

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BNI LIFE INSURANCE JAKARTA SELATAN

Zama Razif¹, Asep Sulaeman²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ zamarazif330@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen00982@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT. BNI Life Insurance, South Jakarta, either partially or simultaneously. This research method uses quantitative methods, with a sample size of 60 respondents. The data analysis techniques used are: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple regression test, simultaneous correlation coefficient test, simultaneous coefficient of determination test, simultaneous, t test and f test. Based on the t test, the value obtained is $t_{count} > t_{table}$ ($3.143 > 1.672$) and the significance value is $0.003 < 0.05$. This means that motivation (X1) has a significant effect on employee performance (Y). Partially testing the hypothesis for the work discipline variable (X2) obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.523 > 1.672$) and a significance value of $0.001 < 0.05$. This means that work discipline (X2) has a significant effect on employee performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained a value of $f_{count} > f_{table}$ ($71.720 > 3.16$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that motivation (X1) and work discipline (X2) have a significant simultaneous effect on employee performance (Y).

Keywords: Motivation, Work Discipline & Employee Performan

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Life Insurance Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden, Teknik analisis data yang digunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi berganda, uji koefisien korelasi secara simultan, uji koefisien determinasi secara simultan, uji t dan uji f. Berdasarkan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,143 > 1,672$) dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Artinya motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,523 > 1,672$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($71,720 > 3,16$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja & Kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Di era industri *four point zero* (4.0) saat ini seluruh perusahaan dituntut untuk memaksimalkan sumber daya yang dimiliki guna tercapainya tujuan serta visi dan misi perusahaan untuk keberlanjutan eksistensi perusahaan dimasa yang akan datang. Salah satu faktor yang menentukan kesuksesan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia yang kompeten sesuai dengan keahlian dan mampu untuk bekerja disiplin agar seluruh proses menuju tujuan bisa diwujudkan dengan baik. Menurut Malayu Hasibuan (2021 : 1-2) “Manajemen adalah ilmu dan seni menggunakan sumber daya lain secara efektif dan efisien, termasuk sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan tertentu”.

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi menghadapi tantangan besar dalam memastikan sumber daya manusianya beroperasi pada tingkat yang optimal. Salah satu faktor utama keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor-faktor psikologis dan perilaku, seperti motivasi dan disiplin kerja. Menurut Yuniar Lubis, dkk (2019 : 26) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur oleh selama waktu periode tertentu berdasarkan ketentuan, standard atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”

Berikut disajikan data kinerja yang ada pada PT. BNI Life Insurance Centennial Tower. Data didapatkan melalui observasi terhadap objek penelitian berdasarkan kinerja yang diberikan:

Tabel 1.3
 Data Kinerja Karyawan tahun 2021-2023
 PT. BNI LIFE INSURANCE
 Jakarta Selatan

Aspek Yang Dinilai	Tahun		
	2021	2022	2023
Kuantitas Kerja	81	80	80
Kualitas Kerja	88	88	89
Kerjasama	86	87	80
Inisiatif	66	68	67
Rata-Rata Nilai Keseluruhan	80,25	80,75	79

Sumber: Data KPI Karyawan

Berdasarkan data kinerja karyawan diatas, rata-rata penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2023, dari sebelumnya pada tahun 2022 sebesar 80,75, menurun menjadi 79. Untuk indikator dengan penilaian dalam kategori kurang adalah inisiatif. Tentunya dengan data diatas diharapkan perusahaan mampu

meningkatkan kembali kinerja karyawan, bisa melalui pemberian motivasi kerja yang baik dan peningkatan disiplin kerja karyawan.

Tabel 1.1
 Data Motivasi
 PT. BNI LIFE INSURANCE
 Tahun 2021-2023

Program Motivasi Yang Diberikan	2021	2022	2023
Uang makan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
Uang Transport	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
BPJS dan JKK	Ada	Ada	Ada
THR	Ada	Ada	Ada
Corporate Gathering	Ada	Ada	Ada
Upah Lembur (insentif)	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
Bonus Tahunan	Ada	Ada	Ada
Pelatihan dan Pengembangan	Ada	Ada	Ada
Promosi Jabatan	Ada	Ada	Ada

Sumber: Data Observasi Motivasi PT. BNI Life Insurance Centennial Tower 2021-2023.

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan motivasi berupa program-program yang tertera pada tabel di atas, namun ada beberapa program motivasi yang tidak ada pada hasil observasi, seperti uang makan, uang transport dan upah lembur (insentif) sehingga dengan hasil tersebut, bisa dijadikan sebagai parameter untuk perusahaan agar lebih memotivasi lagi karyawannya untuk bekerja, tentunya dengan pertimbangan dari kondisi perusahaan.

Motivasi kerja menjadi kunci dalam membentuk perilaku karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Di sisi lain, disiplin kerja adalah fondasi dari efisiensi dan efektivitas dalam setiap organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik cenderung menjaga kualitas pekerjaan, menghormati aturan, dan memiliki tanggung jawab terhadap tugas mereka. Menurut Malayu Hasibuan (2021:193) bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Berikut adalah data disiplin kerja berupa data absensi karyawan PT. BNI Life Insurance Centennial Tower:

Tabel 1.2
 Data Absensi Karyawan
 PT. BNI LIFE INSURANCE
 Jakarta Selatan

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Izin	Tanpa Keterangan(Alpha)	Sakit
1.	2021	60	48	34	45
2.	2022	60	56	37	33
3.	2023	60	37	30	31

Sumber: Data Absensi periode 2021-2023

Berdasarkan data absensi karyawan periode 2021-2023, terlihat karyawan yang absen tanpa keterangan (alpa) mengalami kenaikan jumlah pada tahun 2022 yaitu 37 dari sebelumnya 34, yang berarti bahwa pada variabel disiplin kerja terdapat fenomena yaitu masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam hal absensi.

Meskipun penting, beberapa organisasi mungkin mengalami tantangan dalam mengelola dan meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja, dan akhirnya kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kurangnya pemahaman tentang kebutuhan individu, kurangnya insentif, atau kebijakan manajemen yang tidak sesuai dapat mempengaruhi tingkat motivasi dan disiplin karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dalam konteks organisasi saat ini. Pemahaman mendalam tentang hubungan ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan, akhirnya, mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dengan menganalisis faktor-faktor motivasi kerja dan disiplin kerja yang memengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan daya saing organisasi di pasar yang kompetitif saat ini. Berikut adalah data kinerja karyawan PT. BNI Life Insurance Jakarta Selatan

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Afandi (2018 : 1) “manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*)”. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2021 : 1-2) “Manajemen adalah ilmu dan seni menggunakan sumber daya lain secara efektif dan efisien, termasuk sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan tertentu”.

Menurut Sinambela (2016 : 7) “Manajemen adalah pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Unsur-unsur manajemen merupakan hal-hal yang harus ada di dalam sebuah manajemen perusahaan untuk menggerakkan kegiatan manajemen agar berhasil. Unsur-unsur ini saling berkaitan dan tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2021) terdapat 6 unsur manajemen yang harus ada yaitu

Unsur yang paling utama dan paling penting yang harus ada di dalam sebuah manajemen adalah manusia. Manajemen tanpa manusia tidak akan berjalan sama sekali. Manusia bertugas untuk membuat perencanaan manajemen, melaksanakan rencana tersebut, dan mengevaluasinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan

Selain manusia atau man power hal lain yang dibutuhkan perusahaan adalah uang atau biaya, biaya juga tak kalah pentingnya, seluruh kegiatan perusahaan selalu membutuhkan biaya dalam pelaksanaannya. Biaya selalu identik dengan uang, uang menjadi alat untuk bertransaksi dalam kegiatan perusahaan seperti pembelian bahan baku, pembayaran tenaga kerja maupun pembayaran biaya-biaya lainnya

Bahan baku merupakan sesuatu yang diolah oleh perusahaan untuk dijadikan sebuah komoditas yang bisa diperdagangkan untuk menghasilkan pendapatan. Dalam proses produksi, dibutuhkan tenaga ahli untuk mengolah bahan baku yang ada untuk menghasilkan barang setengah jadi atau barang jadi

Dalam proses produksi dibutuhkan mesin untuk mengolah bahan baku. Mesin dapat membantu proses produksi menjadi lebih cepat, efektif dan efisien juga dengan adanya mesin dapat meminimalisir kemungkinan kesalahan yang dibuat oleh manusia. Mesin memerlukan tenaga ahli untuk mengoperasikannya guna menghasilkan barang jadi atau setengah jadi yang berkualitas

Metode merupakan sebuah kerangka yang berisi pedoman untuk menjalankan sesuatu. Dalam kegiatan perusahaan metode biasanya berisi mengenai tata cara pelaksanaan kerja, baik penggunaan waktu, uang atau kegiatan pokok di setiap divisi perusahaan

Pasar merupakan bagian yang sangat vital di sebuah manajemen. Pasar merupakan media bagi perusahaan untuk mendistribusikan produknya agar sampai ke tangan konsumen sehingga perusahaan harus bisa menguasai segmentasi pasar untuk bisa bersaing dengan kompetitor yang ada di dalam pasar

Menurut Sinambela (2016 : 7) “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu”.

Menurut Mangkunegara (2021:2) “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Sedarmayanti (2021:15) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”.

Menurut Hasibuan (2021:10) “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Menurut Kasmir (2023:182) “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Afandi (2018:83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Menurut Hasibuan (2021:147) “menyebutkan kinerja sebagai suatu sikap cakap, pengalaman dan sungguh-sungguh untuk mencapai tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai suatu hasil yang dicapai karyawan”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2021:111) mengemukakan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja

seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Sedarmayanti (2017 : 257) “Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual”. Menurut Hamzah B. Uno (2019 : 1) “Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya.

Menurut Malayu Hasibuan (2021:193) bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Sinambela (2016:334) “disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi”. Menurut Adi Robith Setiana (2019 : 150) “disiplin didefinisikan sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Untuk mengukur sah dan validnya suatu data pada kuesioner yang sudah dilaksanakan bisa menggunakan uji validitas. Kuesioner yang valid merujuk kepada kuesioner yang bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah seperangkat alat ukur yang memiliki konsistensi apabila pengukuran menggunakan alat ukur yang dilakukan secara berulang. Ide pokok yang terkandung dalam uji reliabilitas yaitu sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Menurut Sugiyono (2019 : 130) “uji reliabilitas adalah berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau teman”.

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah metode untuk mengukur model regresi, variabel *independen*, atau keduanya apakah mempunyai distribusi normal atau tidak

2) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Jika antar variabel independen tidak memiliki korelasi bisa dikatakan model regresi adalah baik, namun jika terdapat korelasi antar variabel independen maka dikatakan variabel ini tidak orthogonal atau dalam artian nilai korelasi antar variabel independen sama dengan nol

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mencari ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas atau adanya ketidaksamaan variabel dari residual dari model regresi. Data dikatakan baik jika tidak terdapat heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi Linier

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dimana salah satu variabel bergantung pada variabel yang lainnya

d. Analisis Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa kuatnya hubungan atau pengaruh antar dua variabel lebih secara bersama-sama dengan variabel lain. Menurut Sugiyono (2019:231) “teknik ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama

e. Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel-variabel *dependen* (terikat). Nilai koefisien determinasi

berkisar antara 0 – 1. Apabila nilai R² kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Menurut Sugiyono (2019:154) “koefisien determinasi adalah teknik statistika yang digunakan untuk mencari pengaruh (varians) variabel lain”.

f. Uji Hepotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*. Menurut Sugiyono (2019 : 99) “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas

No.	Pernyataan	R hitung	R tabel	Pernyataan
1.	Saya mendapatkan gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan saya	0,808	0,254	Valid
2.	Saya mendapatkan jaminan pekerjaan berupa BPJS	0,836	0,254	Valid
3.	Lingkungan kerja tempat saya bekerja sangat bagus dan rapi	0,871	0,254	Valid
4.	Lingkungan kerja di tempat saya bekerja mampu menunjang pekerjaan saya	0,601	0,254	Valid
5.	Saya mendapatkan fasilitas kerja yang layak di tempat saya bekerja	0,594	0,254	Valid
6.	Fasilitas yang saya dapatkan mampu menunjang kinerja saya	0,848	0,254	Valid
7.	Saya mendapatkan bonus ketika saya mencapai target	0,868	0,254	Valid
8.	Saya selalu mendapatkan bonus ketika KPI saya tercapai	0,898	0,254	Valid
9.	Atasan di tempat saya bekerja selalu mengapresiasi pencapaian bawahannya	0,839	0,254	Valid
10.	Atasan selalu menghargai bawahannya dalam bekerja	0,798	0,254	Valid

Dari tabel diatas, didapatkan hasil uji validitas pada variabel motivasi. Dengan seluruh nilai R hitung lebih besar dari R tabel, sehingga bisa disimpulkan bahwa setiap bulir pernyataan pada variabel motivasi dinyatakan valid

No.	Pernyataan	R hitung	R tabel	Pernyataan
1.	Saya selalu hadir tepat waktu	0,877	0,254	Valid
2.	Saya selalu pulang ketika pekerjaan saya sudah selesai	0,897	0,254	Valid
3.	Saya selalu inisiatif dalam bekerja	0,862	0,254	Valid
4.	Saya selalu menghadiri rapat sebelum pimpinan datang	0,933	0,254	Valid
5.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dari atasan dengan baik	0,918	0,254	Valid
6.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tanpa memundamunda	0,883	0,254	Valid
7.	Saya segera melaporkan pekerjaan yang sudah selesai kepada atasan	0,864	0,254	Valid
8.	Saya selalu bekerja sesuai SOP	0,873	0,254	Valid
9.	Perusahaan di tempat saya bekerja selalu menghukum karyawan yang indisiplin	0,893	0,254	Valid
10.	SOP yang diberlakukan perusahaan mampu mendukung kinerja karyawan	0,888	0,254	Valid

Dari tabel diatas, didapatkan hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja. Dengan seluruh nilai R hitung lebih besar dari R tabel, sehingga bisa disimpulkan bahwa setiap bulir pernyataan pada variabel disiplin dinyatakan valid

No.	Pernyataan	R hitung	R tabel	Pernyataan
1.	Saya selalu memperhatikan hasil kerja yang sudah saya lakukan	0,860	0,254	Valid
2.	Saya telah bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan	0,852	0,254	Valid
3.	Saya selalu mencapai target yang diberikan perusahaan	0,793	0,254	Valid
4.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,767	0,254	Valid
5.	Saya selalu hadir dan pulang tepat waktu	0,831	0,254	Valid
6.	Saya mampu mengelola waktu bekerja dengan baik	0,793	0,254	Valid
7.	Saya selalu memanfaatkan waktu bekerja dengan efektif	0,792	0,254	Valid
8.	Peralatan yang ada di perusahaan mendukung efektivitas kerja saya	0,845	0,254	Valid
9.	Saya bekerja secara mandiri tanpa menepokan karyawan lain	0,597	0,254	Valid
10.	Saya bekerja tanpa menunggu perintah dari atasan	0,803	0,254	Valid

Dari tabel diatas, didapatkan hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan. Dengan seluruh nilai R hitung lebih besar dari R tabel, sehingga bisa disimpulkan bahwa setiap bulir pernyataan pada variabel kinerja dinyatakan valid

b. Uji Reliabilitas

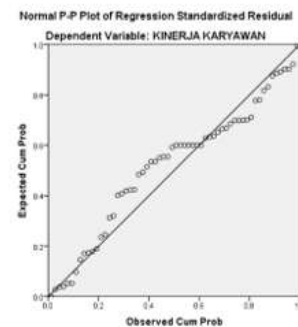
Tabel 4. 10
 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Chronbach Alpha	r Nilai Kritis	Keterangan
1	Motivasi	0,927	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,970	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,931	0,60	Reliabel

Sumber : data diolah menggunakan program SPSS versi-23

Dari tabel diatas, bisa disimpulkan uji reliabilitas pada penelitian dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dibandingkan 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas



Sumber : data diolah menggunakan program SPSS versi-23

Gambar 4. 2
 Grafik P-Plot

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 11
 Hasil Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a

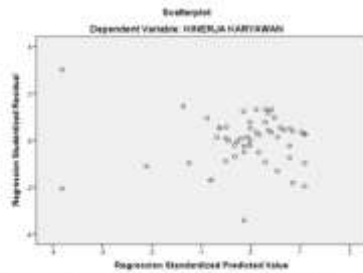
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	MOTIVASI	.286	3.499
	DISPLIN KERJA	.286	3.499

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data diolah menggunakan program SPSS versi-23

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat disimpulkan data pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinearitas karena nilai tolerance 0,286>0,01 dan nilai VIF 3,499<10

3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data diolah menggunakan program SPSS versi-23

Gambar 4.3
 Grafik Scatterplot

Pada gambar diatas titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, sehingga bisa dikatakan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas

4) Uji Regresi

Tabel 4.12
 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	9,400	2,789		3,370	,001
MOTIVASI	,390	,124	,415	3,143	,003
DISIPLIN KERJA	,401	,114	,405	3,523	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : data diolah menggunakan program SPSS versi-23

Dari hasil pengujian regresi berganda pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,400 + 0,390X_1 + 0,401X_2$. Dari persamaan tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu:

Nilai konstanta berada di angka 9,400 diartikan jika variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak ada perubahan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 9,400 point

Nilai regresi motivasi (X_1) 0,390 diartikan apabila nilai motivasi (X_1) ditingkatkan 1 point akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,390 point

Nilai regresi disiplin kerja (X_2) 0,401 diartikan apabila nilai disiplin kerja (X_2) ditingkatkan 1 point akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,401 point

5) Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.14
 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 ^a	,716	,706	4,144

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : data diolah menggunakan program SPSS versi-23

Dari hasil uji koefisien korelasi pada tabel diatas, diperoleh nilai R sebesar 0,846. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen sangat kuat karena nilai koefisien korelasi berada diantara nilai 0,800-1,00.

6) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.15
 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 ^a	,716	,706	4,144

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : data diolah menggunakan program SPSS versi-23

Berdasarkan tabel diatas, dapat Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas didapatkan hasil R Square sebesar 0,716 dan diartikan bahwa variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen sebesar 71,6 % dan sisanya 28,4 % dipengaruhi oleh faktor lain.

7) Uji Hipotesis

Tabel 4.16
 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	9,400	2,789		3,370	,001
MOTIVASI	,390	,124	,415	3,143	,003
DISIPLIN KERJA	,401	,114	,405	3,523	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : data diolah menggunakan program SPSS versi-23

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas didapatkan nilai t hitung > t tabel (3,143 > 1,672) dan nilai signifikansinya adalah 0,003. Maka dari hasil tersebut disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas didapatkan nilai t hitung > t tabel (3,523 > 1,672) dan nilai signifikansinya

adalah 0,001. Maka dari hasil tersebut disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, karena nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4. 17
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	3442,934	2	1721,467	71,720	,000 ^a
Residual	978,740	57	17,171		
Total	3441,733	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Sumber : data diolah menggunakan program SPSS versi-23

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas diperoleh nilai f hitung 71,720 dan nilai signifikansinya 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, karena nilai F hitung > F tabel ($71,720 > 3,16$) dan nilai signifikansinya dibawah 0,05

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,400 + 0,390X_1$, sehingga apabila motivasi dinaikan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,390. Uji hipotesis diperoleh hasil uji t pada tabel diatas didapatkan nilai t hitung > t tabel ($3,143 > 1,672$) dan nilai signifikansinya adalah 0,003. Maka dari hasil tersebut disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05

Dengan hasil diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendri Sembiring (2020) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan", dengan hasil uji secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,400 + 0,401X_2$, sehingga apabila motivasi dinaikan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,401. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel ($3,523 > 1,672$) dan nilai signifikansinya

adalah 0,001. Maka dari hasil tersebut disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, karena nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05

Dengan hasil diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Budi Erfanto & Azhar Latief (2021) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda", dengan hasil uji secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Motivasi & Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,400 + 0,390X_1 + 0,401X_2$, sehingga apabila motivasi dinaikan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,390 dan 0,410. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($71,720 > 3,16$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dengan hasil diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lia Eriska Br. Sitepu & Kamilah (2021) yang berjudul "Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan" dengan hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan

5. KESIMPULAN

Dari penjelasan yang ada pada bab I-IV, dan juga pengolahan data penelitian menggunakan program SPSS versi 23. Maka peneliti menyimpulkan beberapa point, yaitu sebagai berikut

- Berdasarkan pada hasil uji regresi berganda dan uji hipotesis secara parsial, didapatkan nilai persamaan regresi $Y = 9,400 + 0,390X_1$, sehingga apabila motivasi dinaikan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,390. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($3,143 > 1,672$). Dengan demikian H_0

- ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan hasil tersebut menjawab rumusan masalah yang sudah dibuat sebelumnya..
- b. Berdasarkan pada hasil uji regresi berganda dan uji hipotesis secara parsial, didapatkan nilai persamaan regresi $Y = 9,400 + 0,401X_2$, sehingga apabila disiplin kerja dinaikan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,401. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(3,523 > 1,672)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan hasil tersebut menjawab rumusan masalah yang sudah dibuat sebelumnya.
- c. Berdasarkan pada hasil uji regresi berganda dan uji hipotesis secara simultan, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,400 + 0,390X_1 + 0,401X_2$, sehingga apabila motivasi dan disiplin kerja dinaikan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,390 dan 0,401. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(71,720 > 3,16)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan hasil tersebut menjawab rumusan masalah yang sudah dibuat sebelumnya

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ajabar (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Budi Utama
- [2] Hasibuan , M. S. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [3] Hasibuan , M. S. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [4] Kasmi, dkk (2022) *Konsep & Teori Manajemen Umum*. Indramayu : CV. Adanu Abimata.
- [5] Mangkunegara, Anwar Prabu (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [6] Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- [7] Sedarmayanti (2017) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [8] Sedarmayanti (2019) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [9] Sinambela (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [10] Sudaryo, Yoyo (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Andi
- [11] Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung ALFABETA.
- [12] Bambang Siswanto. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 7 No. 2 Juni 2019.
- [13] Budi Erfanto & Azhar Latief. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, Vol.13, No. 1, Januari 2020.
- [14] Kurniawan Sandi & Dahlan Ramdani. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Venus Food Court Kota Cimahi. *Nusantara Journal of Multidisciplinary science*. Vol. 1, No. 3. Oktober 2023.
- [15] Lia Eriska Br. Sitepu & Kamilah. (2021). Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Vol.5, No.3, 2021.
- [16] Nurasia, Jemmi. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, Vol.11, No.1. 2022.
- [17] Priehadi Dhasa Eka. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efekti.*, Vol.3, No.4. 2021.
- [18] Rangga Anggara & Rahmat Ingkadijaya. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Santika. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, Vol.6, ISSUE 1.
- [19] Risna Dewi & Arif Fadila. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Cibaliung Sumberdaya di Kabupaten Padeglang. *Jurnal Manajemen dan Sains*. Vol.7, No.1, 2022.
- [20] Sembiring, Hendri. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap
- [21] Yudi Saputra, dkk (2023). The Effect Of Compensation, Motivation And Work Discipline On Employee Performance At Abc Gas Station In Batam Asia Pacifics *Journal Economics and Technology*. Vol.03, 2023