihan setiap tahun sebanyak 14 orang tau 47% menjawab setuju dan 16 orang atau 53% menjawab tidak setuju.

Tabel Nilai Kehadiran dan Keterlambatan Karyawan PT VDI

Perusahaan Rekanan	Juli 2023		Agustus 2023		Sep-23	
	Kehadiran	Lateness	Kehadiran	Lateness	Kehadiran	Lateness
PT Fist Media	99.17%	8.94%	99.03%	12.39%	98.94%	9.31%
PT Matahari Putra Pratama	99.55%	0.00%	99.71%	0.00%	98.90%	0.00%
PT Nobu Bank	98.76%	1.65%	100.00%	1.80%	100.00%	0.41%
PT.Lippo Group (Perumahan)	100.00%	0.00%	98.81%	0.00%	100.00%	0.00%
PT. Lippo Life Assurance (VIDA)	97.88%	0.99%	98.53%	3.43%	98.99%	0.51%
PT.Visionet (Divisi Teknisi)	100.00%	0.00%	100.00%	0.00%	100.00%	0.00%
PT VIU Indonesia	96.21%	0.83%	100.00%	0.00%	99.24%	1.52%
Total	99.09%	5.32%	99.25%	7.58%	99.15%	5.48%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan di PT Visionet Data Internasional tidak pernah mencapai 100% artinya setiap bulan selalu ada karyawan yang tidak masuk dikarenakan sakit atau izin. Dapat kita lihat pada bulan Juli 2023 total kehadiran adalah 99.09% sedangkan keterlambatan karyawan diangka 5.32%. Pada bulan Agustus 2023 total kehadiran mengalami sedikit peningkatan yaitu 99.25% namun keterlambatan karyawan justru meningkat pada angka 7.58% sedangkan pada bulan September 2023 kehadiran turun kembali ke angka 99.15% dan keterlambatan karyawan nya ada pada angka 5.48%. Setiap perusahaan terutama PT Visionet Data Internasional menginginkan kinerja dari setiap karyawannya maksimal dan meningkat. Karena PT Visionet Data Internasional sendiri mulai beralih menggunakan kecerasan buatan atau artificial intelligence (AI) untuk layanan Call Center. Dengan adanya teknologi kecerdasan buatan yang semakin dikembangkan tersebut jika karyawan sebagai sumber daya manusia tidak menunjukkan peningkatan kinerja maka bukan tidak mungkin tidak akan dilanjutkan kontrak kerjanya. Untuk mencapai peningkatan kinerja tersebut perusahaan harus aktif memantau kedisiplinan karyawan dan juga memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawan agar dapat mencapai target kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada peneltian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti. Nazir (2011:126) menyatakan, “Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberi arti atau memspesifikasi kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.” Pada penelitian ini untuk menjelaskan konsep yang telah ada dan untuk membatasi secara jelas suatu penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel bebas (Independent Variable) Disiplin Kerja (X1)

Disiplin Kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut. Indikator disiplin kerja adalah sikap, norma, dan tanggungjawab.

Motivasi Kerja Kerja (X2)

Motivasi Kerja adalah proses memengaruhi atau mendorong terhadap seseorang atau kelompok untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahliannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Indikator Motivasi Kerja yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Variabel Terikat (Dependent Variable)



Yaitu Kinerja Karyawan (Y) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Pada variabel kinerja terdapat variabel kinerja karyawan dengan 5 indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama, dan inisiatif. Adapun variabel, indikator dan item dapat dilihat pada tabel berikut: Adapun skala yang digunakan peneliti dalam instrumen ini adalah skala likert. Skala likert adalah nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. Skala likert secara umum menggunakan peringkat lima angka penilaian yaitu: 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.” Berdasarkan definisi tersebut, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah yang memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Call Center PT Visionet Data Internasional Kota Tangerang sebanyak 160 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Dan 114 Karyawan, jadi yang menjadi target penelitian ini yang dianggap telah mewakili populasi. Teknik Pengumpulan Data, kuesioner, dokumentasi dan studi Pustaka.

Teknik Analisis Data

Sebelum menggunakan sebuah kuesioner untuk penelitian, maka kuesioner tersebut harus diuji terlebih dahulu. Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan hasil yang baik karena baik buruknya instrumen akan berpengaruh pada benar tidaknya data dan menentukan kualitas pada suatu penelitian. Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu validitas dan reliabilitas.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan atau kebenaran suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur sesuatu yang hendak diukur dan dapat menggunakan data variabel yang diteliti

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Call Center PT Visionet Data Internasional. Untuk memudahkan penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai Call Center PT Visionet Data Internasional yang berjumlah 114 orang. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut :

Analisis Deskriptif karakteristik responden

Karakteristik responden menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Tujuannya memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, lamanya kerja bekerja dan jenis pendidikan.

Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar berikut:

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	56	49.1	49.1	49.1
	Perempuan	58	50.9	50.9	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Gambar 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 56 (49.1%) dan responden perempuan sebanyak 58 (50.9%). Dengan demikian dari total responden jumlah perempuan lebih banyak dibandingkan jumlah laki-laki.

Karakteristik responden menurut usia



Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 18-24 tahun, 25-30 tahun, 31- 40tahun dan lebih dari 40 tahun untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui gambar berikut ini :

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 24 Tahun	63	55.3	55.3	55.3
	25 - 30 Tahun	39	34.2	34.2	89.5
	31 - 40 Tahun	12	10.5	10.5	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Gambar Karakteristik responden berdasarkan usia

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa responden yang berumur 18 – 24 tahun sebanyak 63 orang (55.3%), responden yang berumur 25- 30 tahun sebanyak 39 orang (34.2%), responden yang berumur 31 - 40 tahun sebanyak 12 orang (12,0%), dan responden yang berumur diatas 40 tahun tidak ada. hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Call Center PT Visionet Data Internasional sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang sangat produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relatif muda, seharusnya semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja menguraikan mengenai masa kerja atau pengabdian seorang responden terhadap kantor tempatnya bekerja, untuk lebih jelasnya akan disajikan responden berdasarkan lamanya bekerja yang dapat dilihat pada melalui gambar dibawah ini :

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 1 Tahun	25	21.9	21.9	21.9
	1 - 5 Tahun	72	63.2	63.2	85.1
	6 - 10 Tahun	15	13.2	13.2	98.2
	Lebih dari 10 Tahun	2	1.8	1.8	100.0
Total		114	100.0	100.0	

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 25 orang (21.9%), responden yang sudah bekerja 1-5 tahun sebanyak 72 orang (63.2%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 15 orang (13.2%), dan responden yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 2 orang (1.8%). hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Call Center PT Visionet Data Internasional sebagian besar masa kerjanya berada pada 1-5 tahun.

Karakteristik responden menurut Pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, dimana jenis pendidikan terakhir pegawai dapat dikelompokkan dalam 3 kelompok yaitu SMA sederajat, Diploma dan S1. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada gambar berikut ini.

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA Sederajat	5	4.4	4.4	4.4
	Diploma	21	18.4	18.4	22.8
	S1	88	77.2	77.2	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan SMA sederajat sebanyak 5 orang (4.4%), responden yang memiliki pendidikan Diploma sebanyak 21 orang (18.4%) dan responden yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 88 orang (77.2%) hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Call Center PT Visionet Data Internasional sebagian pendidikannya adalah S1.

Analisis Deskriptif variabel penelitian



Deskripsi variabel penelitian ini berisi tentang pengujian variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 114 karyawan Call Center PT Visionet Data Internasional. Skor tertinggi yang digunakan pada tiap pernyataan adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Perhitungan Kategori standar akan dikelompokan dalam 3 kategori yaitu tinggi/baik, cukup/sedang dan rendah/buruk maka cara perhitungannya adalah sebagai berikut:

1. Angka jawaban responden dimulai dari angka 1 hingga 5 sehingga kategorisasi jawaban menggunakan ketentuan rentang $(r) = 5.00 - 1.00$ (skor rata-rata tertinggi dikurang skor rata-rata terendah)
2. Jika menggunakan kriteria 5 kotak (three box method) atau $(k) = 5$ dan didapatkan panjang kelas (interval kelas) adalah $(p) = r/k = 4/5 = 0.8$
3. Rentang tersebut yang akan digunakan sebagai dasar menentukan kategorisasi rata-rata penilaian responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti ditunjukkan dalam tabel berikut:

Uji Asumsi Klasik

Data hasil penelitian ini diolah dengan bantuan program spss 29 untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Call Center PT Visionet Data Internasional.

Uji Normalitas

Sebuah data yang telah diolah dapat dikatakan normal apabila nilai Asymp Sig pada hasil olah datanya lebih besar dari 0.05. Berikut hasil pengolah data untuk uji normalitas pada Call Center PT Visionet Data Internasional :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		114	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.00121406	
Most Extreme Differences	Absolute	.073	
	Positive	.051	
	Negative	-.073	
Test Statistic		.073	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.182	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.136	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.127
		Upper Bound	.145

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Gambar Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas didapatkan nilai Asymp.Sig sebesar 0.182 dan angkat tersebut lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Sebuah data dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai tolerance nya lebih besar dari 0.1 atau nilai VIF nya lebih kecil dari 10. Berikut hasil olah data multikolinearitas pada penelitian yang dilakukan di Call Center PT Visionet Data Internasional.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.647	4.457		3.062	.003		
	X1	.591	.152	.348	3.892	<.001	.876	1.142
	X2	.263	.108	.217	2.425	.017	.876	1.142

a. Dependent Variable: Y

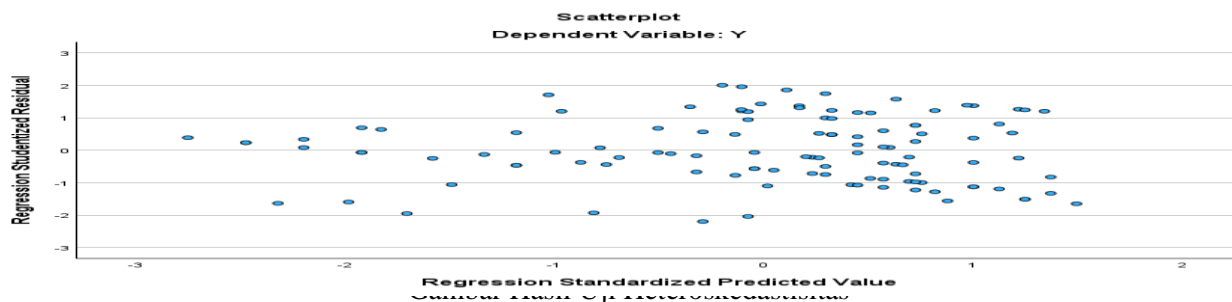
Gambar Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan gambar 4.9 didapatkan hasil toleransi untuk variabel X1 adalah sebesar 0.876 dan toleransi untuk variabel X2 adalah 0.876 dan kedua nilai tersebut lebih besar dari 0.1 sehingga dapat disimpulkan data penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan nilai VIF untuk variabel X1 dan X2 adalah 1.143 dan nilai tersebut tidak lebih dari 10 maka dapat disimpulkan data penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.



Uji Heteroskedastisitas

Sebuah data dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas apabila hasil pengolah data untuk data penelitian tersebut menunjukkan titik – titik yang menyebar atau tidak beraturan. Hasil uji data nya adalah sebagai berikut :



Berdasarkan gambar diatas dapat terlihat bahwa titik-titik terlihat menyebar maka data penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun selain menggunakan grafik diatas pengujian heterokedastisitas dapat ditentukan apabila nilai Sig diatas 0.05. Berikut pengolahan datanya :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.011	.066		.172	.864
	X1	.004	.002	.164	1.639	.104
	X2	-.001	.002	-.037	-.367	.714

a. Dependent Variable: ABS__RES

Berdasarkan gambar diatas untuk uji heterokedastisitas pada variabel X1 nilai Sig nya adalah 0.104 sedangkan pada variabel X2 adalah 0.714 kedua variabel pada data penelitian ini dapat dikatakan tidak memiliki heterokedastisitas karena nilai Sig dari kedua variabel tersebut diatas 0.05.

Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian pertama, kedua, dan ketiga. Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan satu prediktor untuk menjawab pertanyaan pertama dan kedua, serta teknik regresi ganda dua prediktor untuk menjawab pertanyaan ketiga. Analisis menggunakan bantuan program SPSS 29 analisis tersebut menguraikan mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.647	4.457	3.062	.003		
	X1	.591	.152	3.892	<.001	.876	1.142
	X2	.263	.108	2.425	.017	.876	1.142

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan gambar dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 13,647 + 0,591X1 + 0,263X2$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 1,3647 berarti bahwa jika variabel motivasi dan disiplin kerja sama dengan nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 1,3647
- b. Nilai koefisien b1 = 0,591 X1 atau 59,1% menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, jika taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, maka diperkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan



c. Nilai koefisien $b_2 = 0,263 X_2$ atau 26,3% menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, jika dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas serta tanggung jawab pegawai pada perusahaan, maka akan di perkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Pengujian hipotesis

Uji T

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai pada kantor Call Center PT Visionet Data Internasional. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Dari perbandingan t hitung dan t tabel dapat disimpulkan bahwa apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen (X_1 dan X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X yang dimaksud tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y . Berikut adalah hasil perhitungan datanya :

$$T_{tabel} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right) = t\left(\frac{0,05}{2}; 114 - 2 - 1\right) = 1,658$$

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	515.429	2	257.714	15.812	<.001 ^b
	Residual	1809.098	111	16.298		
	Total	2324.526	113			

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

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan pengujian dengan uji parsial (uji t) dari masing-masing variabel yaitu:

- a. Nilai t hitung pada variabel X_1 adalah sebesar 3,892 dan nilai t tabel 1,658 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan juga nilai signifikan pada variabel X_1 (disiplin kerja) lebih kecil dari 0,05 yaitu ($0,001 < 0,05$). pada variabel X_1 artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai.
- b. Nilai t hitung pada variabel X_2 adalah sebesar 2,425 dan nilai t tabel 1,658 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan pada variabel X_2 (motivasi kerja) lebih besar dari 0,05 ($0,017 > 0,05$). Artinya ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama (simultan) antara variabel dependen dengan variabel independen maka digunakan uji F yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dari perbandingan f hitung dan f tabel dapat disimpulkan bahwa apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka variabel independen (X_1 dan X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 dan X_2 yang dimaksud tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y . Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.647	4.457		3.062	.003		
	X1	.591	.152	.348	3.892	<.001	.876	1.142
	X2	.263	.108	.217	2.425	.017	.876	1.142

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 15,812 dan nilai f tabel 3,076 maka $15,812 > 3,076$ sebesar signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R2)



Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted Rsquare sebagaimana dapat dilihat Tabel Hasil koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.471 ^a	.222	.208	4.03710

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

Berdasarkan gambar diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,222, hal ini mengandung arti bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 22,2% .

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial variabel bebas disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel terikat sedangkan variabel bebas motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin bagus motivasi dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

1.Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Call Center PT Visionet Data Internasional Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan nilai t hitung pada variabel X1 adalah sebesar 3,892 dan nilai t tabel 1,658 maka t hitung 3,892>1,658 dan juga nilai signifikan pada variabel X1 (disiplin kerja) lebih kecil dari 0,05 yaitu (0,001<0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki keberartian atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan maka H01 ditolak artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Call Center PT Visionet Data Internasional. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Abdurahman (2021), Waoma (2021), Novita Sari (2022), Abdullah & Winarno (2022), Mardika (2022), Sularni (2023) bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara partial terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiyah (2019) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin tidak berpengaruh secara partial terhadap kinerja karyawan.

2.Pengaruh Motivasi kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan Nilai t hitung pada variabel X2 adalah sebesar 2,425 dan nilai t tabel 1,658 maka t hitung 2,425>1,658 dan signifikan pada variabel X2 (motivasi kerja) lebih besar dari 0,05 (0,017>0,05). Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan maka H02 ditolak. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Call Center PT Visionet Data Internasional. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mardiyah (2019), Abdurahman (2021), Waoma (2021), Novita Sari (2022), Abdullah & Winarno (2022), Mardika (2022), Sularni (2023) bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara partial terhadap kinerja karyawan.

3.Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Hasil pengujian hipotesis secara simultan membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan nilai f hitung sebesar 15,812 dan nilai f tabel 3,076 maka 15,812 > 3,076 sebesar signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001 < 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan maka H03 ditolak. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Call Center PT Visionet Data Internasional. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mardiyah (2019), Abdurahman (2021), Waoma (2021), Novita Sari (2022), Abdullah & Winarno (2022), Mardika (2022), Sularni (2023) bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN



Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada kantor Call Center PT Visionet Data Internasional, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 2,034 dan t hitung sebesar 5,238 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_01 ditolak. Nilai koefisien $b_1 = 0,591 X_1$ atau 59,1% menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara partial terhadap kinerja pegawai Call Center Visionet Data Internasional
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 2,034 dan t hitung sebesar 1,740 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,091 lebih kecil dari 0,05 maka H_02 ditolak. Nilai koefisien $b_2 = 0,263 X_2$ atau 26,3% menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara partial terhadap kinerja pegawai pada Call Center Visionet Data Internasional.
3. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai f hitung sebesar 15,812 dan nilai f tabel 3,076 maka $15,812 > 3,076$ sebesar signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$. Nilai konstanta sebesar 1,3647 pada persamaan yang terbentuk $Y = 13,647 + 0,591X_1 + 0,263X_2$ berarti bahwa jika variabel motivasi dan disiplin kerja sama dengan nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 1,3647. Kemudian untuk nilai Koefisien Determinasi menghasilkan nilai sebesar 0.222 atau 22,2% maka berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi karyawan berpengaruh sebesar 22,2% terhadap kinerja karyawan pada Call Center PT Visionet Data Internasional, sedangkan sisanya 77,8% dipengaruhi oleh faktor lain.. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan maka H_03 ditolak karena disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Call Center Visionet Data Internasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2014). Psikologi Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Bandung
- Ghozali, I (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A . (2016). Pemahaman manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, M.. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahmudi, (2010). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Penerbit UUP STIM YKPN, Yogyakarta
- Mangkunegara, A. (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Maslow, A. (2013). Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). Jakarta : PT. PBP
- Nazir. (2011). Metode Penelitian. Jakarta : Ghalla
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Safroni, (2012), Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi). Yogyakarta : Aditya Media Publishing.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian , Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke-23. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. (2009). Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. Yogyakarta: Media Pressindo
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Winardi, (2016). Motivasi dan Pemoivasian Dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa
- Wirawan. 2010. Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Humanika.
- Abdurahman, M. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Provinces Group Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA). 1(1). 11-18
- Abdullah & Winarno (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia. Jurnal Sumber daya manusia, administrasi dan pelayanan publik universitas Bina Taruna Gorontalo. 9(3), 369-376

- Lili Sularmi ,dkk (2023).Pengaruh Beban motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Griya Sukses Bersama Tangerang Selatan. Scientific Journal Of Reflection. 6(3) 639-646
- Mardiyah,dkk (2019).Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing. E-Journal Equilibrium Manajemen. 5(2) 1-11
- Nanda Harry Mardika (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tri Pena Mas. Jurnal Akuntansi Barelang . 6(2) 69-75
- Novita Sari (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi unit desa (KUD) Sejahtera Babat Toman. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen (EBISMEN) . 1(2). 1-16
- Waoma,S (2021. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa kabupaten Nias. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan. 4(2) 203-212