

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI TELE ASSET MANAGEMENT PADA PT BFI FINANCE TBK DI KOTA TANGERANG SELATAN

Aris Febrianto¹, Bambang Purnomo Yanuarso²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan e-mail:
¹arisfebrianto72@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan e-mail:
²dosen2142@unpam.ac.id

Abstract

By conducting this research, it will be found how the influence of motivation and work discipline on employee performance at PT BFI Finance Indonesia. Therefore, the need for this research by looking at the hypothesis of how positive and significant the influence between Motivation and Work Discipline on Employee performance. The research method uses quantitative methods with a descriptive approach. The research place was conducted at PT BFI Finance Indonesia Jakarta and the research time was 6 months. The results showed that motivation and discipline were in the same strong category. In the Hypothesis test in this study Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that Work Motivation and Discipline have a significant effect on employee performance at PT BFI Finance Indonesia, and have an influence of 56.2% on Employee Performance. While the remaining 41.8% is influenced by other factors.

Keywords: Motivation; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Dengan melakukan penelitian ini maka akan di temukan bagaimana Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BFI Finance Indonesia. Sebab itu perlunya penelitian ini dengan melihat dari hipotesis seberapa pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Tempat penelitian di lakukan di PT BFI Finance Indonesia Jakarta dan waktu penelitian di jalankan 6 bulan. Hasil penelitian menunjukkan, Motivasi dan Disiplin berada pada kategori kuat sama. Pada uji Hipotesis dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Finance Indonesia, serta memiliki pengaruh 56,2% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 41,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya

Kata Kunci : Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk

mencapai tujuan organisasi itu. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya tersebut tentukan mendapatkan balasan berupa nilai-nilai yang sesuai dengan organisasi yang telah diperjuangkan selama ini.

Kinerja pada dasarnya sangat berkaitan dengan masalah produktivitas, dan produktivitas pada dasarnya sangat berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas. Efisiensi merupakan suatu

keadaan di mana output dibandingkan dengan input, sedangkan efektivitas berhubungan dengan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Kurangnya kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap pencapaian insentif karyawan sehingga menyebabkan belum tercapainya target insentif secara maksimal seperti yang ditargetkan oleh perusahaan di Divisi *Tele Asset Management* PT BFI Finance Indonesia, Tbk.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Inaray, Olivia S. Nelwan, Victor P.K. Lengkong (2016), Juniarti Eka Sapitri (2019), Desi Prasetyani,(2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arif, Taufik Maulana dan Muhammad Taufik (2020), Muhammad Taufik (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lidya Pricilla (2019), Ester Faya nkemby (2017) yang menyatakan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan Divisi *Tele Asset Management* PT BFI Finance Indonesia yang beralamat di BFI Tower Lt. 7 Tele Asset Management Sunburst CBD Lot 1.2 Jl. Kapt Soebijanto Djojohadikusumo BSD City – Tangerang 15332.. Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 6 (enam) bulan, 3 bulan observasi, wawancara dan pembuatan proposal, 1 bulan pengumpulan data dan 2 bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:8) berpendapat “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tipe deskriptif. Jenis deskriptif, menurut Mustafa (2017:229) bertujuan membuat deskriptif secara sistematis, faktual, dan akurat tentang fakta-fakta, dan sifat-sifat populasi, atau objek tertentu. Periset sudah mempunyai konsep (biasanya satu konsep), dan kerangka konseptual. Melalui kerangka konseptual (landasan teori), periset melakukan operasionalisasi konsep yang akan menghasilkan variabel beserta indikatornya. Riset ini untuk menggambarkan realitas yang sedang terjadi tanpa menjelaskan hubungan antar variabel. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh independen yaitu terdiri dari Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Insani Medical Centre Jakarta.

C. Populasi dan Sampel

1). Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dengan demikian, peneliti mengambil populasi pada penelitian ini adalah 55 karyawan pada Kinerja (IMC)

2). Sampel

Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan

bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penulis menggunakan sampel teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 55 orang responden.

D. Metode Analisis Data

Uji Instrument Data

a. Uji Validitas

Untuk membuktikan kuesioner benar, maka harus di uji validitas.

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

b. Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas dengan *alpha cronbach*.

--

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Menguji adakah data yang di analisis memiliki nilai residual berada di sekitar nol (data normal)

b. Uji Multikolinieritas

Menguji adakah dalam model regresi ditemukan nilai korelasi antar variabel bebas (independen).

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW)

d. Uji Heteroskedasitas

Menguji adakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan nilai dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi Sederhana

Regresi Linear Sederhana hanya memiliki satu variabel independen, berbeda dengan regresi berganda yang memiliki lebih dari satu variabel independen". Model regresi sederhana adalah model regresi yang menggambarkan hubungan

fungsional antara dua variabel saja, yaitu satu variabel dependen (Y) dan satu variabel independen (X). b. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara proses perencanaan dan rekrutmen dengan tujuan perusahaan digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y).

c. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

d. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2015:167) mendefinisikan "Koefisien determinasi menunjukkan besaran tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen menunjukkan seberapa besar persentase variabel (X) dapat memberikan kontribusi terhadap variabel (Y)."

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Menurut Sugiyono (2018:251) bahwa "Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi varibel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%". b. Uji F

Menurut Ghozali (2018:98). Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrument Data 1)

Uji Validitas

Tabel 4.1
 Hasil Uji Validitas Variabel Independen Motivasi

Motivasi X ₁			
No. Kuesioner	Koefisien	r tabel	Ket
1	0,761	0,2404	Valid

2	0,744	0,2404	Valid
3	0,747	0,2404	Valid
4	0,801	0,2404	Valid
5	0,836	0,2404	Valid
6	0,775	0,2404	Valid
7	0,868	0,2404	Valid
8	0,883	0,2404	Valid
9	0,810	0,2404	Valid
10	0,791	0,2404	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r hitung > r tabel dari 12 pertanyaan pada Variabel Budaya Organisasi (X1). Peneliti telah memutuskan bahwa pertanyaan yang diajukan sudah valid. Hal ini dibuktikan dengan seluruh item kuesioner mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,240.

Tabel 4.2
 Hasil Uji Validitas Variabel Independen
 Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin Kerja X ₂			
No. Kuesioner	Koefisien	r tabel	Ket
1	0,674	0,2404	Valid
2	0,662	0,2404	Valid
3	0,732	0,2404	Valid
4	0,659	0,2404	Valid
5	0,826	0,2404	Valid
6	0,810	0,2404	Valid
7	0,834	0,2404	Valid
8	0,720	0,2404	Valid
9	0,827	0,2404	Valid
10	0,761	0,2404	Valid
11	0,741	0,2404	Valid
12	0,769	0,2404	Valid
13	0,861	0,2404	Valid

14	0,786	0,2404	Valid
15	0,765	0,2404	Valid
16	0,513	0,2404	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r hitung > r tabel dari 16 pertanyaan pada Variabel Disiplin Kerja (X₂). Peneliti telah memutuskan bahwa pertanyaan yang diajukan sudah valid. Hal ini dibuktikan dengan seluruh item kuesioner mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2404.

Tabel 4.2
 Hasil Uji Validitas Variabel Dependen
 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan			
No. Kuesioner	Koefisien	r tabel	Ket
1	0,932	0,2404	Valid
2	0,917	0,2404	Valid
3	0,816	0,2404	Valid
4	0,808	0,2404	Valid
5	0,874	0,2404	Valid
6	0,916	0,2404	Valid
7	0,915	0,2404	Valid
8	0,914	0,2404	Valid
9	0,915	0,2404	Valid
10	0,911	0,2404	Valid

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r hitung > r tabel dari 10 pertanyaan pada Variabel Kinerja Karyawan (Y). Peneliti telah memutuskan bahwa pertanyaan yang diajukan sudah valid. Hal ini dibuktikan dengan seluruh item kuesioner mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2404.

2) Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,782	0,60	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,767	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,790	0,60	Reliabel

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.3
 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N	68	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.35910927
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.078
Test Statistic	.079	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^d	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Dapat diketahui nilai signifikansi *Asymp.Sig. (2-tailed)* = 0,200 adalah lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.126	3.835			1.597	.115		
MOTIVASI	.192	.178	.170	1.080	.284	.271	3.694	
DISIPLIN KERJA	.427	.113	.599	3.795	.000	.271	3.694	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai tolerance masing- masing variabel Motivasi sebesar 0,271 dan Disiplin Kerja sebesar 0,271. Dimana kedua nilai tersebut lebih kecil dari 10 ($0,271 < 10$) dan nilai VIF variabel Motivasi sebesar 2,145 serta Disiplin Kerja sebesar 2,145 dimana berarti nilai tersebut lebih kecil dari 10 ($3,694 < 10$). Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel bebas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.5
 Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.750 ^a	.562	.548	5.84155	1.819

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian pada table di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan Durbin-Watson sebesar 1,819 yang berada diantara interval 1,550-2,460

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.6
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	40.663	7.631			5.329	.000
MOTIVASI	-.241	.133	-.215		1.811	.075
DISIPLIN KERJA	.204	.125	.194		1.638	.106

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel di atas, Glejser test model pada variabel Motivasi (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (sig.) sebesar 0,075 dan Disiplin kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (sig.) sebesar 0,106 dimana keduanya nilai signifikansi (sig.) $> 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan regression model pada data ini tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

a. Uji Regresi Linier

Tabel 4.7
 Hasil Uji Regresi linier Sederhana Varibel (X1) Terhadap Variabel (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.753	3.989			2.696	.009
MOTIVASI	.767	.101	.682		7.570	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat dari kolom Unstandardized

Coefficients B. Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 26 menunjukkan bahwa:
 $Y = 10,753 + 0,767 X_1$

Tabel 4.8
 Hasil Uji Regresi linier Sederhana Variabel (X2) Terhadap Variabel (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.006	3.753		1.867	.066
	DISIPLIN KERJA	.531	.059	.744	9.053	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat dari kolom Unstandardized Coefficients B. Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 26 menunjukkan bahwa:
 $Y = 7,006 + 0,531 X_2$

Tabel 4.9
 Hasil Uji Regresi linier Berganda Variabel (X1) dan Variabel (X2) Terhadap Variabel(Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.126	3.835		1.597	.115
	Motivasi	.192	.178	.170	1.080	.284
	Disiplin Kerja	.427	.113	.599	3.795	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada kolom kedua (*unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai X1 variabel Motivasi sebesar 0,192, nilai X2 variabel Disiplin Kerja sebesar 0,427 dan nilai constant (a) adalah 6,126. Maka hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 26 menunjukkan bahwa:
 $Y = 6,126 + 0,192 X_1 + 0,427 X_2$

Tabel 4.10
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel (X1) Terhadap Variabel (Y)

Correlations			
		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.682**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,682 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sedang.

Tabel 4.11
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel (X2) Terhadap Variabel (Y)

Correlations			
		DISIPLIN KERJA	Kinerja Karyawan
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.744**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,744 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat.

Tabel 4.12
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel (X1) dan Variabel (X2) Terhadap Variabel (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.750 ^a	.562	.548	5.84155	.562	41.668	2	65	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,750 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat.

Tabel 4.13
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel (X1) terhadap Variabel (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.682 ^a	.465	.457	6.40710	.465	57.305	1	66	.000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,465 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 46,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-46,5\%) = 53,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel (X2) terhadap Variabel (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.744 ^a	.554	.547	5.84889	.554	81.965	1	66	.000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,484 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 55,4% sedangkan sisanya sebesar $100\%-55,4\%) = 44,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel (X1) dan Variabel (X2) terhadap Variabel (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.750 ^a	.562	.548	5.84155	.562	41.668	2	65	.000

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,562 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 56,6% sedangkan sisanya sebesar $100\%-56,6\%) = 43,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

b. Uji Hipotesis

Tabel 4.16

Hasil Uji T Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.753	3.989		2.696	.009
	MOTIVASI	.767	.101	.682	7.570	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.570 > 1,668$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Demikian H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.17

Hasil Uji T Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.006	3.753		1.867	.066
	DISIPLIN KERJA	.531	.059	.744	9.053	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan pada tabel di atas di peroleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.053 > 1,668$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak H_2 diterima. Artinya Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.18

Hasil Uji F Variabel (X1) dan Variabel (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2843.767	2	1421.884	41.668	.000 ^b
	Residual	2218.042	65	34.124		
	Total	5061.809	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41.668 > 3,14$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< sig.$ Atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BFI finance.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut :

- a. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,753 + 0,767 X_1$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,682 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,465 atau sebesar 46,5%, sedangkan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh factor lain. Uji hipotesis di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar ($7.570 > 1,668$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dari hasil uji parsial H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Motivasi (X_1) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. BFI Finance Indonesia .
- b. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,006 + 0,531 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,744 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,554 atau sebesar 55,4%, sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh factor lain. Uji hipotesis di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar ($9.053 > 1,668$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. BFI Finance Indonesia
- c. Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,126 + 0,192 X_1 + 0,427 X_2$. Nilai Koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,750 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,562 atau sebesar 56,2%, sedangkan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi oleh factor lain. Diperoleh uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41.668 > 3,14$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< sig$. Atau ($0,000 < 0,005$). Dengan demikian H_0

ditolak dan H_3 diterima. Artinya Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. BFI finance Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia" Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- [2] Anoraga, Pandji. 2003. Psikologi Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta
- [3] Brahmasari, Ida Ayu Dan Suprayetno, Agus. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Pt. Pei Hai International Wiratama Indonesia)." Dalam Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Universitas 17 Agustus Surabaya, Vol.10, No.2, September 2008:124-135.
- [4] Edy Sutrisno, 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Kencana
- [5] George R, Terry. 2012. "Asas – Asas Manajemen". Bandung: Pt Alumni. Ghozali, Imam. 2005. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Spss". Semarang: Badan Penerbit Undip. Hasibuan,
- [6] Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan Sdm*, Jogjakarta.
- [7] Hasibuan, Melayu. 2011. *Manajemen Dasar, Pertimbangan, Dan Masalah*. Jakarta: Pt Bumi Aksara
- [8] Hasibuan, Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan2, Victor P.K. Lengkong. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado" Dalam Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16 No. 02 Tahun 2016
- [10] Mangkunegara, A. Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya