



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REKSA FINANCE JAKARTA SELATAN

¹Tommy Gala Pratama, ²Irma Sari Octaviani

¹Program studi manajemen program sarjana fakultas ekonomi dan bisnis

tommygp07@gmail.com

²Program studi manajemen program sarjana fakultas ekonomi dan bisnis

dosen02479@unpam.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the effects of leadership style and work ethic on employee performance at PT Nusalima Digdaya Nusantara. The research employed a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 56 respondents. Data analysis was conducted using simple and multiple linear regression to test the research hypotheses. The results show that leadership style (X₁) has a positive and significant effect on employee performance (Y), as indicated by a t-value of 3.580 > t-table 1.290 and a significance level of 0.000 > 0.05. Meanwhile, work ethic (X₂) has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 11.482 > t-table 1.290 and a significance level of 0.000 < 0.05. Simultaneously, leadership style and work ethic have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of 64.706 > F-table 3.09 and a significance level of 0.000 < 0.05. In conclusion, employee performance at PT Nusalima Digdaya Nusantara can be improved by strengthening work ethic while continuously developing effective leadership practices.*

Keywords: Leadership Style, Work Ethic, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nusalima Digdaya Nusantara. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan lembar kuesioner kepada 56 sampel. Analisis data dilakukan dengan regresi linier sederhana dan berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} 3,580 > t_{tabel} 1,290 dan tingkat signifikansi 0,000 > 0,05. Sementara itu, etos kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} 11,482 > t_{tabel} 1,290 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, gaya kepemimpinan (X₁) dan etos kerja (X₂) bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai F_{hitung} 64,706 > F_{tabel} 3,09 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Kesimpulannya, PT Nusalima Digdaya Nusantara dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperkuat etos kerja serta terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada saat ini perusahaan dituntut harus mempersiapkan untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Seiring dengan semakin meningkatnya perkembangan usaha yang menimbulkan persaingan di antara para pengusaha ekonomi akan semakin ketat, maka untuk mampu bersaing, perusahaan harus dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran dan tindakan yang sebaik mungkin dan mempunyai strategi baru dalam upaya meningkatkan perkembangan dan performa para karyawannya serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan perusahaan dan kegiatan karyawan.

Salah satu aspek sekaligus factor penunjang yang harus di perhatikan agar tujuan perusahaan tercapai yaitu sumber daya manusia Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi dalam perusahaan, sumber daya manusia di kelola secara optimal dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. Selain itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan setia kepada perusahaan, bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan tidak dapat menyikapi : tersebut, maka akan

berimpas pada terhambatnya kelangsungan kegiatan dalam suatu perusahaan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai.

Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan karena masih belum optimalnya kinerja karyawan PT. Reksa Finance Jakarta Selatan Permasalahan yang terjadi diindikasikan oleh disiplin kerja motivasi kerja yang rendah. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Reksa Finance Jakarta Selatan ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Reksa Finance Jakarta Selatan?
3. Apakah Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Reksa Finance Jakarta Selatan ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Reksa Finance Jakarta Selatan.
2. Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Reksa Finance Jakarta Selatan.
3. Diduga terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Reksa Finance Jakarta Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Pengertian

Manajemen Kata manajemen sendiri berasal dari bahasa Perancis kuno yaitu “management”, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Menurut Hasibuan (2014:2) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mendefinisikan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Rivai (2014:2) pengertian manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan. Menurut G.R. Terry (2013:16) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan

sumber daya lainnya
mengembangkan ilmu pengetahuan karya ilmiah yang disusun dalam skripsi.

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:96), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dalam kaitannya dengan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di atas, maka rumusan hipotesis dalam penilaian ini adalah

Ho1 : Diduga tidak terdapat pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Reksa Finance Jakarta Selatan.

Ha1 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Reksa Finance Jakarta Selatan.

Ho2 : Diduga tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Reksa Finance Jakarta Selatan.

Ha2 : Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Reksa Finance Jakarta Selatan.

Ho3 : Diduga tidak terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Reksa Finance Jakarta Selatan.

Ha3 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Reksa Finance Jakarta Selatan.

Hipotesis Menurut Sugiyono (2016:96), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dalam kaitannya dengan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di atas, maka rumusan hipotesis dalam penilaian ini adalah:

Ho1 : Diduga tidak terdapat pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Reksa Finance Jakarta Selatan.

Ha1 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Reksa Finance Jakarta Selatan.

Ho2 : Diduga tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Reksa Finance Jakarta Selatan.

Ha2 : Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Reksa Finance Jakarta Selatan.

Ho3 : Diduga tidak terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Reksa Finance Jakarta Selatan.

Ha3 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Reksa Finance Jakarta Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis Data

Jenis atau sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan karena data dalam penelitian ini dinyatakan dalam angka-angka, bila serangkaian observasi atau pengukuran dapat dinyatakan dalam angka-angka, maka kumpulan angka-

angka hasil observasi atau pengukuran demikian itu dinamakan data kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi menurut Sugiyono, (2018:80) “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”. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan pada PT. Reksa Finance yang berjumlah 70 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono, (2017 :81) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini belum diketahui, sehingga penulis menentukan jumlah sampel yang akan diteliti”. Penelitian ini merupakan penelitian sampel bukan penelitian populasi karena Menurut Sugiyono, (2017 : 85) “teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel”.

Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Bertolak dari hal tersebut, maka penelitian ini termasuk penelitian menggunakan sampel jenuh, karena semua populasi dijadikan sampel atau berjumlah 70 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik nonprobability sampling. Menurut Sugiyono, (2017:82) “teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono, (2017:147) berpendapat “Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif, yang mempunyai ciri dapat dinilai dengan menggunakan angka, metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut: Uji Instrumen Data Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting.

Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas 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:

Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh penulis. Menurut Sugiyono, (2017:267) “validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang terdapat dilaporkan oleh peneliti”. Pengujian validitas digunakan dengan menggunakan analisis faktor yang bertujuan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan terklarifikasikan pada variabel yang telah dilakukan.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:176) Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat

kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjukkan bahwa validitas dan reliabilitas adalah untuk menyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid. Penggunaan pengujian reliabilitas adalah untuk menilai konsistensi pada objek dan data. Rumus yang digunakan pada penelitian ini, reliabilitas dicari dengan menggunakan rumus alpha atau cronbatch's alpha (α) dikarenakan instrumen pertanyaan kuesioner yang dipakai merupakan rentangan antara beberapa nilai dalam hal ini menggunakan skala rating 1 sampai dengan 5.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Priyatno (2012:117) "Analisis regresi linear sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen". Untuk mengetahui hubungan variabel dependen (X) dengan variabel Independen (Y). Dalam Penelitian ini, peneliti akan menganalisis hipotesis pertama (H1), hipotesis kedua (H2) dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Adapun model persamaannya adalah sebagai berikut : $Y = a + b_1 (X_1) + e$ $Y = a + b_2 (X_2) + e$
Keterangan :

Y = Nilai Perusahaan (PBV)

a = Konstanta

b1-b2 = Koefisien Regresi

X1 = Kinerja Keuangan (ROE)

X2 = Ukuran Perusahaan (Size)

e = eror 53

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2012:127) "Analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen". Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh Kinerja Keuangan (X1) dan Ukuran Perusahaan (X2) terhadap Nilai Perusahaan (Y) pada PT. Reksa Finance.

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dan juga dapat meramalkan nilai variabel terikat(dependen) apabila seluruh variabel bebas sudah diketahui nilainya. Persamaan Fungsinya dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat/tak bebas (Nilai Perusahaan)

X1 = Variabel bebas (Kinerja Keuangan)

X2 = Variabel bebas (Ukuran Perusahaan)

α = Konstanta β_1 ,

β_2 = Koefisien Regresi

e = Error atau Kesalahan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan

pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan SPSS Versi 27 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka instrumen valid
- b. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka instrumen tidak valid

4.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghozali (2014:47) “Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- a. Jika nilai *Cronbatch Alpha* $> 0,60$, maka instrumen reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbatch Alpha* $< 0,60$, maka instrumen tidak reliabel.

4.2.3 Pengujian Asumsi Klasik (Uji Prasyarat Data)

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Versi 27*. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal atau uji normalitas untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel bebas (Y).

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ (taraf kepercayaan 95 %), maka data tidak berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ (taraf kepercayaan 95 %), maka data berdistribusi normal.

Tabel 4. 1
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		70	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	3,72415075	
Most Extreme Differences	Absolute	,125	
	Positive	,125	
	Negative	-,084	
Test Statistic		,125	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,008	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,088	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,054
		Upper Bound	,060
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2020)

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance value* > 0,1 maka terjadi gejala multikolinieritas
2. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance value* < 0,1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 27. sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Hasil Pengujian Multikolinieritas Dengan Collinearity Statistic Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Devenden

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	14,598	3,037		4,807	,000		
	TOTAL X1	,258	,099	,303	2,605	,011	,476	2,102
	Total X2	,436	,101	,504	4,326	,000	,476	2,102

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2020)

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan membandingkan nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman Uji *Durbin-Watson* (*DW test*) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut ini :

Tabel 4. 3
Uji Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,753 ^a	,568	,555	3,779	1,922

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

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2020)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.922 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Salah satu cara untuk mendeteksi

ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

Adapun ketentuannya terjadi dan tidak terjadi gangguan heteros kedastisitas adalah sebagai berikut:

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

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,598	3,037		4,807	,000
	TOTAL X1	,258	,099	,303	2,605	,045
	Total X2	,436	,101	,504	4,326	,064

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2020)

4.3.6 Pengujian Hipotesis.

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Pengujian hipotesis variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu sebagai berikut:

- a. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 27, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,843	3,126		6,347	,000
	TOTAL X1	,567	,077	,668	7,409	,000

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2020)

4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Untuk pengujian pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Reksa Finance Jakarta Selatan, 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 ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak

- b. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima

Tabel 4. 6
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Motivasi (X1)
dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1255,718	2	627,859	43,958	,000 ^b
	Residual	956,982	67	14,283		
	Total	2212,700	69			
a. Dependent Variable: TOTAL Y						
b. Predictors: (Constant), Total X2, TOTAL X1						

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2020)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(43,958 > 3,130)$, hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Reksa Finance Jakarta Selatan.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa motivasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Reksa Finance Jakarta Selatan. Yang ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(7,409 > 1,995)$ hal ini diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Reksa Finance Jakarta Selatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu yang dilakukan Riri Hanifa, telah diterbitkan pada jurnal Manajemen Kompeten Vol. 4 No.2 Desember 2021 Universitas Sumatera dengan judul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan SPBUCOCO Plaju Palembang Selatan. Bahwa dengan adanya penelitian tersebut motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Reksa Finance Jakarta Selatan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Reksa Finance Jakarta Selatan. Yang ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(8,647 > 1,995)$, hal ini diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$,

dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Reksa Finance Jakarta Selatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu yang dilakukan Salman Frisi, telah diterbitkan pada jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020 fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada kantor PT. Perkebunan Nusantara V. Bahwa dengan adanya penelitian tersebut disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Reksa Finance Jakarta Selatan.

3. Pengaruh Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam melaksanakan kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Reksa Finance Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(8,647 > 1,995)$, hal tersebut juga diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Reksa Finance Jakarta Selatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu yang dilakukan Rizki Catur Sasongko, telah diterbitkan pada jurnal jurnal valuasi: jurnal ilmiah ilmu manajemen dan kewirausahaan jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Bina Bangsa Volume 2 Nomor 1 Januari 2022 dengan judul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja PT. Linknet Cabang Tangerang. Dengan adanya penelitian tersebut bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Reksa Finance Jakarta Selatan.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19,843 + 0,567 X_1$. koefisien korelasi sebesar 0,724 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang **kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,524 atau sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,409 > 1,995)$ hal ini diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Reksa Finance Jakarta Selatan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,248 + 0,626 X_2$. koefisien korelasi sebesar 0,895 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang **sangat kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,801 atau sebesar 80,1% sedangkan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh faktor

lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,647 > 1,995$) hal ini diperkuat dengan *probability*

significancy $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Reksa Finance Jakarta Selatan.

3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,598 + 0,258X_1 + 0,436X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar $0,753$ artinya memiliki pengaruh yang **sangat kuat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar $0,555$ atau $55,5\%$ sedangkan sisanya sebesar $44,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($43,958 > 3,130$), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Reksa Finance Jakarta Selatan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengamatan langsung peneliti dalam proses ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya, karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penilaian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Dalam penyebaran kuesioner penelitian peneliti tidak dapat terjun dan mengawasi langsung ke responden penelitian karena disebabkan peraturan perusahaan dalam waktu observasi yang dibatasi ketempat penelitian demi kenyamanan karyawan dalam bekerja.
2. Mendapatkan data untuk penelitian terbatas, karena data bersifat pribadi.
3. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel indeviden yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : Motivasi dan Disiplin Kerja. Masih terdapat beberapa variabel indeviden lain yang mampu menjelaskan dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis bahwa masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan di dalam manajemen sdm yang ada pada PT Reksa Finance Jakarta Selatan. Yaitu kurang maksimalnya motivasi dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh penulis sebagai berikut :

1. Motivasi pernyataan yang paling lemah adalah nomor 2 yaitu Tunjangan makan yang di peroleh dari perusahaan sudah layak dan memuaskan dimana hanya mencapai score sebesar $3,77\%$ perusahaan harus memperhatikan prestasi kerja karyawan yang baik dan juga peran motivasi dari pimpinan dalam mengerjakan pekerjaan dan pemberian masukan terhadap karyaawan maka dengan adanya mengapresiasi hasil pekerjaan yang baik dan motivasi yang baik maka karyawan pun dapat bekerja dengan maksimal dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja.

2. Disiplin kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 4 yaitu pimpinan memberikan motivasi terhadap karyawan taat aturan perusahaan dimana hanya mencapai score sebesar 3,91% perusahaan/pimpinan harus memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawannya. Dengan diadakannya pelatihan, seminar yang di adakan oleh perusahaan guna menambah referensi dan juga menambah motivasi, inovasi, dan pengetahuan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja yang lebih maksimal dalam meningkatkan suatu target perusahaan yang maksimal.
3. Kinerja karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 5 yaitu Saya memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang harus diselesaikan dimana hanya mencapai score sebesar 4,02% perusahaan harus memperhatikan kuantitas karyawan sesuai dengan kemampuan karyawannya, bila mana terdapat tugas tambahan dari pimpinan. Perusahaan juga harus meningkatkan kuantitas dari pekerjaan karyawan sehingga pencapaian target perusahaan dapat terpenuhi dan dapat melampaui target yang di tetapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Muri Yusuf.(2015).Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. Kencana: Jakarta.
- Adhari, Iendy Zelvian. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Anoraga, P.(2014).Manajemen Bisnis. Semarang : PT. Rineka Cipta.
- Anwar Edy, Sutrisno, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Anwar Edy, Sutrisno, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Sumber Daya Manusia. Bandung : PT.Remaja
- Ardana, Komang dkk.(2012). Manajemen Sumber daya Manusia. Yogyakarta :Graha Ilmu.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisi Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan Ke VIII . Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisi Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan Ke VIII . Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. R. (2017). Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Ponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Timur: Bumi Aksara.
- Indiryo Gitosudarmo. (2015). Manajemen Pemasaran, Edisi Kedua, Cetakan Ketiga, BPFE, Yogyakarta.

- Istijanto. (2014). Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Malhotra , N., & Dash, S. (2014). Marketing Research: an applied orientation. Delhi: Pearson India Education.
- Mangkunegara, P. A. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Sokdakarya.
- R.Terry, George.(2012). Dasar-Dasar Manajemen.Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. (2014). Manajemen. Diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Jakarta : Erlangga.
- Santoso, S. (2015). Menguasai Statistik Multivariat . Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung:PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Produktivitas Kerja. Jakarta:Mandar Maju.
- Siagian, S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora Bilson. (2014). Panduan Riset Perilaku Konsumen. cetakan ketiga, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, Nana. 2012. Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sugiono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suryani, Nur, and Nur Syahida. 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa.” Economic Education Analysis Journal 2(1):1–14.
- Veithzal Rivai. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sumber Jurnal
- Irma Sari Octaviani dan Linda Pricilla Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA Vol.4 No.1 November 2020, Hal 47-59 ISSN. 25989545
- Gunarda (2020) Jurnal Disrupsi Bisnis, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, Vol.3 No.1 Januari 2020 ISSN : 2621-797X
- Viona Malonda Tahun 2013 Jenis: Jurnal ISSN : 32031174
- Widodo Alamsyah, dan Utomo (2018) Jurnal Industri kreatif (JIK) february 2018 Vol.2 No.1 ISSN: 25978950
- Priskila Makian (2016) Program Studi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam Vol.4 No.1 juli 2016 hal 41-46 ISSN.2337-7887
- Sarly Sariadi Jurnal EMBA Vol.1 No. 4 Desember 2013 ISSN: 2303-1174 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado

***PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. REKSA FINANCE JAKARTA SELATAN***

- Sutrisno, Vol.1 No.3 (2019) Jurnal Of Management ISSN : 2622888 2E-ISSN: 26229935
Universitas Pamulang
- Muhamad Ekhsan (2019) Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Program Studi
Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, Vol.13 No. 1 Tahun
2019, Hal 1-12 cikarang ISSN : 1978-2586
- Suardi Yakub Anto Tulim, dan Suharsil 2014, Jurnal SAINTIKOM ISSN: 1978-6603
Vol.13 No.3 September 2014
- Jasman Saripudin Hasibuan, Beby Silvy Prosiding Seminar Nasional USM Vol.2 No.1
(134-147) (2019) ISSN 2614-1469