

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kredit Pintar Indonesia

Andri Priadi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: dosen02160@unpam.ac.id

Aden Prawiro Sudarso

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: dosen01171@unpam.ac.id

Korespondensi : dosen02160@unpam.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of employee motivation and work discipline on employee performance. Data was collected using a survey method with a questionnaire distribution technique. The respondents of this research were the staff or employees of the Collection division at PT. Smart Credit Indonesia as many as 92 respondents. The analytical method used in this study used multiple linear regression analysis with the statistical testing tool SPSS 22 (statistical program for social science) for windows. The results showed that simultaneously motivation and work discipline affect employee performance by 42.3%. Partially, motivation affects employee performance by 25.7%, while work discipline affects employee performance by 40.8% and the rest is influenced by other factors not examined in this study.*

Keywords: *employee performance, motivation, employee discipline*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan menggunakan metode survei dengan teknik penyebaran kuesioner. Responden penelitian ini adalah staf atau karyawan divisi *Collection* pada PT. Kredit Pintar Indonesia sebanyak 92 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *multiple linear regression analysis* dengan alat bantu pengujian statistik program SPSS 22 (*statistical program for social science*) for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 42,3 %. Secara parsial, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 25,7%, sementara disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 40,8% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: kinerja karyawan, motivasi, disiplin karyawan

PENDAHULUAN

Untuk melaksanakan tugas yang diemban dengan baik dibutuhkan kinerja yang baik dan profesional dari karyawan sehingga tercipta hasil yang baik pula untuk perusahaan, kinerja yang baik ini dapat meningkatkan kualitas bagi perusahaan. Pencapaian inilah yang mengharuskan perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan yang dianggap mampu memberikan hal positif bagi perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan pemberian motivasi kepada karyawan karena semangat tidaknya karyawan untuk bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya motivasi yang diterima. Apabila motivasi yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan saat bekerja maka karyawan dapat berkurang motivasi yang dimilikinya dalam bekerja dan akan berpengaruh pada output perusahaan dan berimplikasi langsung dengan *income* yang diterima perusahaan. Oleh karena

itu, peraturan pemberian motivasi harus diatur dengan tepat oleh manajemen sumber daya manusia. Perusahaan acapkali memberikan penghargaan agar karyawan selalu termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang diemban kepadanya. Selain itu, penghargaan bagi karyawan diberikan perusahaan agar karyawan mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja karyawan diperlukan agar perusahaan dapat bertahan dalam berbagai situasi. Salah satu penghargaan yang biasanya dilakukan perusahaan adalah dengan memberi motivasi. Motivasi diberikan di luar tanggung jawab kerja yang telah dibebankan sebelumnya kepada masing-masing karyawan. Pada umumnya, karyawan mengharapkan motivasi diberikan sebagai bentuk tambahan gaji demi penghidupan yang lebih layak. Namun, banyak karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sudah jauh dari apa yang ditetapkan perusahaan sehingga karyawan menginginkan motivasi yang sesuai dengan kinerjanya. Selain pemberian motivasi, salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2016:23), faktor lainnya dalam manajemen sumber daya manusia adalah kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang penting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Salah satu perusahaan Fintech yang saat ini sedang berkembang adalah PT. Kredit Pintar Indonesia. PT. Kredit Pintar Indonesia berdiri pada tahun 2018 dan telah terdaftar serta diawasi oleh OJK. PT. Kredit Pintar Indonesia memanfaatkan teknologi *Artificial Intelligence* yang memberikan kemudahan bagi penggunaanya dalam memperoleh pinjaman tanpa agunan. Hingga saat ini, Kredit Pintar telah diunduh lebih dari 10 juta kali yang menunjukkan perkembangan yang pesat. Selain itu, Kredit Pintar sebagai layanan *Fintech Lending* saat ini digandeng oleh PT. Bank MNC International Tbk dalam peluncuran fitur terbaru *digital lending* di aplikasi MotionBanking. Kolaborasi ini dilakukan MNC Bank dan Kredit Pintar untuk meningkatkan literasi keuangan masyarakat dan melengkapi ekosistem Motion Banking (Mayasari, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa Kredit Pintar merupakan salah satu perusahaan fintech yang cukup berkembang hingga di tahun keempat perusahaan ini berdiri.

Fenomena yang terjadi di perusahaan *startup* seperti fenomena ‘bakar duit’ yang berakibat melakukan pemutusan hubungan kerja pada karyawan tidak menutup kemungkinan

akan terjadi pada perusahaan *startup* fintech. Hal tersebut seharusnya menjadi pertimbangan bagi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam mengelola sumber daya manusianya di perusahaan. Dengan pengelolaan SDM yang baik seperti pemberian motivasi yang tepat dan disiplin kerja karyawan yang baik tentunya SDM akan meningkatkan kinerjanya dan loyal terhadap perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kredit Pintar Indonesia.**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat ditarik permasalahan yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kredit Pintar Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kredit Pintar Indonesia ?
3. Apakah pengaruh motivasi dan disiplin karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kredit Pintar Indonesia

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan perumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kredit Pintar Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kredit Pintar Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kredit Pintar Indonesia.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari *motive* atau bahasa latinnya, yaitu *movere*, yang berarti “mengerahkan”. Motivasi merupakan kebutuhan, keinginan, dorongan atau rangsangan bagi setiap individu dalam suatu organisasi. Praktik motivasi yang positif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Motivasi kerja dapat ditinjau dari dorongan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kerja dari karyawan itu sendiri sehingga dapat menciptakan hasil kerja yang baik. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis

yang kompleks dalam diri masing-masing orang, sehingga setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda.

Edy Sutrisno dalam Yayah Khoerunnisa, Nurjanah Rahayuningsih, Suranta (2019:45), “Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstrn yang berasal dari karyawan.”

Indikator Variabel Motivasi

Menurut Wibowo dalam Suparman, Dwi Wahyu A., M. Hasanur Arifin (2019:56) “Motivasi merupakan proses yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal directed behavior.” Manajer perlu memahami proses ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi,

Santoso (2018:61) menyebutkan indikator termotivasi dari teori Maslow di antaranya:

- a. Kebutuhan fisiologis
Kebutuhan fisiologis termasuk kebutuhan pangan dan tempat tinggal.
- b. Kebutuhan Keamanan
Kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan manusia yang bebas dari ancaman. Sebagai contoh, keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Kebutuhan sosialisasi
Kebutuhan yang meliputi adanya kasih sayang, diterima dengan baik, rasa memiliki dan dimiliki, serta persahabatan.
- d. Kebutuhan martabat
Kebutuhan yang meliputi kebutuhan akan harga diri dan penghargaan dari orang lain seperti pengakuan akan harga diri terhadap suatu prestasi yang telah dicapai.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri
Kebutuhan yang meliputi tercapainya potensi diri dan pemenuhan diri untuk melakukan pekerjaan yang disukainya dengan menggunakan potensi dan bakat yang dimiliki.

B. Pengertian Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2016:193), disiplin merupakan fungsi operasional MSDM yang paling utama karena semakin baik disiplin karyawan, prestasi kerja yang dicapai karyawan akan semakin baik pula. Apabila karyawan di perusahaan tidak memiliki disiplin yang baik akan menyulitkan perusahaan dalam mencapai hasil dan tujuan yang optimal. Sementara itu, menurut Sutrisno (2014:87), disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang terdapat dalam diri karyawan. Jika karyawan telah memiliki sikap kesukarelaan pada peraturan yang ada di perusahaan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, karyawan akan memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan

perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan cara mengoreksi perilaku yang salah pada sebagian karyawan (Siagian, 2014:72).

Indikator–Indikator Disiplin

Hasibuan (2016:194), menyatakan bahwa pada dasarnya terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan di suatu perusahaan, diantaranya:

a. Keteladanan Pimpinan

Keteladanan para pemimpin di perusahaan berperan penting dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan. Pemimpin yang teladan akan menjadi panutan bagi para karyawan di perusahaan atau organisasi. Pimpinan harus mampu memberikan contoh yang baik bagi para karyawan, seperti selalu bersikap disiplin, jujur, dan adil. Apabila pemimpin di perusahaan memiliki kedisiplinan yang tinggi, tentu para bawahan akan mengikuti kedisiplinan para pemimpin tersebut. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

b. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus rinci dan jelas serta ditetapkan secara ideal. Apabila tujuan yang akan dicapai perusahaan telah ditetapkan, karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Tingkat kedisiplinan karyawan juga akan didasarkan pada tujuan yang akan dicapai dan tingkat kemampuan para karyawan.

c. Balas Jasa

Balas jasa juga menjadi faktor yang dapat mendorong tingkat kedisiplinan para karyawan di perusahaan. Balas jasa dapat berupa gaji dan kesejahteraan yang dapat menumbuhkan rasa loyal karyawan terhadap perusahaan. Jika karyawan loyal pada perusahaan, maka karyawan akan disiplin terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.

d. Keadilan

Keadilan juga menjadi faktor pendorong tingkat kedisiplinan karyawan karena sifat bawaan manusia yang menuntut untuk diperlakukan sama antara satu manusia dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat atau pengawasan melekat adalah wujud tindakan yang nyata dan efektif dalam mewujudkan tingkat kedisiplinan karyawan di perusahaan. Para pemimpin di perusahaan diharapkan aktif dalam mengawasi secara langsung perilaku, sikap, gairah, dan prestasi kerja karyawan yang berada di bawahnya. Dalam melakukan pengawasan, pimpinan juga dituntut untuk melakukan evaluasi pada pekerjaan yang dilakukan karyawan.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman diterapkan agar karyawan mempertahankan kedisiplinannya di perusahaan. Sanksi diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan yang ada di perusahaan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan di perusahaan juga akan mendorong karyawan untuk berperilaku disiplin. Para pimpinan yang memiliki keberanian dan ketegasan dalam menghadapi karyawan biasanya akan membentuk perilaku karyawan yang disiplin. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

f. Hubungan Kemanusiaan

Keharmonisan dalam hubungan antar manusia di antara sesama karyawan juga turut dalam menciptakan kedisiplinan karyawan di perusahaan. Hubungan tersebut tidak hanya bersifat horizontal melainkan juga vertikal seperti halnya hubungan karyawan dan atasannya. Tiap hubungan antar manusia di perusahaan seperti *direct single relationship*, *direct group*

relationship, dan *cross relationship* sebaiknya selalu dipelihara agar keharmonisannya terjaga.

C. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan bagian dari produktivitas kerja. Produktivitas berasal dari kata “produktif” yang memiliki makna sesuatu yang berpotensi akan memberi manfaat. Dengan demikian, produktivitas dapat dikatakan sebagai kegiatan terstruktur dalam menggali potensi yang ada pada sebuah objek. Filosofi produktivitas dapat memiliki makna keinginan dan usaha dari tiap manusia (individu dan kelompok) dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas hidup dan penghidupannya.

Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa "kinerja adalah *output* secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diemban kepadanya". Di sisi lain, Hasibuan (2016:94) menyatakan bahwa, "kinerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa dengan memperoleh imbalan tertentu". Sedarmayanti (2014:50) menyatakan bahwa, "*performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*". Begitu juga Sulistiyani dan Rosidah (2009:224) menyatakan bahwa, "Kinerja merupakan *output* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukanselama periode waktu tertentu. Sementara itu, kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan rata-rata kinerja fungsi karyawan atau tugas yang dilakukan. Kinerja karyawan lebih mengacu pada hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan."

Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2012:78), kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa besar kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Indikatornya diukur dengan beberapa aspek di bawah ini, diantaranya:

- a. Kualitas kerja Standar ini menekankan pada mutu kerja karyawan yang dibandingkan dengan volume kerja.
- b. Kuantitas kerja Standar ini lebih menekankan pada standar kerja normal (standar kerja seharusnya) dibandingkan dengan kemampuansebenarnya.
- c. Pemanfaatan waktu Standar ini merupakan penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan dan aturan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari berbagai faktor utama seperti kemampuan dan minat karyawan, penerimaan seorang karyawan atas penjelasan delegasi tugas, dan peran serta seorang karyawan atas penjelasan delegasi tugas. Jika faktor-faktor tersebut semakin tinggi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2011:65). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kredit Pintar Indonesia.
2. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kredit Pintar Indonesia.
3. Diduga bahwa motivasi dan disiplin karyawan secara bersama–sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kredit Pintar Indonesia.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:80). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Kredit Pintar Indonesia sebanyak 1189 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:81). Teknik pemilihan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling* dimana pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memerhatikan tingkatan yang ada dalam populasi itu. Teknik ini dilakukan secara langsung pada unit sampling. Setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terkecil akan memperoleh peluang yang samamuntuk mewakili populasinya. Namun, teknik tersebut dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2015:85). Adapun dalam penentuan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus Slovin. Penggunaan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N= Ukuran populasi

E= Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Menurut Sugiyono (2015), terdapat ketentuan dalam rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

1. Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar
2. Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 1189 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{1189}{1 + 1189(0,10)^2}$$

$$n = \frac{1189}{1 + 11,89}$$

$$n = \frac{1189}{12,89}$$

n = 92; disesuaikan oleh peneliti menjadi 100 responden.

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 92 orang menjadi sampel dari total karyawan PT. Kredit Pintar Indonesia, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Data merupakan kumpulan bahan mentah yang akan diolah sehingga menghasilkan informasi. Data terdiri dari data kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan fakta. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berwujud angka (Riduwan, 2015:5).

Sumber Data

Terdapat dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti, sedangkan sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak diperoleh secara langsung oleh peneliti (Riduwan, 2015:31). Di dalam penelitian ini, data primer akan diperoleh dari alternatif jawaban angket yang telah diisi oleh responden, sementara data sekunder akan diperoleh dari studi kepustakaan.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Dokumentasi
- b. Studi Kepustakaan
- c. Metode Angket Kuesioner

Teknik Analisis Data

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk melakukan kegiatan penelitian mengenai fenomena alam maupun sosial atau variabel penelitian (Sugiyono, 2015:102). Instrumen dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner. Instrumen pengumpulan data dapat menentukan benar tidaknya data karena akan menentukan kualitas hasil penelitian. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid atau dapat diandalkan (Arikunto, 2016:86).

- a. Uji Validitas Dengan kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha 0,05$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut adalah tidak valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for Windows*
- b. Uji Reliabilitas Kondisi pengukuran dijaga agar relatif sama. Kriteria uji reliabilitas dengan rumus alpha adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka alat ukur tersebut reliabel dan begitu sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tidak reliabel. Dalam penelitian ini, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan *SPSS 20.0 for windows* dengan model *Alpha Cronbach's* yang diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1.
- c. Uji Asumsi Klasik Apabila terdapat heterokedasitas, maka varian tidak tetap dapat menyebabkan biasanya standar error. Jika terdapat multikolinearitas akan sulit untuk memisahkan pengaruh individual dari variabel, hal ini menyebabkan tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah.

- d. Uji Multikolinearitas Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui korelasi antara variabel independen dan variabel dependen lainnya dalam suatu model regresi. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan cara melakukan perbandingan antara *tolerance value* (nilai toleransi) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) sesuai nilai yang telah disyaratkan. Nilai yang diisyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF dari 10 (Ghozali, 2016:68).
- e. Uji Normalitas Model regresi dikatakan mengikuti distribusi normal apabila grafik histogram tidak menceng ke kiridan ke kanan.
- f. Uji Heterokedastisitas Jika varians dari residual pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Jika varians, maka disebut heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Regresi Linier Berganda

Persamaan matematis analisis regresi linier berganda dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin Kerja

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = Error

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² yang kecil memiliki makna kemampuan variabel dependen sangat terbatas. Pada umumnya, koefisien determinasi untuk data silang (*cross section*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2016:75). Untuk variabel bebas lebih dari dua dapat menggunakan *Adjusted R²* (Santoso, 2015:70).

Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2016:69) :

H₀ : $\beta = 0$, berarti tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

H_a : $\beta > 0$, berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda=0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

Jika F hitung > F tabel dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_a diterima dan H₀ ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti terdapat variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dimana F_{tabel} ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df=k-1$ dan $df_2=N-k$, dimana N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel.

Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam menguji hipotesis, uji t dapat digunakan dengan cara membandingkan nilai t dalam perhitungan statistik (t hitung) dengan nilai t yang terdapat dalam tabel (t tabel). Ketentuan dalam uji t adalah sebagai berikut (Ghozali,2016:72) :

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak terdapat pengaruh signifikan dari masing- masing variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta > 0$, berarti terdapat pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria seperti yang ada di bawah ini:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($\lambda = 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana t_{tabel} ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df=N-k$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Motivasi(X_1)

Pada variabel motivasi terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu: kesesuaian nominal pemberian dengan lingkup pekerjaan, peningkatan produktifitas bekerja dan motivasi karyawan, serta peningkatan kinerja karyawan yang dioperasionalkan menjadi 8 butir pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Motivasi (X_1)

No.	Pernyataan	Jawaban					Sampel	Total Skor	Mean	Ket
		STS	TS	N	S	SS				
A1	Balas Jasa									
1.	Motivasi yang diberikan sesuai dengan kedudukan saya di dalam perusahaan	20	39	24	8	1	92	345	3,75	B
2.	Pemberian motivasi yang diterapkan	11	58	20	3	0	92	353	3,84	B

	manajemen perusahaan cukup adil									
3	Saya menerima tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan	5	52	35	0	0	92	338	3,67	B
A2	Kondisi Kerja									
4	Motivasi yang diterima memotivasi semangat kerja	34	49	8	1	0	92	392	4,26	SB
5	Motivasi yang diterima memenuhi kebutuhan hidup	14	44	21	13	0	92	335	3,64	B
6	Motivasi selalu diterima tepat waktu	15	44	29	4	0	92	346	3,76	B
A3	Prestasi Kerja									
7	Motivasi yang diterima selalu mengalami peningkatan	25	48	12	7	0	92	367	3,99	B
8	Motivasi diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan	32	43	16	1	0	92	382	4,15	B
Rata-rata Variabel Motivasi Kinerja								3,88	B	

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.8 dapat dilihat dari 8 pernyataan motivasi menghasilkan akumulasi rata-rata skor sebesar 3,88, nilai ini masuk pada interval 3,40 - 4,19 yang berarti motivasi pada PT. Kredit Pintar Indonesia adalah baik. Adapun pernyataan yang mendapatkan nilai rata-rata terendah adalah pernyataan “Motivasi yang diterima memenuhi kebutuhan hidup” sebesar 3,64. Sementara pernyataan tertinggi terdapat pada pernyataan “Motivasi yang diterima memotivasi semangat kerja” sebesar 4,26

Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X₂)

Pada variabel disiplin kerja terdiri dari 5 (lima) indikator yaitu: ketepatan waktu bekerja, kehadiran setiap hari kerja, taat pada aturan yang berlaku, penyelesaian tugas secara profesional, dan penerapan teguran dan sanksi yang dioperasionalkan menjadi 8 butir pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	Jawaban					Sampel	Total Skor	Mean	Ket
		STS	TS	N	S	SS				
B1	Ketepatan Waktu Bekerja									
1	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	25	40	26	1	0	92	365	3,97	B
B2	Kehadiran Setiap Hari Kerja									

No.	Pernyataan	Jawaban					Sampel	Total Skor	Mean	Ket
		STS	TS	N	S	SS				
2	Saya bekerja terus-menerus selama waktu yang telah ditentukan	41	40	9	2	0	92	396	4,30	SB
3	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja	33	53	5	1	0	92	394	4,28	SB
B3	Taat pada Aturan yang berlaku									
4	Saya bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan	38	47	7	0	0	92	399	4,34	SB
5	Saya memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen (tidak masuk) bekerja	32	55	5	0	0	92	395	4,29	SB
B4	Penyelesaian tugas secara profesional									
6	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan	22	54	15	1	0	92	373	4,05	B
7	Dalam bekerja, saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan	18	53	18	3	0	92	362	3,93	B
B5	Penerapan Teguran dan Sanksi									
8	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan	34	53	5	0	0	92	397	4,32	SB
Rata-rata Variabel Disiplin Kerja									4,19	B

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.9 dapat dilihat dari 8 pernyataan disiplin kerja menghasilkan akumulasi rata-rata skor sebesar 4,19, nilai ini masuk pada interval 3,40 - 4,19 yang berarti disiplin kerja pada PT. Kredit Pintar Indonesia adalah baik. Adapun pernyataan yang mendapatkan nilai rata-rata terendah adalah pernyataan “Dalam bekerja, saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan” sebesar 3,93. Sementara Sementara pernyataan tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan” sebesar 4,34.

Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel disiplin kerja terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu: melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku, Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, Melakukan

aktivitas setiap hari sesuai tugas dan fungsi, dan Hasil kerja sering melebihi target yang ditetapkan yang dioperasionalkan menjadi 8 butir pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban					Sampel	Total Skor	Mean	Ket
		STS	TS	N	S	SS				
C1	Melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku									
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan selama ini dapat saya capai dengan baik	29	52	11	0	0	92	386	4,20	SB
2	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja	46	33	13	0	0	92	401	4,36	SB
C2	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat									
3	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan	25	57	10	0	0	92	383	4,16	B
4	Dalam pengerjaan tugas, saya mengerjakan selalu lebih cepat dari sebelumnya	30	52	10	0	0	92	388	4,22	SB
C3	Melakukan aktivitas setiap hari sesuai tugas dan fungsi									
5	Saya selalu mengasah keterampilan bekerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	32	47	13	0	0	92	387	4,21	SB
6	Saya memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	42	48	2	0	0	92	408	4,43	SB
C4	Hasil kerja sering melebihi target yang ditetapkan									

No.	Pernyataan	Jawaban					Sampel	Total Skor	Mean	Ket
		STS	TS	N	S	SS				
7	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	31	43	18	0	0	92	381	4,14	B
8	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja	46	40	6	0	0	92	408	4,43	SB
Rata-rata Variabel Disiplin Kerja									4,27	SB

Berdasarkan pada tabel 4.10 dapat dilihat dari 8 pernyataan kinerja karyawan menghasilkan akumulasi rata-rata skor sebesar 4,27, nilai ini masuk pada interval 4,20 - 5,00 yang berarti kinerja karyawan pada PT. Kredit Pintar Indonesia adalah Sangat Baik. Adapun pernyataan yang mendapatkan nilai rata-rata terendah adalah pernyataan “Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu” sebesar 4,14. Sementara pernyataan tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan” dan “Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja” sebesar 4,43.

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas Motivasi (X₁)

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Validitas ,Motivasi

Indikator	Pengujian Validitas		
	<i>r Pearson</i>	<i>r-Table</i>	Simpulan
Item 1	0,733	0,207	Valid
Item 2	0,690	0,207	Valid
Item 3	0,782	0,207	Valid
Item 4	0,790	0,207	Valid
Item 5	0,820	0,207	Valid
Item 6	0,600	0,207	Valid
Item 7	0,807	0,207	Valid
Item 8	0,449	0,207	Valid

Sumber: data diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, seluruh item pernyataan untuk menguji pertanyaan variabel motivasi dalam kuesioner yang diisi oleh responden memiliki nilai *Pearson Correlation* atau *r-hitung* berjumlah positif lebih besar dari *r-table* ($r_{hitung} > r_{tabel} 0,207$), dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel penelitian ini adalah *valid*. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Validitas ,Disiplin Kerja

Indikator	Pengujian Validitas		
	<i>r Pearson</i>	<i>r-Table</i>	Simpulan
DIS1	0,511	0,207	Valid
DIS2	0,721	0,207	Valid
DIS3	0,764	0,207	Valid
DIS4	0,734	0,207	Valid
DIS5	0,818	0,207	Valid
DIS6	0,762	0,207	Valid
DIS7	0,771	0,207	Valid
DIS8	0,751	0,207	Valid

Sumber: data diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, seluruh item pernyataan untuk menguji pertanyaan variabel disiplin kerja dalam kuesioner yang diisi oleh responden memiliki nilai *Pearson Correlation* atau *r-hitung* berjumlah positif lebih besar dari *r-table* ($r_{hitung} > r_{tabel} 0,0207$), dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel penelitian ini adalah *valid*. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Validitas, Kinerja Karyawan

Indikator	Pengujian Validitas		
	<i>r Pearson</i>	<i>r-Table</i>	Simpulan
KK1	0,713	0,207	Valid
KK2	0,634	0,207	Valid
KK3	0,727	0,207	Valid
KK4	0,803	0,207	Valid
KK5	0,812	0,207	Valid
KK6	0,597	0,207	Valid
KK7	0,795	0,207	Valid
KK8	0,685	0,207	Valid

Sumber: data diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, seluruh item pernyataan untuk menguji pertanyaan variabel kinerja karyawan dalam kuesioner yang diisi oleh responden memiliki nilai *Pearson Correlation* atau *r-hitung* berjumlah positif lebih besar dari *r-table* ($r_{hitung} > r_{tabel} 0,0207$), dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel penelitian ini adalah *valid*. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.14
Kriteria Penilaian Tingkat Reliabilitas

Interval	Tingkat Reliabilitas
----------	----------------------

0,00 – 0,20	Sangat Tidak Reliabel
0,20 – 0,40	Tidak Reliabel
0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Arikunto (2017:89)

Berdasarkan hasil uji data menggunakan *SPSS for windows versi 22*, diperoleh hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Motivasi(X ₁)	0,779	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0,666	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,779	Reliabel

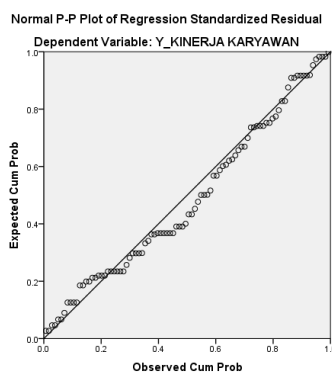
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel 4.15 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel motivasi kinerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah dipercaya atau andal (*reliable*), sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam pengujian normalitas pada penelitian ini adalah yang digunakan dengan pendekatan uji analisis grafik yakni dengan perolehan distribusi data dengan memperhatikan sebaran data pada grafik normal probability plot dan diagram histogram.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas,
Analisis Grafik Normal Probability Plot

Berdasarkan hasil olah data menggunakan *SPSS for windows versi 22*, menunjukkan hasil pengujian normalitas data dalam bentuk analisis grafik Scatter Plot sebagaimana gambar 2 diatas. Berdasarkan gambar diatas, bahwa sebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual berada disekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis diagonal dari sudut kiri bawah sampai dengan sudut kanan atas. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa data pada penelitian ini telah menunjukkan pola distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

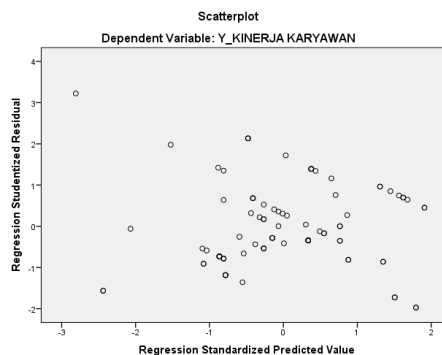
Tabel 4.16
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1_MOTIVASI	0,586	1,705
X2_DISIPLIN	0,586	1,705

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan antara variabel independen yakni variabel motivasi dan variabel Disiplin Kerja tidak ada indikasi korelasi. Hal ini ditunjukkan dari hasil nilai tolerance untuk variabel X1 (motivasi) sebesar 0,586 dan X2 (disiplin) sebesar 0,586 > 0,10, serta nilai VIF untuk masing-masing variabel adalah sebesar 1,705 < 10. Dengan demikian, Variabel independen pada penelitian ini memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF dibawah 10.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3 berikut ini:



Gambar 3. Grafik Heterokedastisitas

Dari grafik tersebut, dapat diketahui bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat gangguan heterokedastisitas karena tidak ada pola yang jelas pada titik-titiknya. Dengan kondisi demikian menunjukkan bahwa tidak terjadinya heterokedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis

Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi berganda dalam model pada penelitian hubungan variabel independen yakni motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21

Regresi berganda ,Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.542	2.691		4.661	.000
X1_MOTIVASI	.139	.089	.163	1.555	.124
X2_DISIPLIN	.516	.102	.533	5.074	.000

a. Dependent Variable: Y_KINERJA KARYAWAN

Dengan menggunakan persamaan regresi berganda dalam sebagaimana berikut ini:

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

Dimana	Y	=	Kinerja Karyawan
	α	=	<i>intersept/constant</i>
	β_1, β_2	=	koefisien regresi
	X ₁	=	Motivasi
	X ₂	=	Disiplin kerja
	ε	=	<i>error term</i>

Hipotesis Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil Koefisien Korelasi (R)

Korelasi menjelaskan tentang tingkat keeratn hubungan suatu variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu sistem korelasi ganda, setelah mengontrol atau mengendalikan variabel independen lainnya. dengan menggunakan uji koefisien korelasi melalui nilai *Pearson Correlation*, berikut ini adalah tabel interpretasi koefisien korelasi.

Berikut hasil uji *Pearson Correlation* tersaji pada tabel 4.23:

Tabel 4.23
Hasil uji Koefisien Korelasi

Correlations				
		X1_ MOTIVASI	X2_ DISIPLIN	Y KINERJA KARYAWAN
X1_ MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.643**	.506**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	92	92	92
X2_ DISIPLIN	Pearson Correlation	.643**	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	92	92	92
Y KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.506**	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	92	92	92

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

Uji Koefisien Determinasi (X₁) dan (X₂) Terhadap (Y)

Uji koefisien determinasi diamati melalui nilai R^2 antara variabel X₁ dan X₂ terhadap Y tersaji pada tabel 4.27 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,423 artinya variabel motivasi(X₁) dan disiplin kerja (X₂) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 42,3%, sedangkan sisanya sebesar 57,7% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.27
Koefisien Determinasi (X₁) dan (X₂) Terhadap (Y) ,Model Summary^b
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.651 ^a	.423	.410	2.8457	2.010

a. Predictors: (Constant), X2_DISIPLIN, X1_MOTIVASI

b. Dependent Variable: Y_KINERJA KARYAWAN

Hasil Uji Parsial (Uji t Statistik)

Berikut Uji t-statistik pada persamaan regresi berganda pengaruh langsung untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi(X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah disajikan pada tabel 4.25. Berdasarkan tabel 4.24 tersebut dapat diketahui bahwa pada uji hipotesis 1 nilai $t_{hitung} 1,555 < t_{tabel} 1,986$ dengan signifikan $0,124 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak menandakan bahwa, motivasi(X_1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kredit Pintar Indonesia. Berdasarkan tabel 4.25 tersebut dapat diketahui bahwa pada uji hipotesis 2 nilai $t_{hitung} 5,074 > t_{tabel} 1,986$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa, disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kredit Pintar Indonesia.

Hasil Uji Simultan (Uji F Statistik)

Berikut Uji F-statistik pada persamaan regresi berganda pengaruh langsung untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi(X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah disajikan pada tabel 4.29 sebagai berikut:

Tabel 4.29
Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	529.129	2	264.564	32.669	0.000 ^b
	Residual	720.741	89	8.098		
	Total	1249.870	91			

a. Dependent Variable: Y_KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), X2_DISIPLIN, X1_MOTIVASI

Berdasarkan Tabel 4.29 diperoleh nilai $F_{hitung} 32,669 > F_{tabel} 3,95$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kredit Pintar Indonesia. Berdasarkan hasil pengujian ini juga dinyatakan bahwa model regresi yang digunakan adalah model yang layak atau model *fit* yang baik untuk digunakan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kredit Pintar Indonesia Nilai korelasi variabel motivasi sebesar 0,430 yang masuk dalam interpretasi 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan sedang, yang artinya tingkat hubungan motivasi terhadap

kinerja karyawan kurang memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* juga hanya sebesar 0,257 yang artinya variabel motivasi (X_1) hanya memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 25,7%, sedangkan sisanya sebesar 74,3% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai $t_{hitung} 1,555 < t_{tabel} 1,986$ dengan signifikan $0,124 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kredit Pintar Indonesia. Nilai korelasi variabel motivasi sebesar 0,618 yang masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat, yang artinya tingkat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* juga memiliki nilai yang cukup besar yakni 0,408, yang artinya variabel disiplin kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 40,8%, sedangkan sisanya sebesar 59,2% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai $t_{hitung} 5,074 > t_{tabel} 1,986$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kredit Pintar Indonesia. Nilai korelasi variabel motivasi (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,651, masuk pada interval 0,60 - 0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,423 yang artinya variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 42,3%, sedangkan sisanya sebesar 57,7% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai $F_{hitung} 32,669 > F_{tabel} 3,95$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kredit Pintar Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kredit Pintar Indonesia, Motivasi (X_1) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan PT. Kredit Pintar Indonesia. Nilai korelasi variabel motivasi sebesar 0,430 yang masuk dalam interpretasi 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan sedang. Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kredit Pintar Indonesia. Nilai korelasi variabel motivasi sebesar 0,618 yang masuk dalam

interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat, yang artinya tingkat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* juga memiliki nilai yang cukup besar yakni 0,408, yang artinya variabel disiplin kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 40,8%, sedangkan sisanya sebesar 59,2% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kredit Pintar Indonesia. Nilai korelasi variabel motivasi (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,651, masuk pada interval 0,60 - 0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,423 yang artinya variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 42,3%, sedangkan sisanya sebesar 57,7% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. Departemen Pendidikan Nasional.
- Effendi, Sofian dan Tukiran, 2012. *Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi Kedua Jakarta: LP3ES.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM.SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Handoko, T. Waluyo. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6 (1), 31-38.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi.Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2007, *Manajemen Sumber Daya : Teori dan Terapan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Riduwan. 2015. *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Singgih. 2015. *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo

Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Siagian, Sodang P. 2014. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : Bumi Aksara

Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok: PT Rajagrafindo Persada.