

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIMB NIAGA AUTO FINANCE TANGERANG SELATAN

Abdul Azim¹, Sonny²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

* Abdulaizimmm0909@gmail.com¹, dosen00983@unpam.ac.id²

Abstract. *This study aims to determine the effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance partially and simultaneously at PT. CIMB Niaga Auto Finance Tangerang Selatan. This research method uses quantitative analysis methods, namely using 70 respondents. Data analysis techniques in this study are using instrument tests, validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypotheses through t-test and f-test. The results of the regression equation $Y = 11.652 + 0.765X_1 + 0.743X_2$. The correlation coefficient value obtained is 0.778, meaning that the independent variable with the dependent variable has a strong level of influence with a determination coefficient or simultaneous influence of 79.3% while the remaining 11.7% is influenced by variables not examined in this study. The partial hypothesis results of the motivation variable (X_1) obtained a calculated value of $t > t_{table}$ ($14.716 > 1.995$), this is also reinforced by a significant value of $0.000 < 0.005$. Thus, work discipline has a significant effect on employee performance. The work discipline variable (X_2) obtained a calculated value of $t > t_{table}$ ($10.196 > 1.995$), this is also reinforced by a significant value of $0.000 < 0.005$. Thus, work discipline has a significant effect on employee performance. Based on the results of the simultaneous analysis, the Fcount value $> F_{table}$ or ($51.216 > 3.130$) was obtained, this is also reinforced by a probability significance of $0.000 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between motivation and work discipline on employee performance at PT. CIMB Niaga Auto Finance Tangerang Selatan.*

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan pada PT. CIMB Niaga Auto Finance Tangerang Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu menggunakan 70 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji instrumen, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji

multikolineritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta hipotesis melalui uji t dan uji f. Hasil persamaian regresi $Y = 11,652 + 0,765X_1 + 0,743X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,778 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 79,3% sedangkan sisanya sebesar 11,7% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil hipotesis secara parsial variabel motivasi (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,716 > 1,995$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,196 > 1,995$), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(51,216 > 3,130)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. CIMB Niaga Auto Finance Tangerang Selatan.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada hakikatnya dalam mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dimulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM).” Sumber Daya Manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi, di dalam institusi maupun perusahaan sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Tanpa Sumber Daya Manusia perusahaan tidak akan dapat menjalankan usahanya, agar dapat bertahan menghadapi persaingan dan terus menjaga eksistensinya perusahaan harus dapat mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik, (Priatna, 2021: 339).

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT Cimb Niaga Auto Finance Periode 2020-2023

Periode	Target	Pencapaian	Persentase (%)
2020	3.750.000	3.150.000	65%
2021	4.750.000	4.000.000	35%
2022	5.750.000	4.750.000	50%
2023	6.750.000	6.100.000	60%

Sumber : Data diolah dari Cimb Niaga Auto Finance 2023

Tabel 1.1 Berdasarkan tabel diatas, pada tahun 2021 terjadi penurunan pencapaian realisasi target secara presentase dari 100,71% pada bulan januari, pada bulan maret secara drastis terjadi pengurang menjadi 92,88% dari 97,92% pada bulan sebelumnya. Hal tersebut menggambarkan fluktuatifnya kinerja karyawan di PT Cimb Niaga Auto Finance.

Tabel 1.2
Karyawan PT Cimb Niaga Auto Finance 2020 – 2023

Tahun	UMR	Gaji Karyawan	Kompensasi	Persentase (%)
2020	Rp. 3.940.973	Rp. 2.700.000	Rp.350.000	0,45%
2021	Rp. 4.267.349	Rp. 2.850.000	Rp.400.000	0,49%
2022	Rp. 4.416.168	Rp. 3.100.000	Rp.450.000	0,42%
2023	Rp. 4.280.214	Rp. 3. 250.000	Rp.500.000	0,31%

Sumber : Cimb Niaga Auto Finance

Tabel 1.2 Berdasarkan data di atas terlihat bahwa kompensasi yang diberikan rata-rata masih dibawah UMR. Dengan adanya peraturan daerah Provinsi maupun tingkat daerah menerangkan bahwa setiap peraturan sistem gaji karyawan yang terdapat diperusahaan harus memenuhi kriteria mendekati UMR/UMK yang telah menjadi kesepakatan bersama, baik dari industri maupun perkantoran. Yaitu diketahui dengan data kompensasi di tahun 2020 kenaikan persentase sebesar 0,45%, dan di tahun 2021 kenaikan persentase sebesar 0,49%, dan di tahun 2022 kenaikan persentase sebesar 0,42%, dan di tahun 2023 kenaikan persentase sebesar 0,31%. Hal ini mengindikasikan bahwa ada ketidakpuasan yang terjadi pada pegawai dalam penetapan gaji karyawan, sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa dengan tingkat motivasi kerja yang rendah akan berdampak pada kinerja karyawan. Maka perusahaan sebaiknya lebih baik lagi dalam menentukan gaji karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Data Absensi Kerja Karyawan PT Cimb Niaga Auto Finance 2019-2023

NO	Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Tidak Hadir			JML
			A	I	S	
1	2019	237	5	43	5	53
2	2020	246	-	67	4	71
3	2021	240	3	59	7	66
4	2022	245	4	68	4	77
5	2023	243	2	55	2	68

Sumber: Cimb Niaga Auto Finance 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas pada PT Cimb Niaga Auto Finance, menunjukan absensi selama 5.Tahun Berdasarkan data absensi di atas bahwa terlihat banyak jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Kemungkinan hal ini disebabkan karna kedisiplinan kerja yang kurang efektif, jika kedisiplinan tidak efektif dalam suatu perusahaan tidak baik maka sumber daya manusia akan merasa kurang efisien kerjanya sehingga kinerja karyawan akan menurun.

TINJAUAN PUSTAKA

1. 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.

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang mengukur keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

METODOLOGI PENELITIAN

1.1 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.

1.2 Populasi dan Sampel

1. 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 Cimb Niaga Auto Finance Tangerang Selatan yang berjumlah 75 karyawan.

2. 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 75 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 pengambilan sampel yang digunakan yaitu sensus”. Melihat jumlah populasi karyawan yang berjumlah 75 orang maka dalam menentukan penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus, dimana anggota berjumlah 75 orang karyawan dapat dikatakan populasi kecil maka semua anggota atau karyawan dijadikan responden dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.3.3 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.

Tabel 4. 16
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.39185570
Most Extreme Differences	Absolute		.109
	Positive		.109
	Negative		-.075
Test Statistic			.109
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.078
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.073
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.079
		Upper Bound	.078

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,073$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,073 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

1. Uji Multikolinearitas

Hasil Pengujian Multikolineritas Dengan *Collinearity Statistic* Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Devenden

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.652	3.466		3.362	.001		
	TOTAL X1	.803	.093	-.003	-.028	.978	.590	1.696
	TOTAL X2	.743	.095	.779	7.790	.000	.590	1.696
a. Dependent Variable: TOTAL Y								

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.17 di atas diperoleh nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 1.696 yang berarti nilai VIF < 10,00 dan nilai tolerance sebesar 0,590 yang berarti nilai tolerance > 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineritas antar variabel indeviden.

1. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 19
Uji Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.778 ^a	.605	.593	3.442	1.877

a. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.877 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas Dengan *Uji Glejser*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.652	3.466		3.362	.001
	TOTAL X1	.603	.093	-.003	-.028	.978
	TOTAL X2	.743	.095	.779	7.790	.877
a. Dependent Variable: TOTAL Y						

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel motivasi (X₁) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,978 dan disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,877 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.

4.3.6 Pengujian Hipotesis.

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Tabel 4. 1
Hasil Uji Hipotesia (Uji t) Variabel Motivasi (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.541	4.264		5.521	.000
	TOTAL X1	.461	.098	.496	14.716	.000

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($14,716 > 1,995$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. CIMB Niaga Auto Finance Tangerang Selatan.

4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Tabel 4. 2
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	1213.620	2	606.810	51.216	.000 ^b
	Residual	793.823	67	11.848		
	Total	2007.443	69			

a. Dependent Variable: TOTAL Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1

Sumber : Pengolahan Data SPSS.Versi 27 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($51,216 > 3,130$), hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. CIMB Niaga Auto Finance Tangerang Selatan.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

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

Motivasi merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya motivasi yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Motivasi merupakan suatu terbentuknya ide-ide kreatif dan menjadi acuan terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggap jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor yang semakin cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi 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 motivasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CIMB Niaga Auto Finance Tangerang Selatan. Yang ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($14,716 > 1,995$), hal ini diperkuat dengan *probability significance* $0,000 < 0,05$,

dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. CIMB Niaga Auto Finance Tangerang 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 motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. CIMB Niaga Auto Finance Tangerang Selatan.

2. Pengaruh Disiplin kerja (X_2) 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. CIMB Niaga Auto Finance Tangerang Selatan. Yang ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($10,196 > 1,995$), hal ini diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. CIMB Niaga Auto Finance Tangerang 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 komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CIMB Niaga Auto Finance Tangerang 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. CIMB Niaga Auto Finance Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($51,216 > 3,130$), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. CIMB Niaga Auto Finance Tangerang 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. CIMB Niaga Auto Finance Tangerang 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 positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 23,541 + 0,761 X_1$. koefisien korelasi sebesar 0,796 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,746 atau sebesar 74,6% sedangkan sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($14,716 > 1,995$), hal ini diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarsa Wira Mandiri Bogor Jawa Barat.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,613 + 0,741 X_2$. koefisien korelasi sebesar 0,878 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **sangat kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,801 atau sebesar 60,5% sedangkan sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($10,196 > 1,995$), hal ini diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. CIMB Niaga Auto Finance Tangerang Selatan.
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,652 + 0,765X_1 + 0,743X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,778 artinya memiliki memiliki hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,793 atau 79,3% sedangkan sisanya sebesar 11,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($51,216 > 3,130$), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. CIMB Niaga Auto Finance Tangerang 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 tempat penelitian demi kenyamanan karyawan dalam bekerja.
2. Mendapatkan data untuk penelitian terbatas, karena data bersifat pribadi.
3. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : Motivasi dan disiplin kerja. Masih terdapat beberapa variabel independen 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 kurang maksimal yaitu motivasi dan disiplin kerja, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh penulis sebagai berikut :

1. Motivasi pernyataan yang paling lemah adalah nomor 7 yaitu Perusahaan saya memberikan kompensasi terhadap kualitas kerja karyawan dimana hanya mencapai score sebesar 2,42% 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.
2. Disiplin kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 7 yaitu Saya mematuhi semua tata tertib yang berlaku ditempat dimana hanya mencapai score sebesar 2,41% perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja yang terjalin dengan sesama karyawan yang baik. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam bekerja yang baik maka karyawan pun dapat bekerja dengan maksimal dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja.
3. Kinerja karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 5 yaitu Saya mampu bekerja sama dengan baik dimana hanya mencapai score sebesar 2,38% 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 ditetapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- 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 Multivariete Dengan Program Ibm SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan Ke VIII* . Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisi Multivariete 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) februari 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 Manad
- Sutrisno, Vol.1 No.3 (2019) Jurnal Of Management ISSN : 2622888 2E-ISSN: 26229935 Universitas Pamulang

*STRATEGI PEMASARAN YANG DILAKUKAN DI PLAZA TUNJUNGAN III
SURABAYA DALAM MEMASARKAN SEMUA PRODUKNYA*

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