

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR CILEDUG DHANA SEMESTA KOTA TANGERANG

Muhamad Fathan¹, Udin Saprudin²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat,
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ¹ muhhfathan30@gmail.com

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat,
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ² dosen01800@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the positive and significant influence of discipline and motivation variables simultaneously on employee performance at PT. BPR Ciledug Dhana Semesta Tangerang City. The sample used was a saturated sampling technique, totaling 60 employees. Data collection techniques through primary and secondary data. Data analysis techniques use descriptive statistics, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t test and f test. The research results show that: (1) Partially there is a positive and significant influence between compensation on employee performance at PT. BPR Ciledug Dhana Semesta Tangerang City, this can be proven from the value $t_{hitung} 3.534 > t_{tabel} 1.671$ with a significance of $0.003 < 0.05$. (2) Partially there is a positive and significant influence between motivation on employee performance at PT. BPR Ciledug Dhana Semesta Tangerang City, this can be proven from the simple linear regression equation $y = 3,231 + 0.874x_2$ and the value of $t_{hitung} 3,034 > t_{once} 1,671$ with a significant $0.001 < 0.05$. (3) Simultaneously there is a positive and significant influence between discipline and motivation on employee performance at PT. BPR Ciledug Dhana Semesta Kota Tangerang, this can be proven from the multiple linear regression equation $Y = -1.100 + 0.296 X_1 + 0.771 X_2 + 2,380$ with level significant $0.000 < 0.05$

Key Word : Discipline, Motivation, Employee Performances

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Ciledug Dhana Semesta Kota Tangerang. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 60 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Ciledug Dhana Semesta Kota Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 3,534 > t_{tabel} 1,671$ dengan signifikan $0,003 < 0,05$. (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Ciledug Dhana

Semesta Kota Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 3,231 + 0,874X_2$ dan nilai *t*hitung 3,034 > *t*tabel 1,671 dengan signifikan $0,001 < 0,05$. (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Ciledug Dhana Semesta Kota Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = -1,100 + 0,296 X_1 + 0,771 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,771, nilai koefisien determinasi sebesar 58,1%, serta nilai *f*hitung 41,837 > *f*tabel 2,380 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang paling penting bagi perusahaan adalah manusia. Sumber daya manusia memainkan peran yang signifikan dalam setiap kegiatan bisnis, sehingga dapat dikatakan sebagai sumber daya yang terpenting. Meskipun suatu perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang kurang memadai, tetapi jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tentu perusahaan tersebut dapat bertahan dan memiliki kemungkinan besar untuk tumbuh dan berkembang. Untuk mencapai tujuan tersebut, tentu diperlukan kinerja yang tinggi dari sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja di perusahaan dengan berbagai macam sikap, tujuan, dan motivasi. Untuk memberi perusahaan keunggulan kompetitif, pengelolaan diperlukan. Selain itu, pengelolaan yang baik memungkinkan sumber daya manusia untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang tujuan perusahaan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Selain pengelolaan yang baik, setiap perusahaan juga membutuhkan kepemimpinan yang dapat mengkomunikasikan dan menggambarkan tujuan perusahaan dengan baik.

PT. BPR Ciledug Dhana Semesta mulai beroperasi sejak tanggal 21 Agustus 1991 berdasarkan izin usaha perbankan Menteri Keuangan Republik Indonesia yang tertuang dalam Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor: KEP-243/KM.13/1991, tertanggal 21 Agustus 1991. Akta Pendirian Perusahaan tertanggal 1 Juni 1990, No. 1, yang dibuat di hadapan Notaris Kaswanda, SH dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusannya tertanggal 26 Juni 1990 Nomor: C2-3726.HT.01.01-TH.90. Akta Pendirian Perusahaan tersebut telah diubah dengan Akta Berita Acara tertanggal 10 Juni 1991 No.14, didepan Notaris

Kaswanda, SH dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan tertanggal 28 Agustus 1992 Nomor: C2-7189.HT.01.04.TH.92. Kedua Akta tersebut sudah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tertanggal 9 April 1996 Nomor 29, Tambahan masing-masing nomor: 3478 dan 3479.

Menurut Undang-Undang No. 10 tahun 1998 dan Undang-Undang No. 7 tahun 1992 tentang perbankan, Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa lalu lintas pembayaran.

PT. BPR Ciledug Dhana Semesta Kota Tangerang selalu berusaha meningkatkan kehadiran dan efektivitas karyawan guna meningkatkan kinerja dan timbal balik yang baik untuk perusahaan. Untuk mengetahui hal itu pada periode tahun 2020-2022 peneliti melakukan pra-survey untuk menghimpun data absensi sebagai indikator disiplin terhadap karyawan PT. BPR Ciledug Dhana Semesta Kota Tangerang dengan jumlah responden 60. Berikut hasil dari pengumpulan data.

Tabel 1.1
 Rekapitulasi Data Absensi Karyawan
 PT BPR Ciledug Dhana Semesta Kota Tangerang
 Periode 2020-2022

BULAN	2020			2021			2022		
	S	I	A	S	I	A	S	I	A
Januari	1	2	-	3	5	-	2	4	1
Februari	2	2	-	2	2	1	2	4	2
Maret	1	1	-	1	3	2	1	1	4
April	3	4	2	2	4	1	-	4	2
Mei	1	5	2	1	3	1	3	3	-
Juni	4	3	-	-	2	1	2	3	1
Juli	-	-	2	4	1	1	-	3	1
Agustus	-	2	1	2	2	-	1	5	2
September	-	1	-	-	5	1	1	4	1
Oktober	3	1	1	2	1	1	2	5	1
November	1	2	-	4	2	2	3	1	-
Desember	3	1	-	3	3	1	3	5	1
Jumlah	51			68			78		

Sumber : Personalial PT BPR Ciledug Dhana Semesta Kota Tangerang (2020-2022)

Berdasarkan Tabel diatas hasil rekapitulasi data absensi karyawan dengan jumlah 60

karyawan, bisa terlihat pada tahun 2020 dengan total absensi sebanyak 51 karyawan diantaranya beralasan sakit, izin, dan alpha, pada tahun 2021 dengan total absensi sebanyak 68 karyawan, dan pada tahun 2022 dengan total absensi sebanyak 78 karyawan, maka dapat dilihat bahwa setiap tahunnya mengalami peningkatan karyawan yang tidak masuk, adanya peningkatan yang terus-menerus ketidakhadiran karyawan menunjukkan adanya permasalahan disiplin kerja karyawan PT. BPR Ciledug Dhana Semesta Kota Tangerang. Hal ini dapat disimpulkan akibat dari tidak adanya sanksi tegas dari perusahaan menyebabkan karyawan merasa hal wajar apabila tidak masuk tanpa memberi tau keterangan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja karyawan.

Disiplin yang baik menunjukkan seberapa besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja, karyawan dapat mencapai tingkat efisiensi yang lebih tinggi, apakah itu disiplin waktu, tata tertib, atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat penting untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan kepada pegawai untuk menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Tata tertib yang baik akan meningkatkan semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan. Kantor juga dapat diukur keberhasilannya dengan meningkatkan kinerjanya, yang dapat dicapai melalui kinerja karyawannya.

Dioptimalkan kinerja organisasi sangat penting karena memiliki korelasi kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi. Ini penting di era

persaingan yang semakin ketat saat ini. Kesuksesan seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak variabel.

Seberapa produktif seorang karyawan tergantung pada motivasi dan kemampuan mereka untuk bekerja. Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan, Nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal, dimana masih ada kendala lain diantaranya, karyawan yang tidak bisa berkomunikasi dengan baik antar individu maupun kelompok, karyawan yang tidak peduli akan target pekerjaan, karyawan yang datang kerja terlambat, dan tidak masuk kerja tanpa ijin. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan karyawan yang selalu membuat kesalahan dan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan.

Sumber daya manusia, yang didefinisikan sebagai aset atau kekayaan, harus dikembangkan, dihargai, dan dipelihara, bukan hanya dieksploitasi, agar keberadaannya dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja untuk organisasi dengan berbagai sikap, tujuan, dan motivasi. Pengelolaan diperlukan untuk memberi perusahaan keunggulan kompetitif. Manajemen yang baik akan membuat sumber daya manusia lebih baik karena mereka akan dapat memahami tujuan dan maksud perusahaan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pemberian motivasi. Faktor motivasi yang terjadi pada perusahaan yaitu kurang baiknya hubungan sosial didalamnya, seperti atasan yang memiliki sikap kurang suportif terhadap karyawan sehingga mengakibatkan motivasi karyawan untuk bekerja menurun. Selain itu juga belum tersedianya pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan skill serta kemampuan diri bagi karyawan membuat karyawan hanya memiliki bekal kemampuan terbatas dan tidak bisa mengembangkan keahlian yang dimilikinya.

Problem motivasi adalah sesuatu yang memicu dorongan atau semangat untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Beberapa faktor memengaruhi motivasi; faktor internal termasuk keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk memiliki, keinginan untuk dihargai, dan

keinginan untuk diakui. Faktor eksternal termasuk kondisi lingkungan kerja yang baik, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, status, dan tanggung jawab. Selain itu, motivasi membantu meningkatkan produktivitas kerja, yang berdampak pada pendapatan kerja dan kesejahteraan. Dalam manajemen sumber daya manusia, masalah motivasi perusahaan harus menjadi perhatian yang serius. Perusahaan harus memperlakukan karyawan sebagai asset daripada hanya alat produksi. Jadi, perusahaan harus membuat tempat kerja yang nyaman bagi karyawannya. Ini menunjukkan bahwa motivasi mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Motivasi yang terdapat di PT. BPR Ciledug Dhana Semesta Kota Tangerang tergolong kurang baik karena masih kurangnya pemberian motivasi dari atasan ke bawahan yang mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, karyawan tidak mempunyai kepuasan kerja dan performa yang tinggi serta menurunnya kinerja karyawan sehingga hasil kerja yang diperoleh menjadi kurang maksimal. Berdasarkan observasi di tempat penelitian masih adanya kekurangan pada kondisi motivasi yang berakibat timbul kurang baiknya kinerja karyawan, diantaranya

Tabel 1.2
 Jenis Penilaian Motivasi
 PT. BPR Ciledug Dhana Semesta Kota Tangerang
 Periode 2020-2022

NO	Jenis Motivasi	2020	2021	2022
1	Tujuan Dan Target Pekerjaan	Baik	Baik	Kurang Baik
2	Tantangan Kerja	Kurang Baik	Baik	Kurang Baik
3	Lingkungan Kerja Yang Nyaman	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
4	Pemberian Pelatihan	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
5	Fasilitas Kerja	Baik	Baik	Baik
6	Semangat Kerja	Baik	Baik	Baik
7	Menghargai Karyawan	Baik	Baik	Baik
8	Penghargaan Karyawan	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik

Sumber : HR (Human Resources) PT. BPR Ciledug Dhana Semesta Kota Tangerang 2022

Tabel 1.2 pada tahun 2020–2022 menunjukkan bahwa, secara keseluruhan, karyawan belum memberikan motivasi yang diharapkan. Ini karena atasan masih tidak memberikan motivasi yang cukup kepada bawahannya. Jika masalah ini diabaikan secara terus menerus, karyawan akan kehilangan wawasan yang luas, kurangnya keterampilan atau kemampuan, kurangnya fokus dalam mengerjakan

tugas, dan kurangnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2018:111) motivasi merupakan “kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)”. Berdasarkan 10 permasalahan diatas maka penulis memberikan batasan secara umum yaitu bahwa tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang merupakan salah satu faktor penting dalam memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Adapun kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target, dan kriteria yang telah disepakati sebelumnya. Berikut tabel penilaian kinerja karyawan PT. BPR Ciledug Dhana Semesta Kota Tangerang.

Tabel 1.3
 Penilaian Kinerja Karyawan
 PT. BPR Ciledug Dhana Semesta Kota Tangerang
 Periode 2020-2022

Indikator	Jumlah Responden	Nilai Standar	2020	2021	2022	Keterangan
Hasil Kerja						
Perusahaan melakukan pengembangan karyawan untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	30	100	80	75	75	Cukup
Pengetahuan Pekerjaan						
Karyawan dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan	30	100	80	80	70	Cukup
Inisiatif						
Karyawan mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	30	100	80	80	70	Cukup
Sikap						
Membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan	30	100	80	75	85	Cukup
Disiplin						
Melaksanakan semua peraturan yang diterapkan oleh perusahaan	30	100	80	75	70	Cukup
Rata-Rata			80%	77%	72%	Cukup

Sumber : HR (Human Resource) PT. BPR Ciledug Dhana Semesta Kota Tangerang 2023

Berdasarkan hasil diatas penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh peneliti terhadap 30 responden menunjukkan bahwa kinerja karyawan setiap tahun nya mengalami penurunan, dari perolehan data tersebut belum maksimal karena belum memenuhi nilai standar yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 100% atau pada presentasi sangat baik yaitu sebesar 100% sampai

91% ,dapat dilihat pada tahun 2020 rata-rata 80% dengan keterangan cukup, tahun 2021 rata rata 77% dengan keterangan cukup,dan pada tahun 2022 dengan rata rata 72% dengan keterangan cukup, Hal tersebut dilihat bahwa kinerja karyawan sudah semakin menurun pada semua aspek dari yang sudah ditentukan oleh PT. BPR Ciledug Dhana Semesta.

Tabel 1.4
Standar Nilai Kinerja Karyawan

NO	Nilai (%)	Kategori
1	100-91	Sangat Baik
2	90-81	Baik
3	80-71	Cukup
4	70-61	Buruk
5	60-50	Sangat Buruk

Sumber : Peneliti pada PT. BPR Ciledug Dhana Semesta Kota Tangerang 2023

Berdasarkan tabel diatas standar nilai kinerja karyawan hasil penilaian yang ada di PT. BPR Ciledug Dhana Semesta Kota Tangerang. Jika terjadi penurunan kinerja karyawan setiap tahun nya maka kemungkinan akan berdampak negatif bagi perusahaan karena dapat menghambat produktivitas perusahaan. Suatu perusahaan akan berjalan dengan baik apabila kinerja yang ditunjukkan para karyawannya sangat memuaskan dan sesuai dengan standar perusahaan. Dalam mencapai tujuan tersebut pimpinan melakukan tugas-tugasnya dibantu oleh pimpinan lain bersama dengan karyawan, keberhasilan perusahaan mencapai tugas nya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain.

Namun, kenyataan di lapangan masih jauh dari harapan pimpinan perusahaan. Budaya lama PT. BPR Ciledug Dhana Semesta masih dipegang oleh karyawan, menurut pimpinan, yang menentukan kinerja mereka. Karyawan lebih sering berbicara saat instruksi atau briefing daripada berkonsentrasi pada instruksi. Mereka juga memiliki masalah untuk berkomunikasi dengan baik satu sama lain. Hal ini sering terjadi ketika karyawan menjelaskan produk kepada pelanggan atau ketika ada pemberitahuan promosi.

Karyawan belum mampu beradaptasi dengan budaya organisasi yang berorientasi terhadap hasil (prestasi). Kinerja yang ditunjukkan para karyawan menjadi sesuatu yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan setiap orang menjadi perhatian yang serius dari pimpinan organisasi, mengingat kinerja karyawan akan menjadi sumber utama dari kinerja organisasi,

dengan kata lain, maju tidaknya suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh kinerja organisasi yang tentu saja akan bersumber dari kinerja individu,

Kinerja karyawan harus dikelola agar senantiasa terjaga pada posisi yang optimal. Kinerja karywan perlu dan mutlak ditingkatkan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat indonesia yang sedang membangun menuju masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan pancasila, sehingga dapat sejajar dengan bangsa lainnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan keunggulan dari sumber daya manusianya, yang berarti juga keunggulan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Kristanti, D., & Lestari, R Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus UD. Pratama Karya Kota Kediri) Jurnal Nusantara Vol. 4 No.2 Oktober 2019 E-ISSN: 2528- 0929 Universitas Kadiri <http://ojs.unpked.iri.ac.id/index.php/manajemen/index> Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ud. pratama karya. ada pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamasama terhadap kinerja karyawan ud. pratama karya. hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,457 atau 45,7%, yang artinya kontribusi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 45,7%,

Siska Agustina Dewi, M. Trihudiyatmanto Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada perangkat desa di kecamatan Punggelan kabupaten Banjarnegara) Journal of

Economic, Business and Engineering (JEBE) Vol. 2 No.1 Oktober 2020. E-ISSN : 2716- 2583 Universitas Sains Al-Qur'an Wonosobo Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan (H1 diterima), Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan (H2 diterima). Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan (H3 diterima).

Jelaskan Wau, Samalua Waoma, Ferdinand T. Fau Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal. 203-212 ISSN: 2614-381X Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja memperoleh nilai thitung 5.257 lebih besar dari ttabel 1,701. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan nilai R2 sebesar ,497 yang artinya disiplin kerja hanya mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 49,7%, sedangkan 51,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian diatas menyatakan bahwa peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja

Gito Septa Putra, John Fernos Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa Vol.3 No.2 Juli 2023 DOI Issue : 10.46306/vls.v3i 2 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang.

Elfrida Fitriana L, Mauli Siagian Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Hosindo Sejahtera, Jurnal

Ilmiah Kohesi Vol. 4 No, 3 Juli 2020 Universitas Putera Batam Uji F dilakukan agar membuktikan adanya pengaruh secara simultan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel 8, diperoleh Fhitung (10.036) melebihi Ftabel (3,091) dengan signifikansi bernilai 0,000 melebihi 0,05, sehingga H0 ditolak sedangkan Ha diterima sehingga dapat dikatakan disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) secara serentak mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Hosindo Sejahtera.

Muhamad Ekhsan Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistics Employee Optimal (Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan) Vol. 13 No. 1 Tahun 2019 E-ISSN : 1978- 2586 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa Cikarang Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh thitung = 3,661 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung lebih besar dari ttabel maka Ha2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Ha2 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Evawati Khumaedi Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal Pt.Angkasa Pura II Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Vol. 2 No. 1 Maret 2016 Universitas Mercu Buana Jakarta Berdasarkan hasil penelitian Nilai R square sebesar 0,393 menunjukkan bahwa pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama (simultan) terhadap Y adalah sebesar 39,3%, sedangkan sisanya (100% - 39,3%) dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan regresi yang terbentuk $Y = 21,015 + 0,396 X1 + 0,278 X2$ tanda positif berarti apabila Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) ditingkatkan maka dapat menambah Kinerja Pegawai Pelayanan Kebandarudaraan (Y).

Rika Widayaningtyas, Arum Darmawati Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Macanan Jaya Cemerlang Klaten) Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Vol. 2 No. 2 Oktober 2016 Universitas Negeri Yogyakarta Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Hal ini

dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,302

Belti Juliyanti Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis Vol 1. No 1 Tahun 2022 ISSN : 28282728 Universitas Muhammadiyah Bengkulu Berdasarkan uji koefisien korelasi didapat nilai $R=0,899$ dan koefisien determinasi = 0,809 nilai mempunyai makna bahwa Disiplin Kerja (x_1) dan Motivasi Kerja (x_2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,809 atau 80.9% terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu sedangkan sisanya sebesar 0.181 atau 18.1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama

menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbacht alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel

dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2.rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	r _{tabel}	Ket
Disiplin	X ₁ 1	0,785	0,254	Valid
	X ₁ 2	0,599	0,254	Valid
	X ₁ 3	0,729	0,254	Valid
	X ₁ 4	0,505	0,254	Valid
	X ₁ 5	0,792	0,254	Valid
	X ₁ 6	0,732	0,254	Valid
	X ₁ 7	0,826	0,254	Valid
	X ₁ 8	0,746	0,254	Valid
	X ₁ 9	0,750	0,254	Valid
	X ₁ 10	0,754	0,254	Valid
Motivasi	X ₂ 1	0,767	0,254	Valid
	X ₂ 2	0,727	0,254	Valid
	X ₂ 3	0,780	0,254	Valid
	X ₂ 4	0,766	0,254	Valid
	X ₂ 5	0,827	0,254	Valid
	X ₂ 6	0,842	0,254	Valid
	X ₂ 7	0,767	0,254	Valid
	X ₂ 8	0,797	0,254	Valid
	X ₂ 9	0,775	0,254	Valid
	X ₂ 10	0,763	0,254	Valid
Kinerja Karyawan	Y 1	0,817	0,254	Valid
	Y 2	0,711	0,254	Valid
	Y 3	0,693	0,254	Valid
	Y 4	0,774	0,254	Valid
	Y 5	0,797	0,254	Valid
	Y 6	0,796	0,254	Valid
	Y 7	0,844	0,254	Valid
	Y 8	0,760	0,254	Valid
	Y 9	0,681	0,254	Valid
	Y 10	0,771	0,254	Valid

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.8 hasil yang diperoleh bahwa seluruh *r_{hitung}* lebih besar dari *r_{tabel}*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin (X ₁)	0,891	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,928	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,920	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis 2022

Berdasarkan hasil dari tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai cronbach's alpha > 0,60. Dengan demikian variabel sistem disiplin, motivasi dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Metode Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.78442708
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.088
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.025 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,250. Karena signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.673	3.630			2.389	.020		
	Disiplin	.388	.127	.383	3.052	.003	.452	2.215	
	Motivasi	.397	.112	.443	3.534	.001	.452	2.215	

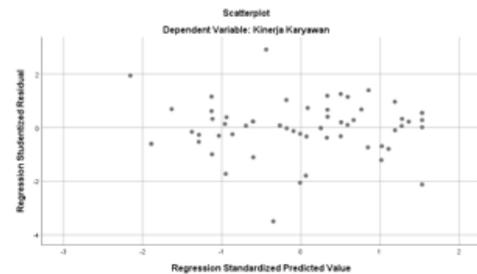
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel 4.10 bahwa pada variabel disiplin dan motivasi masing-masing variabel memiliki nilai toleransi yaitu 0,452 dimana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yaitu 2,215 lebih kecil dari 10. Maka dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel Disiplin dan motivasi tidak terjadi gejala multikolinieritas dan model regresi

dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi

3) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil gambar 4.2 titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 ^a	.566	.551	2.251	1.651

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson 1,466. Maka dapat disimpulkan nilai Durbin-Watson tidak ada autokorelasi

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.673	3.630			2.389	.020
	Disiplin	.388	.127	.383	3.052	.003	
	Motivasi	.397	.112	.443	3.534	.001	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Nilai konstanta (α) diketahui sebesar 8.673 artinya, jika variabel X₁ dan X₂ = 0, maka nilai variabel (Y) sebesar 8.673 dan dapat digambarkan bahwa kinerja karyawan (Y)

bernilai positif karena terdapat pengaruh dari Disiplin dan Motivasi Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Ciledug Dhana Semesta Kota Tangerang.

- b. Nilai Koefisien Regresi Variabel (X1) diperoleh sebesar 0.388, artinya variabel Disiplin (X1) mengalami peningkatan atau kenaikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.388.
- c. Nilai koefisien Regresi Variabel (X2) diperoleh sebesar 0.397, artinya variabel Motivasi (X2) mengalami peningkatan atau kenaikan terhadap terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.397

e. Koefisien Korelasi

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.771 ^a	.595	.581	3.85025	.595	41.837	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji koefisien korelasi yaitu Nilai sig.F change $0,000 < 0,05$ maka berkorelasi. Maka antara variabel disiplin dan variabel motivasi bersama-sama berhubungan dengan variabel kinerja karyawan. Nilai R = 0,771 artinya hubungan korelasi kuat karena masuk diantara 0,61 – 0,80

c. Koefisien Determinasi

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X₁ dan X₂ Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.581	3.85025

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Terhadap Y

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan hasil analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

- a. Nilai R = 0.771 atau dipersentasekan senilai 77,1% yang artinya Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Ciledug Dhana Semesta Kota Tangerang saling berhubungan oleh disiplin dan motivasi.

Berdasarkan tabel diatas koefisien determinasi X1 dan X2 terhadap Y terdapat kriteria berhubungan dua variabel tersebut kuat karena nilai R berada pada rentang 0.50 – 0.699.

- b. Nilai R Square = 0.595 atau 59,5 % artinya disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Ciledug Dhana Semesta Kota Tangerang, lalu sisanya yaitu 40,5% Dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian, sehingga tingkat hubungannya sedang atau cukup kuat.
- c. Adjusted R Square = 0.581 atau dipersentasekan senilai 58,1%, disimpulkan bahwa faktor Kinerja Karyawan PT BPR Ciledug Dhana Semesta Kota Tangerang dipengaruhi oleh Disiplin dan Motivasi sisanya 41,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian

f. Uji Hipotesis

Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.673	3.630		2.389	.020		
	Disiplin	.388	.127	.383	3.052	.003	.452	2.215
	Motivasi	.397	.112	.443	3.534	.001	.452	2.215

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel Disiplin memiliki nilai *thitung* sebesar 3,052 dan nilai signifikansi 0,003 serta nilai *ttabel* adalah 1,67155. Karena nilai *thitung* > *ttabel* ($3,052 > 1,67155$) dan nilai signifikansi < 0,05 ($0,003 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai *thitung* variabel Motivasi adalah sebesar 3,534 dan nilai signifikansi adalah 0,001 serta nilai *ttabel* adalah 1,67155. Karena nilai *thitung* > *ttabel* ($3,534 > 1,67155$) dan nilai signifikansi < 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1240.409	2	620.204	41.837	.000 ^b
	Residual	844.991	57	14.824		
	Total	2085.400	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Berdasarkan tabel anova pada output SPSS, nilai signifikan yang tertera adalah $0.000 < 0.05$. dan nilai $F 41.837 > 2.380$. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan menolak H_0 atau Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Melalui pengujian data yang telah diteliti maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{a3} diterima, yaitu H_{a3} : adanya Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Ciledug Dhana Semesta KotaTangerang.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari PT. BPR Ciledug Dhana Semesta yang menggunakan variabel disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian sebagai berikut:

- Dalam penelitian ini, hasil uji F/Uji Simultan menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa keduanya memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi sebesar 58,1%. Sisanya, sebesar 41,9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti stres kerja, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.
- Variabel Disiplin memiliki nilai *thitung* sebesar 3,052 dan nilai signifikansi 0,003. Karena nilai *thitung* lebih besar daripada nilai *ttabel* ($3,052 > 1,67155$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 ($0,003 < 0,05$).. Sedangkan Variabel Motivasi memiliki nilai *thitung* sebesar 3,534 dan nilai signifikansi 0,001. Karena nilai *thitung* lebih

besar daripada nilai *ttabel* ($3,534 > 1,67155$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Ciledug Dhana Semesta Kota Tangerang.

- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin (X1) sebesar 0.388, yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 unit pada variabel Disiplin (X1) akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.388 unit. Sedangkan, Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X2) sebesar 0.397, yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 unit pada variabel Motivasi (X2) akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.397 unit. Dengan demikian, kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa Disiplin dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Ciledug Dhana Semesta Kota Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Firmansyah, A. (2018). Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2019). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE.
- Siswanto, Ely. (2017). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto, Ely. (2018). Manajemen Keuangan Dasar. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Das, T. K., & Mishra, R. K. (2019). Organizational Behavior and Management. New Delhi: Pearson Education India.
- Firmansyah, A. (2018). Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen.

- [11] Kadarisman. (2017). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- [12] Mangkunegara, A. A. Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [13] Mangkunegara, A. A. Prabu. (2018). Teori Motivasi Kerja. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- [14] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [15] Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Adiatama.
- [16] Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Edisi 8. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [17] Ghazali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate. Dengan Program IBM SPSS. Edisi 8. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [18] Karyoto. (2018). Dasar-dasar Manajemen: Teori, Definisi, dan Konsep. Yogyakarta: ANDI.
- [19] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [20] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [21] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [22] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [23] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [24] Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis, 4(2), 107-116.
- [25] Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE), 2(1), 113-122
- [26] Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somabawa Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4(2).
- [27] Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 3(2), 617-629.
- [28] SIAGIAN, M. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Hosindo Sejahtera. Jurnal ilmiah kohesi, 4(3), 181-188.
- [29] Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 13(1), 1-13.
- [30] Khumaedi, E. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 2(1), 96749.
- [31] Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB), 1(2), 183-191.
- [32] Safiih, A. R. (2021). Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Secure Parking Unit Superindo Di Tangerang. Jurnal Ekonomi Efektif, 255-261..