

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Dana Top Finance Cabang Bandung

Muhammad Sandi Prayogi¹, Maya R Atmawinata²

Program Studi S1 Manajemen, Universitas Teknologi Digital

muhammadsandiprayogi19@student.stembi.ac.id¹,

mayaatmawinata@stembi.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and discipline on employee performance at PT. Mitra Dana Top Finance Branch Bandung. The method used is descriptive and quality with a quantitative approach. The population in this study were all employees of PT. Mitra Dana Top Finance Branch Bandung, while the sampling technique used the Non-Probability Sampling technique or saturated samples, amounting 40 respondents. The data collection methods used questionnaires, observation and literature studies, while data analysis methods used quality tests, classical assumption tests, and hypothesis testing using the Programs Statistics SPSS 26. The results of this study motivation have a positive and significant effect on employee performance with a t_{count} of 2.721 > t_{table} of 2.026 and sig. 0.010 < α 0.05, and work discipline also has a positive and significant effect on employee performance with a t_{count} of 2.707 > t_{table} of 2.026 and sig. 0.010 < α 0.05. The R^2 value in this study was obtained at 45.2% which indicates that work motivation and discipline affect employee performance, while the remaining 54.8% is influenced by other factors that were not examined in this study.

Keywords: Motivation, Work Discipline and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Dana Top Finance Cabang Bandung. Metode yang digunakan adalah menggunakan metode deskriptif dan kualitas dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Dana Top Finance Cabang Bandung, sedangkan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *Non Probability Sampling* atau sampel jenuh yang berjumlah 40 responden. Metode pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner, observasi dan studi kepustakaan, sedangkan metode analisa data menggunakan uji kualitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan menggunakan program *Statistics* SPSS 26. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 2,721 > t_{tabel} 2,026 dan sig. 0,010 < α 0,05, dan Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 2,707 > t_{tabel} 2,026 dan sig. 0,010 < α 0,05. Nilai R^2 pada penelitian ini diperoleh sebesar 45,2% yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 54,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perubahan dunia bisnis yang semakin pesat dan semakin lumrah, mengakibatkan perlunya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten sebagai salah satu unsur utama yang harus diorganisir dan dikelola untuk mencapai tujuan utama perusahaan atau yang telah direncanakan. Untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan, diperlukan manajemen karyawan yang andal. Perusahaan harus mampu mengelola karyawannya untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi, dan mengelola karyawan menjadi perhatian besar karena karyawan merupakan faktor yang sangat berarti dan penggerak utama bagi kelancaran bisnis dan kinerja perusahaan.

Oleh karena itu, pengelolaan atau penggunaan karyawan dalam suatu perusahaan bukanlah tugas yang mudah, tetapi memerlukan pemikiran yang serius, terutama bagi organisasi atau perusahaan yang banyak menggunakan tenaga kerja. Semua organisasi atau perusahaan diharuskan memiliki standar perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Perusahaan mengharapkan karyawan untuk mematuhi standar perilaku ini untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Keberhasilan dari sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, kerja sama dan keterampilan antara karyawan dalam meningkatkan kualitas, hasil pekerjaan tidak ditentukan dari hasil produk (barang atau jasa) yang dihasilkan dan dipasarkan saja, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan organisasi yang terlibat, terutama bagaimana kinerja karyawan yang mampu menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang dikerjakan, seperti hanya PT. Mitra Dana Top Finance Cabang Bandung peningkatan kinerja dan disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang selalu diperhatikan, agar hasil pencapaian kinerja karyawan tetap berkualitas dan para karyawan selalu bertanggungjawab atas kerjaan yang telah diberikan.

Untuk itu kinerja karyawan dapat dilihat data penunjang kinerja karyawan dari penilaian kinerja dari setiap karyawan. Adapun indikator penilaian kinerja dari PT. Mitra Dana Top Finance adalah sebagai berikut:

1. Karyawan selalu datang tepat waktu
2. Pekerjaan yang telah diberikan dapat diselesaikan dengan tepat waktu
3. Melakukan pekerjaan dengan sesuai SOP
4. Mampu bersikap baik dan sopan terhadap atasan dan rekan kerja
5. Kebersihan dari setiap ruangan yang menjadi tanggung jawab karyawan

Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Data Penilaian Karyawan Per tahun

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Nilai		
			Kurang < 65	Cukup 65 - 80	Baik > 80
1	Administrasi	4	0	2	2
2	Suervisor	5	3	1	1
3	Marketing	25	15	5	5
4	Collection	6	3	2	1
	Total	40	21	10	9

Berdasarkan dari tabel di atas dapat diduga bahwa kinerja karyawan di PT. Mitra Dana Top Finance terdapat kondisinya belum cukup baik, dapat dilihat dari jumlah karyawan sebanyak 40 orang, sekitar 21 orang karyawan memiliki penilaian kinerja yang "Kurang Baik", sedangkan hanya sekitar 9 orang yang memiliki penilaian kinerja yang "Baik". Sehingga dari kelima indikator penilaian kinerja karyawan dan hasil penilaian kinerja karyawan terdapat kecenderungan yang kurang baik. Dalam hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Mitra Dana Top Finance belum cukup baik, dengan demikian untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dirasakan perlu adanya upaya peningkatan akan hal tersebut untuk lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas dari setiap karyawan.

Selain itu, meningkatkan kinerja karyawan bukanlah tugas yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kinerja menurut Mangkunegara (2005:67) dalam Ilham (2013) mengemukakan bahwa "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam pencapaian tujuan perusahaan".

Oleh karena itu keberhasilan dari sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, kerja sama dan keterampilan antara karyawan dalam meningkatkan kualitas, hasil pekerjaan tidak ditentukan dari hasil produk (barang atau jasa) yang dihasilkan dan dipasarkan saja, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan organisasi yang terlibat, terutama bagaimana kinerja karyawan yang mampu menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang dikerjakan, seperti halnya PT. Mitra Dana Top Finance peningkatan kinerja dan disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang selalu diperhatikan, agar hasil pencapaian kinerja karyawan tetap berkualitas dan para karyawan selalu bertanggungjawab atas kerjaan yang telah diberikan.

METODE PENELITIAN

Teknik pendekatan menggunakan metode kuantitatif. Populasi berjumlah 40 orang karyawan PT. Mitra Dana Top Finance. Metode pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner, observasi dan studi kepustakaan, sedangkan metode analisa data menggunakan uji kualitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan menggunakan program *Statistics SPSS 26*. Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Dana Top Finance Cabang Bandung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap faktor motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dari 40 item pertanyaan secara keseluruhan dinyatakan valid. Dilihat dari $N=40$ dan $df= (n-2)= (40-2)= 38$ dengan signifikan 0,05 maka didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,3120.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	40

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.86189333
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. *This is a lower bound of the true significance.*

Berdasarkan hasil uji normalitas *One Sample Kolmogrov-Smornov* pada tabel di atas dapat diketahui bahwa data memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 maka lebih besar dari 0.05. Dalam hal ini maka dikatakan distribusi data penelitian ini normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

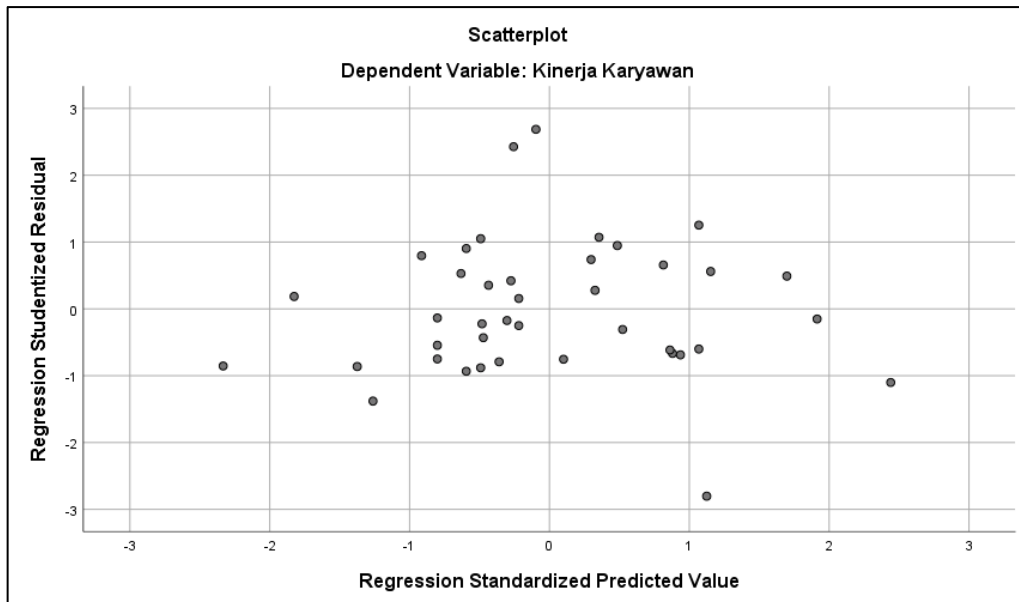
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Motivasi	.732	1.366
	Disiplin	.732	1.366

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Dapat dilihat pada tabel diatas dari masing-masing variabel dapat diketahui bahwa variabel Motivasi X1 memiliki nilai TOL 0.732 dan nilai VIF 1.366, maka dapat dikatakan variabel motivasi X1 tidak terjadi multikolonieritas, dan variabel disiplin kerja X2 dengan nilai TOL 0.732 dan nilai VIF 1.366 maka dapat dikatakan juga bahwa variabel disiplin kerja X2 tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedasrisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot



Berdasarkan pada tampilan gambar di atas bahwa terlihat titik-titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan data tersebut

menyebarkan secara acak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	12.562	7.726		1.626	.112
	Motivasi	.539	.198	.387	2.721	.010
	Disiplin	.373	.138	.385	2.707	.010

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,562 + 0,539 X1 + 0,373 X2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 12.562. Artinya, jika variabel Kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel independennya yaitu Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) bernilai nol, maka besarnya rata-rata Kinerja karyawan akan bernilai 12.562.

Koefisien regresi untuk variabel independen X1 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Motivasi (X1) dengan Kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,539 mengandung arti untuk setiap penambahan Motivasi (X1) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,539.

Koefisien regresi untuk variabel independen X2 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Disiplin kerja (X2) dengan Kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,373 mengandung arti untuk setiap penambahan Disiplin Kerja (X2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,373.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.452	.422	4.992

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

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas hasil uji koefisien determinasi, Nilai R^2 (*Adjusted Square*) dengan demikian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 45,2% yang menunjukan arti bahwa variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memberikan pengaruh (bersama-sama) sebesar 45,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar (100% - 45,2% = 54,8%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	12.562	7.726		1.626	.112
	Motivasi	.539	.198	.387	2.721	.010
	Disiplin	.373	.138	.385	2.707	.010

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel di atas diperoleh informasi sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,010, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika menggunakan kriteria lain dengan t_{hitung} sebesar 2.721 dan t_{tabel} 2,026 hasil diperoleh t_{hitung} lebih besar t_{tabel} , sehingga disimpulkan bahwa Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sehingga kesimpulan hipotesis pertama, "diterima".
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,010, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika menggunakan kriteria lain dengan t_{hitung} sebesar 2.707 dan t_{tabel} 2,026 hasil diperoleh t_{hitung} lebih besar t_{tabel} , sehingga disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sehingga kesimpulan hipotesis kedua, "diterima".

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	760.518	2	380.259	15.262	.000 ^b
	Residual	921.882	37	24.916		
	Total	1682.400	39			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Disiplin, Motivasi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 15,262 dan F_{tabel} 3,25 yaitu nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian perihal Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Dana Top Finance Cabang Bandung, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis data pada uji t secara parsial variabel Motivasi (X₁) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Mitra Dana Top Finance Cab Bandung. Dalam hal ini artinya semakin meningkatnya Motivasi maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,721 > t_{tabel} 2,026$ dan sig. $0,010 < \alpha 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H₁ “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Dana Top Finance Cab Bandung” diterima berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya.

Berdasarkan hasil analisis data pada uji t secara parsial variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Mitra Dana Top Finance Cabang Bandung. Dalam hal ini artinya semakin meningkatnya Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,707 > t_{tabel} 2,026$ dan sig. $0,010 < \alpha 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H₂ “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Dana Top Finance Cab Bandung” diterima berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya.

Berdasarkan hasil analisis data pada uji F menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Mitra Dana Top Finance Cabang Bandung. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji F, dimana $F_{hitung} 15,262 > F_{tabel} 3,25$ dan sig. $0,00 < \alpha 0,05$. Maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam

Uji F dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DATAR PUSTAKA

- Adullah, Luthfi Maadjid dan Winarno, Alex. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat" dalam *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* Vol IX, No 3. (hlm. 369-376).
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barnawi, 2012. *Etika & Profesi Kependidikan*. Yogyakarta: Ar-rus Media.
- Esthi, Rianasari Bimanti dan Marwah, Yustia Nadia. 2020. " Kinerja Karyawan: Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada PT. Asahi Indonesia" dalam *Forum Ekonomi* Vol 22, No 1 (hlm.130-137).
- Ghozali, Imam 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, Melayu S.P 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Priyanto, Aria Aji. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan" dalam *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)* Vol 20, No 1 (hlm. 1-10).
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sya'rani, Abdul Wahab. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Aparatur Terhadap Kinerja Karyawan Aparatur Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan" dalam *Kindal* Vol 14, No 1 (hlm. 66-78). Hulu Sungai Selatan: Kantor Kemenag
- Zandrah, Fadilah Septari, Adi dan Jusri. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid - 19 Studi Kasus PT. Telekomunikasi Seluler (GraPARI) Kota Makassar" dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* Vol 3, No 2 (hlm. 43-47).