

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK PEREKONOMIAN KARYAJATNIKA SADAYA CABANG JABODETABEK

Rikka Libria Yanti Nababan¹, Lia Asmalah²

Email : rikkalibria23@gmail.com¹, dosen01644@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perekonomian Karyajatnika Sadaya Cabang Jabodetabek. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,551 + 0,363X_1 + 0,434X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,777 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,604 atau 60,4 % sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (43,436 > 2,770). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of work discipline and motivation on employee performance at PT. Karyajatnika Sadaya Economic Bank Jabodetabek Branch. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 60 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. Work discipline and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.551 + 0.363X_1 + 0.434X_2$. The correlation coefficient value or level of relationship between the independent variable and the dependent variable is 0.777, meaning it has a very strong relationship. The value of the coefficient of determination or contribution of influence simultaneously is 0.604 or 60.4% while the remaining 39.6% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value > F table or (43.436 > 2.770). Thus H₀ is rejected and H₃ is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence of work discipline and motivation on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan suatu cara perusahaan dalam mengedepankan nilai nilai tata cara manusia dalam merencanakan sesuatu yang dapat memberikan hasil terbaik terutama untuk mewujudkan sikap yang baik bagi suatu perusahaan dalam operasional nya. Sumber Daya Manusia banyak di gunakan perusahaan untuk sebuah perencanaan besar tentang bagaimana perusahaan dapat mencapai sebuah target yang telah di tentukan antar direksi. Perusahaan adalah suatu badan usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan

menghasilkan barang atau jasa, terletak di suatu bangunan fisik pada lokasi tertentu, dan mempunyai catatan administrasi tersendiri mengenai produksi dan struktur biaya, serta ada seorang atau lebih yang lebih bertanggung jawab atas risiko bisnis yang terjadi.

Secara umum industri yang bergerak di sektor keuangan menunjukkan perkembangan yang cukup tinggi. Tentunya dengan perkembangan yang cukup tinggi ini diharapkan mampu meningkatkan kontribusinya memperkuat stabilitas perekonomian nasional.

Bank Perekonomian Rakyat yang biasa disingkat dengan BPR adalah salah satu jenis bank yang dikenal melayani golongan pengusaha mikro, kecil dan menengah dengan lokasi yang pada umumnya dekat dengan tempat masyarakat yang membutuhkan. Produk yang dijalankan oleh Bank BPR yaitu menyalurkan kredit kepada para pengusaha mikro, kecil dan menengah, juga menerima simpanan dari masyarakat. Dalam penyaluran kredit kepada masyarakat menggunakan prinsip 3T, yaitu Tepat Waktu, Tepat Jumlah, Tepat Sasaran, karena proses kreditnya yang relatif cepat, persyaratan lebih sederhana, dan sangat mengerti akan kebutuhan Nasabah. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan salah satu lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan/atau bentuk lainnya yang dipersamakan dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR. Usaha BPR meliputi usaha untuk menghimpun dan menyalurkan dana dengan tujuan mendapatkan keuntungan.

Kegiatan pengawasan oleh pimpinan biasanya dilakukan dengan interaksi secara langsung antara atasan dan bawahan atau bisa juga dengan cara pimpinan melimpahkan tugas dengan salah satu karyawan yang dipercaya. Pengawasan juga bisa didukung dengan seperangkat alat yang bisa membantu menunjukkan kebenaran dari tindakan tersebut. Hal ini dilakukan agar para karyawan konsisten dengan tanggung jawab pekerjaan masing-masing. Pimpinan perlu bersikap tegas jika ditemukan karyawan yang tidak fokus atau tidak serius dalam bekerja karena jika dibiarkan, hal itu dapat berdampak buruk terhadap kinerja karyawan tersebut begitu pula dengan perencanaan awal perusahaan.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya.

Disamping itu karyawan juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik. Hal tersebut selaras dengan teori Mangkunegara (2020:75) berpendapat bahwa "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya".

Bank Perekonomian Rakyat Karyajatnika Sadaya ("BPRKS") menilai kinerja karyawan berdasar pada hasil yang dicapai oleh karyawannya. Dengan peluang pasar yang cukup besar seharusnya perusahaan mampu mengoptimalkan penjualan dengan baik, namun yang terjadi justru perusahaan dalam berapa tahun terakhir ini kurang mampu melakukan strategi penjualan dengan baik terbukti dari data empirik yang penulis kumpulkan menunjukkan trend pencapaian yang kurang optimal.

Penurunan kinerja juga berdasarkan observasi ditemukan kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Tindakan tidak disiplin (*Indisipliner*) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik karyawan agar patuh dan tertib pada aturan yang berlaku dalam organisasi. Peraturan perusahaan dibuat agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik dari ketaatan karyawan dalam menepati waktu bekerja, ketaatan dalam mematuhi semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan karyawan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Menegakkan kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan yang harus ditaati karyawan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Perusahaan juga penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan

penyadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Saat ini fenomena yang terjadi di perusahaan oleh berbagai sikap dan perbuatan karyawan. Salah satu bentuk sikap dan perilaku karyawan adalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja ada karena hal-hal yang menyangkut sikap dan perilaku karyawan yang terjadi di dalam perusahaan.

Sebuah disiplin yang baik tercipta dari setiap sudut pandang materi dan peraturan yang dibuat untuk setiap karyawannya. Artinya perusahaan harus membuat peraturan bersifat win-win solution agar terciptanya suasana kerja yang kondusif dan teratur demi kesejahteraan dan kedisiplinan antar karyawan. Dalam menciptakan motivasi bekerja dalam sebuah organisasi, maka diperlukan komunikasi yang baik dan intens antar karyawan, baik secara vertikal kepada atasan maupun horizontal terhadap sesama karyawan.

Keberhasilan dalam menjalankan tugas tersebut perlu dibagi diantara sejumlah unit dengan spesialisasi kriteria tertentu, melalui pembagian kerja memungkinkan setiap pegawai dapat mempelajari dan melatih keterampilan sehingga menjadi ahli dalam setiap pekerjaannya yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Hal-hal yang disebabkan di atas menyebabkan kinerja menurun yang akan merugikan perusahaan kedepannya.

Perusahaan yang membuat setiap karyawan memiliki motivasi tersendiri akan menghasilkan feedback baik terkhusus untuk perusahaan tersebut karena karyawan memiliki semangat untuk bekerja

dengan baik dan membuat nama baik perusahaan akan meningkat dan kesejahteraan perusahaan juga akan meningkat.

Sebuah perusahaan atau organisasi harus memiliki laporan kinerja para karyawannya agar dalam pekerjaan yang dilakukan, karyawan tersebut melakukan dengan sepenuh hati dan tanpa ada paksaan atau kesalahan atau kegagalan dari pekerjaan tersebut. Jika ada karyawan yang memiliki kinerja kurang memuaskan maka harus ada pelatihan/pelatihan yang diadakan oleh perusahaan dengan tujuan agar performa kerja karyawannya menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Dalam hal ini, kinerja yang baik didukung oleh 2 variabel pendukung yang mengakibatkan maju mundurnya suatu kinerja yaitu disertai dengan disiplin kerja dan motivasi kerja yang saling terjalin dengan faktor-faktor pendukung yang mempengaruhi suatu cara pandang dalam berinteraksi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) 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". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2019:308) menyampaikan "metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah".

Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:308) "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data". Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. BPR Karyajatnika Sadaya.

Analisis Deskriptif.

Metode deskriptif merupakan data yang digunakan dengan mengadakan pengumpulan data dan menganalisa sehingga diperoleh deskripsi, gambaran atau fenomena yang diteliti. Sumber: Sudjana (2018:47)

Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan stres dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

- Jika *significancy* > 0.050, maka data dinyatakan normal.
- Jika *significancy* < 0.050, maka data dinyatakan tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4.13

**Hasil Uji Normalitas Dengan
Kolmogorov-Smirnov Test
 One-Sample *Kolmogorov-Smirnov Test***

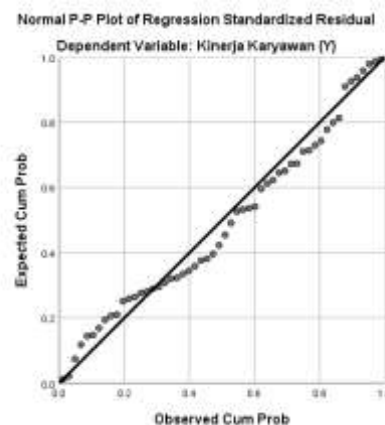
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52616431
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.051
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,068 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana variabel residual dapat dibedakan dengan melihat sebaran fokus yang tersisa dengan memperhatikan garis miring, dan hal ini sesuai dengan hasil grafik penyampaian yang ditangani dengan SPSS Versi 26 sebagai pada gambar di bawah ini:



Sumber: Data diolah, 2023

Gambar 4.2

Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas anda dapat melihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang tersebar di sekitar garis miring dan penyebarannya mengikuti garis sudut ke sudut. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa model regresi memenuhi normalitas.

Uji Multikolinearitas

- Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance value* > 1 maka terjadi gejala multikolinieritas
- Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance value* < 1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.551	3.266		2.618	.011		
Disiplin Kerja	.363	.103	.396	3.515	.001	.547	1.827
Motivasi	.434	.108	.453	4.022	.000	.547	1.827

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.14 di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel disiplin kerja sebesar 0,547 dan motivasi

sebesar 0,574 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel pelatihan sebesar 1,827 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,827 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Konsekuensi dari uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b									
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	Change in R Square	Change in F	Change in df1	Change in df2	Durbin-Watson
1	.77 ^a	.604	2.570	.604	43.436	25.7	5	0	2.137

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,137 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Uji Heteroskedastisitas

- a. Jika variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- b. Jika variabel independent (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Akibat dari uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	1.664	2.015	.826	.412

Disiplin Kerja	.022	.064	.062	.345	.731
Motivasi	-.014	.067	-.038	-.214	.831

a. Dependent Variable: ABRES

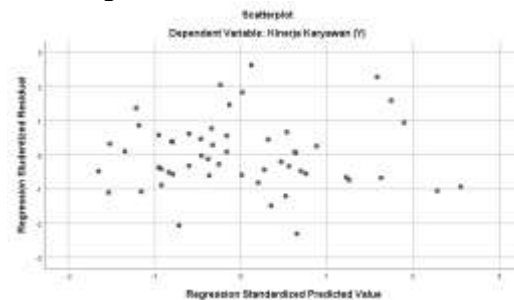
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel disiplin kerja (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,731 dan motivasi (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,831 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat diagram *scatter plot* antara nilai yang diharapkan dari variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- b. Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun dampak dari uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Sumber: Data diolah, 2023

Gambar 4.3
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Mengingat akibat dari gambar di atas, maka fokus pada grafik *scatterplot* tidak memiliki pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk contoh yang spesifik. Oleh karena itu, disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Regresi Linier

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah pelatihan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap

kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26.

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14.213	3.310		4.294	.000
Disiplin Kerja	.642	.086	.701	7.485	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,213 + 0,642X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 14,213 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X₁) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,213 *point*.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X₁) sebesar 0,642 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,642 *point*.

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.838	3.313		3.875	.000
Motivasi	.689	.087	.720	7.894	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y =$

$12,838 + 0,689 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 12,838 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X₂) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 12,838 *point*.
- Nilai koefisien regresi (X₂) sebesar motivasi 0,689 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,689 *point*.

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.551	3.266		2.618	.011
Disiplin Kerja	.363	.103	.396	3.515	.001
Motivasi	.434	.108	.453	4.022	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,551 + 0,363X_1 + 0,434X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,551 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X₁) dan motivasi (X₂) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,551 *point*.
- Nilai motivasi (X₁) sebesar 0,363 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,363 *point*.
- Nilai motivasi (X₂) sebesar 0,363 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,363 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (r).

Analisis koefisien korelasi diharapkan dapat mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara

variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam memberikan interpretasi hasil koefisien korelasi, dapat diarahkan tabel terlampir:

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.701**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.701**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,701 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.720**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,720 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.590	2.570

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,777 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel disiplin kerja dan motivasi mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi.

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.483	2.887

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,491 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 49,1% sedangkan sisanya sebesar (100-49,1%) = 50,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.510	2.810

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.26 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,518 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-51,8\%) = 48,2\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.590	2.570

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,604 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 60,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-60,4\%) = 39,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Pengujian hipotesis variabel disiplin kerja (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan menggunakan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak
- 2) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak
- 2) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima

Adapun untuk menentukan besarnya nilai t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$t_{tabel} = t_{\alpha,df}$ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)
 α = tarif nyata 5%
 df = (n-2), maka diperoleh $(60-2) = 58$, maka $t_{tabel} = 2,002$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi < 0,05.

Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menentukan definisi rumusan hipotesisnya adalah:

H₀ : $\rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Karyajatnika Sadaya cabang Jabodetabek

H₁ : $\rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT BPR Karyajatnika Sadaya cabang Jabodetabek

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil :

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14.213	3.310		4.294	.000
Disiplin Kerja	.642	.086	.701	7.485	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28 di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,485 > 2,002)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menentukan definisi rumusan hipotesisnya adalah:

H₀ : $\rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Karyajatnika Sadaya cabang Jabodetabek

H₂ : $\rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Karyajatnika Sadaya cabang Jabodetabek

Adapun hasil pengolahan data menggunakan

program SPSS Versi 26, dengan hasil :

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel
Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja
Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.838	3.313		3.875	.000
Motivasi	.689	.087	.720	7.894	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.29 di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,894 > 2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Untuk menguji pengaruh variabel motivasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kondisi sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H₀ diterima dan H₃ ditolak
- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H₀ ditolak dan H₃ diterima

Menguji hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak
- 2) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh (60-2-1) = 57, jadi $F_{tabel} = 2,770$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi < 0,050.

Rumus hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H₀ : $\rho_{1,2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Karyajatnika Sadaya cabang Jabodetabek

H₃ : $\rho_{1,2} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Karyajatnika Sadaya cabang Jabodetabek

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara
Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan
Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja
Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square		Sig.
			F		
1 Regression	573.824	2	286.912	43.436	.000 ^b
Residual	376.509	57	6.605		
Total	950.333	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.30 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (43,436 > 2,770), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan Deskriptif

Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Disiplin Kerja

Total *mean* skor variabel pelatihan adalah sebesar 3,43 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas disiplin kerja yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 20,2% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 46,5% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 30,7% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,2% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,5% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Motivasi

Total *mean* skor variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,40 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas motivasi yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 17,5% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 45,2% memberikan jawaban baik (B), namun masih

ada responden sebanyak 34,8% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,0% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,5% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan

Total *mean* skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,48 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja karyawan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 20,5% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 49,0% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 28,8% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 1,7% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,0% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

Pembahasan Kuantitatif

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,213 + 0,642X_1$, dengan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,701 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,491 atau sebesar 49,1% sedangkan sisanya sebesar 50,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,485 > 2,002$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Akbar Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,149 + 0,733X$, kontribusi pengaruh sebesar 61,1% dan uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Angga Pratama (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai, yang menghasilkan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 13,8% dan pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,054 > 1,671$).

Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,838 + 0,689 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,720 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,518 atau sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,894 > 2,002$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sri Mardiana (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur. Dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 28,425 + 0,249X$, dan determinasi sebesar 60,8%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,070 > 1,674$).

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Retno Wulansasi (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta, yang menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,7335 + 0,866X$, nilai korelasi sebesar 0,783 dan determinasi sebesar 61,3%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,193 > 1,986$).

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,838 + 0,689 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,720 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,518 atau sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,894 > 2,002$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Whina Ratnawati (2022) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji koefisien determinasi diperoleh koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,830, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 83%

terhadap kinerja karyawan.

Penelitian serupa juga dilakukan Lia Asmalah, (2018) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi dan disiplin memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja guru dan hasil Analisis regresi menunjukkan $Y = 7,805 + 0,246 X_1 + 0,213 X_2 + e$ sedangkan nilai koefisien korelasi menunjukkan 0,426 pengaruh yang CUKUP KUAT antara variabel motivasi dan disiplin dengan variabel kinerja guru. Hal ini dilihat dari interpretasi berada di 0, 40-0, 60. Dan uji determinasi nilai r^2 0,188. Artinya variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 18, 8%, sedangkan $(100 - 18, 8) = 81, 2\%$

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan rumusan masalah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Karyajanika Sadaya. Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,213 + 0,642X_1$, dengan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,701 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,491 atau sebesar 49,1% sedangkan sisanya sebesar 50,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,485 > 2,002)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan rumusan masalah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Karyajanika Sadaya. Berdasarkan hasil penelitian Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,838 + 0,689 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,720 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,518 atau sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,894 > 2,002)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima

artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan rumusan masalah disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Karyajanika Sadaya. Berdasarkan penelitian disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,551 + 0,363X_1 + 0,434X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,777 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,604 atau 60,4 % sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(43,436 > 2,770)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT BPR Karyajanika Sadaya Cabang Jabodetabek dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi, sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi.
2. Penelitian hanya memfokuskan pada kinerja karyawan di PT BPR Karyajanika Sadaya Cabang Jabodetabek
3. Sampel yang digunakan hanya sebanyak 60 responden saja dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk itu penelitian selanjutnya alangkah lebih komprehensif lagi jika ditambahkan metode lain lagi seperti wawancara sehingga lebih akurat maupun menambahkan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Algifari (2017). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- [2] Anoraga, Panji (2017) *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- [3] Anwar Prabu Mangkunegara (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2015.
- [4] Ardana, I Komang dkk (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.

- [5] Arikunto Suharsimi (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [6] Carrel, Michael R., Elbert, Norbert F., Hatfield, Robert D., (2018) "*Human Resource Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workplace*"
- [7] Coulter,Robbins, Stephen (2018) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- [8] Edwin B Flippo (2018). *Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Duabelas, Jakarta: Erlangga.
- [9] Ellya (2018) *Mensiasati Produktivitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Trans Info Media.
- [10] G.R Terr. Leslie W. Rue (2017) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- [12] Gomes, Faustino Cardoso. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- [13] Hamalik, Oemar Hamalik (2018), *Manajemen Pengembangan Manajemen*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- [14] Handoko (2018) *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta.
- [15] Hariandja, Marihot, T.E (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- [16] Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [17] Hery (2019) *Auditing dan Asurans*. Jakarta: Grasindo.
- [18] Imam Ghozali (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [19] Istijanto (2018) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- [20] Malhotra N.K (2018). *Marketing Research An Applied Orientation. International*. Edition: Pearson.
- [21] Malthis, R.L dan Jackson. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- [22] Mangkunegara. Prabu Anwar (2019) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- [23] Nawawi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- [24] Nugraha, Agung (2018) *Strategi Jitu Dalam Memilih Metode Statistik Peneltian*,
- [25] Rivai Veithzal (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [26] Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- [27] Sedarmayanti. (2019) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- [28] Sofyandi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu
- [29] Stoner dalam Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- [30] Sudjana (2018) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- [31] Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- [32] Suherman, Wawan (2018) *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*, FIK UNY, Yogyakarta, 2012
- [33] Sutrisno. Edi (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [34] Akbar Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Jenius* Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- [35] Angga Pratama (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai. *Jurnal Semarak* Vol.3 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang.
- [36] Bachtiar Arifudin Husein (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Bintaro. *Jurnal Ilmiah Distrubsi Bisnis* Vol.1 No.1. ISSN: 2746.6841. Univeritas Pamulang.
- [37] Irfan Rizka Akbar (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta, *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.
- [38] Lia Asmalah, (2018) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Pamulang
- [39] Lia Asmalah, Pramono Yudho (2022) Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan mimbuspost di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. P-ISSN : 2622-2191 E-ISSN :2622-2205. Universitas Pamulang.