



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT ASURANSI RAMAYANA TBK
KANTOR CABANG KELAPA GADING**

***THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT ASURANSI RAMAYANA TBK
KELAPA GADING BRANCH OFFICE***

Alma Azhara Ramadhanty¹, Prasetyo Kurniawan²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : alma.azhara3@gmail.com¹, dosen02261@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 29-06-2025

Revised : 01-07-2025

Accepted : 03-07-2025

Published : 05-07-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Asuransi Ramayana Tbk, Kelapa Gading Branch Office. This research method uses a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used saturated sampling of 71 respondents. Data analysis used the SPSS Version 26 program application. The analysis techniques used were validity test, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test and hypothesis test (t test and f test). The results of this study are in partial hypothesis testing of the Motivation variable (X1) obtained a calculated t value < t table (0.237 < 1.995) and a significance value (0.814 > 0.05). This means that Motivation (X1) has a positive effect is not significant on Employee Performance (Y). and on the Work Discipline variable (X2) the calculated t value is t value > t table (9.364 > 1.995) and the significance value (0.000 < 0.05). This means that work discipline (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained f count > f table (130.682 > 3.13) and the significance value (0.000 < 0.05) then it can be concluded that Motivation (X1) and Work Discipline (X2) have a significant effect simultaneously on Employee Performance (Y). The coefficient of determination value is 78,7% while the remaining 21,3% is influenced by other factors not examined in this study

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Ramayana Tbk Kantor Cabang Kelapa Gading. Metode penelitian ini menggunakan, metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sebanyak 71 responden. Analisis data menggunakan aplikasi program SPSS Versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji f). Hasil penelitian ini adalah pada pengujian hipotesis secara parsial variabel Motivasi (X1) diperoleh nilai t hitung < t tabel (0,237 < 1,995) dan nilai signifikansi (0,814 > 0,05). Artinya Motivasi (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). dan pada variabel



Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung $>$ tabel ($9,364 > 1,995$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Artinya disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh f hitung $>$ f tabel ($130,682 > 3,13$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi sebesar 78,7% sedangkan sisanya sebesar 21,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dengan pembinaan yang benar maka SDM dapat menghasilkan kualitas kerja yang optimal. Selain itu motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan akan terwujud jika karyawan tersebut mampu menyelesaikan tanggung jawabnya masing-masing. Dari data kinerja karyawan, dapat di lihat bahwa perusahaan mengharapkan nilai yang sempurna dari hasil kinerja karyawan setiap tahunnya. Akan tetapi dapat dilihat dari persentase ketercapaian pada tahun 2019 di peroleh rata-rata sebesar 81% dan tahun 2020 diperoleh rata-rata sebesar 77% yang artinya mengalami penurunan, tahun 2021 mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 69%, pada tahun 2022 rata-rata 77%, dan pada tahun 2023 nilai rata-rata 75%. Dari data di atas dapat di lihat pula bahwa nilai rata-rata pada tahun 2019-2023 terdapat penurunan dan kenaikan yang artinya nilai rata-rata tersebut tidak sesuai dengan yang perusahaan harapkan yaitu dengan nilai persentase 100%.

Berdasarkan data terdapat aspek motivasi yang ada di PT Asuransi Ramayana Tbk Kantor Cabang Kelapa Gading masih terdapat yang belum terpenuhi oleh perusahaan terhadap karyawannya. Contohnya seperti seragam karyawan, *family Gathering*, pelatihan kerja dan beberapa aspek lainnya. Akan tetapi, perusahaan sudah melakukan beberapa hal untuk mendorong karyawannya, seperti tunjangan makan, memberikan jaminan hari tua, dan jaminan tenaga kerja. Tetapi masih belum mampu meningkatkan motivasi mereka di beberapa aspek lainnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan motivasi lagi agar karyawannya dapat melakukan yang terbaik dalam bekerja

Dari data dapat diketahui tingkat kedisiplinan karyawan di PT Asuransi Ramayana Tbk Kantor Cabang Kelapa Gading dari tahun 2019 hingga 2023 data absensi. Ketidaksiplinan karyawan dari tahun ketahun di mana pada tahun 2019 terdapat persentase paling tinggi dengan angka 60%, tahun 2020 angka persentase menurun dengan nilai 56%, tahun 2021 hingga 2022 memiliki nilai persentase yang sama yaitu masing-masing di angka 53%, dan pada tahun 2023 persentase meningkat kembali di angka 56%.

Karyawan merupakan asset yang vital bagi perusahaan, karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang di miliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai Tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Kinerja ialah bagian yang sangat penting, suatu perusahaan menginginkan karyawannya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk dapat mencapai hasil kerja yang baik. Tanda adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan untuk mencapai suatu tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai



pandangan bahwa pekerjaan yang sedang dilakukan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan.

Kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh motivasi seseorang, misalnya bila suatu perusahaan dikelola oleh pemimpin yang berkualitas, dan dengan gaya kepemimpinan yang baik, maka karyawan tersebut akan memberikan kinerja yang baik pula untuk perusahaan tersebut. Motivasi di perlukan untuk menanamkan kepercayaan diri pada seseorang untuk bekerja keras guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi juga berpengaruh terhadap perilaku para karyawan pada setiap perusahaan, apabila motivasi dari suatu perusahaan baik, maka setiap karyawan juga adalah orang-orang yang baik kualitasnya.

Selain faktor motivasi yang dapat menciptakan kinerja karyawan yaitu ada faktor lainnya seperti kedisiplinan karyawan dalam menaati aturan-aturan yang di buat oleh perusahaan. Kedisiplinan karyawan untuk mematuhi aturan perusahaan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Karyawan yang tidak memiliki kedisiplinan yang baik akan berpengaruh kepada suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Setiap karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, yang menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dapat di lihat sebagai sesuatu yang sangat besar manfaatnya dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun bagi para karyawan itu sendiri. Disiplin kerja menjamin pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara tertib dan lancar untuk mencapai hasil yang optimal.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Menurut Afandi (2018:83) pengertian kinerja adalah “hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

2. Motivasi

Menurut Wijaya dan Andreani (2019:25) mengemukakan bahwa “motivasi ialah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil. Sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”. Hasibuan (2020:193) “motivasi mempersoalkan bagaimana caranya untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

3. Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Arisanti (2019:73) menyatakan “disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi”. Hasibuan (2020:193) mengemukakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono



(2021:44) “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

No. Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0.650	0.233	Valid
X1.2	0.729	0.233	Valid
X1.3	0.630	0.233	Valid
X1.4	0.758	0.233	Valid
X1.5	0.443	0.233	Valid
X1.6	0.751	0.233	Valid
X1.7	0.672	0.233	Valid
X1.8	0.821	0.233	Valid
X1.9	0.741	0.233	Valid
X1.10	0.741	0.233	Valid

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

Pada tabel 4.8 di atas, dapat disimpulkan bahwa, korelasi instrument variabel motivasi (X1) menggunakan SPSS versi 26 dengan tingkat signifikan 0,05 menunjukkan instrument valid

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No. Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0.584	0.233	Valid
X2.2	0.532	0.233	Valid
X2.3	0.539	0.233	Valid
X2.4	0.661	0.233	Valid
X2.5	0.495	0.233	Valid
X2.6	0.530	0.233	Valid
X2.7	0.636	0.233	Valid
X2.8	0.653	0.233	Valid
X2.9	0.608	0.233	Valid
X2.10	0.656	0.233	Valid

Sumber : Data diolah SPSS V.26,2024

Pada tabel 4.9 di atas, dapat disimpulkan bahwa, korelasi instrument variabel disiplin kerja (X2) menggunakan SPSS versi 26 dengan tingkat signifikan 0,05 menunjukkan instrument valid



Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y.1	0.476	0.233	Valid
Y.2	0.542	0.233	Valid
Y.3	0.583	0.233	Valid
Y.4	0.398	0.233	Valid
Y.5	0.527	0.233	Valid
Y.6	0.404	0.233	Valid
Y.7	0.575	0.233	Valid
Y.8	0.422	0.233	Valid
Y.9	0.563	0.233	Valid
Y.10	0.687	0.233	Valid

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

Pada tabel 4.10 di atas, dapat disimpulkan bahwa, korelasi instrument variabel Kinerja Karyawan (Y) menggunakan SPSS versi 26 dengan tingkat signifikan 0,05 menunjukkan instrument valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

<i>Case Processing Summary</i>			
		N	%
<i>Cases</i>	<i>Valid</i>	71	100.0
	<i>Exclude</i>	0	.0
	<i>d^a</i>		
	<i>Total</i>	71	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.766	11

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

Dari tabel 4.11 uji reliabilitas variabel motivasi (X1) dengan nilai *cronbach's alpha* 0,766 dan *N of item* 11 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel motivasi (X1) “Reliabel”.



Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Exclude d ^a	0	.0
	Total	71	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.774	11

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

Dari tabel 4.12 uji reliabilitas variabel disiplin kerja (X2) dengan nilai *cronbach's alpha* 0,774 dan *N of item* 11 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel disiplin kerja (X2) “Reliabel”.

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.771	11

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

Dari tabel 4.13 uji reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai *cronbach's alpha* 0,771 dan *N of item* 11 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kinerja karyawan (Y) “Reliabel”.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,05. Dengan demikian, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah “normal”.



Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21773989
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.063
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
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.		

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	motivasi	.349	2.862
	disiplin	.349	2.862
a. Dependent Variable: kinerja_karyawan			

Sumber: Data diolah SPSS V.26, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.15 tersebut diperoleh nilai *tolerance* variabel X1 sebesar 0,349 dan variabel X2 sebesar 0,349 yaitu bahwa kedua nilai tersebut kurang dari 1

c. Uji Autokorelasi

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 4.17 diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diuji bebas dari autokorelasi. Kesimpulan ini didukung oleh angka *Durbin Watson* (DW) yang mencapai 2,050. Menunjukkan bahwa nilai tersebut masuk dalam rentang 2,47 – 2,90 yang artinya tanpa kesimpulan

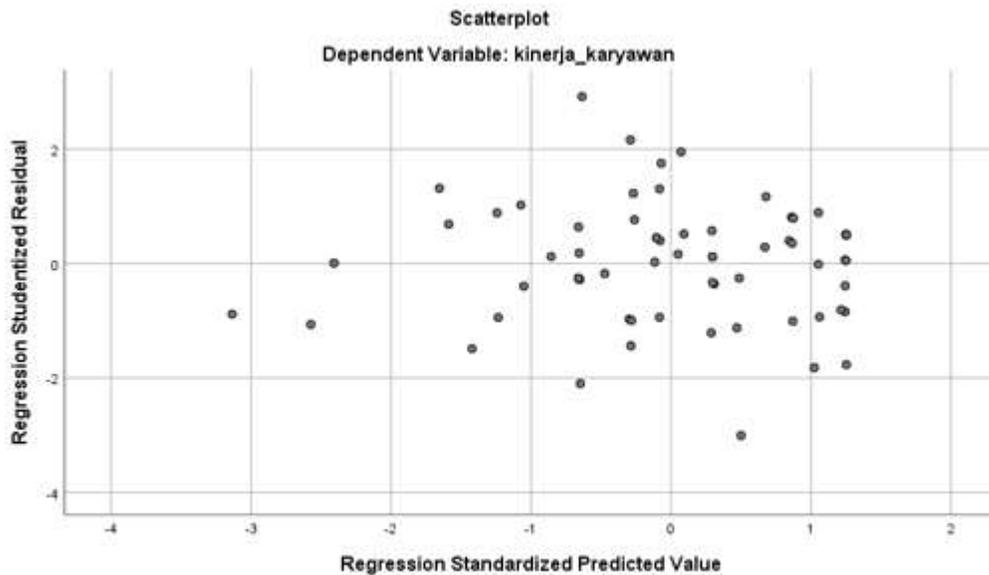


Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi Dengan *Durbin Watson* (DW)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.891 ^a	.794	.787	2.250	2.050
a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi					
b. Dependent Variable: kinerja karyawan					

Sumber: Data diolah SPSS V.26, 2024.

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatter Plot*

Berdasarkan hasil gambar 4.3 diatas, titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga regresi ini layak dipakai

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Persamaan regresi linier diturunkan sebagai berikut tabel yang diberikan sebagai dasar dari hasil yang didapat $Y = 7,304 + 0,018 (X1) + 0,814 (X2) + e$. Berikut ini adalah arti dari persamaan regresi tersebut :



- Berdasarkan $a = 7,304$, nilai konsistensi kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 7,304 jika motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tetap (tidak ada perubahan).
- Berdasarkan $B1 = 0,018$, kinerja (Y) akan naik sebesar 0,018 jika motivasi (X1) naik 1 satuan, dengan asumsi disiplin kerja (X2) tidak ada penambahan nilai variabel (konstan).
- Berdasarkan $B2 = 0,814$, kinerja (Y) jika disiplin kerja (X2) naik 1 satuan, dengan asumsi motivasi (X1) tidak ada penambahan nilai variabel (konstan).

Tabel 4.18
Hasil pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.304	2.260		3.232	.002
	motivasi	.018	.077	.022	.237	.814
	disiplin	.814	.087	.873	9.364	.000

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

4. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.19
Uji Koefisien Korelasi Variabel X1 dan X2 terhadap Y

Correlations				
		motivasi	disiplin	kinerja_karyawan
motivasi	Pearson Correlation	1	.807**	.726**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	71	71	71
disiplin	Pearson Correlation	.807**	1	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	71	71	71
kinerja_karyawan	Pearson Correlation	.726**	.891**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	71	71	71

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

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

Berdasarkan dari tabel 4.19 diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai korelasi variabel motivasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,726 masuk pada rentang “sangat kuat”. Dan nilai korelasi antara disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,891 masuk pada rentang “sangat kuat”. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang “sangat kuat” antara variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)



5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.20
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.891 ^a	.794	.787	2.250	2.050
a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi					
b. Dependent Variable: kinerja karyawan					

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 diatas. Diperoleh nilai *R square* sebesar 0,787. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 78,7%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 78,7% = 21,3%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

6. Uji hipotesis

Tabel 4.21
 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.304	2.260		3.232	.002
	motivasi	.018	.077	.022	.237	.814
	disiplin	.814	.087	.873	9.364	.000
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Sumber: Data diolah SPSS V.26, 2024

Berdasarkan pada hasil penghitungan di atas diperoleh nilai *t* hitung < *t* tabel atau (0,237 < 1,995) hal tersebut juga diperlukan nilai *p value* < sig. 0,05 atau (0,814 > 0,05). Artinya Ho di terima dan Ha di tolak, maka dapat di simpulkan secara parsial bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan pada hasil penghitungan di atas di peroleh nilai *t* hitung > *t* tabel atau (9,364 > 1,995) hal tersebut juga di perlukan nilai *p value* < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Artinya Ho di tolak dan Ha di terima, maka dapat disimpulkan secara parsial bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).



Tabel 4.22
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1323.292	2	661.646	130.682	.000 ^b
	Residual	344.286	68	5.063		
	Total	1667.577	70			
a. Dependent Variable: kinerja_karyawan						
b. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi						

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 4.22 di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (130,682 > 3,13), hal ini juga di perkuat dengan *p value* < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Ramayana Tbk Kantor Cabang Kelapa Gading

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini berdasarkan pada hasil perhitungan di peroleh nilai t hitung < t tabel atau (0,237 < 1,995). Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 7,304 + 0,018X1$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,726.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini berdasarkan pada hasil perhitungan di peroleh nilai t hitung > t tabel atau (9,364 > 1,995). diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 7,304 + 0,0814X2$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,891
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 7,304 + 0,018 (X1) + 0,814 (X2)$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,891 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan “sangat kuat”. Koefisien determinasi sebesar 78,7% dan sisanya 21,3% di pengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung < F tabel atau (130,682 > 3,13). Dengan demikian Ho ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Ramayana Tbk Kantor Cabang Kelapa Gading.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi (2018) *Concept dan Indikator Human Resource Management for Management Research*. Yogyakarta.
- Angga Pratama (2020) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wisata Angkasa Permai*, Jurnal Semarak Vol.3 No.2, ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang.
- Arisanti, K. d., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.



- Ending Kustini, Novita Sari (2020) *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bumen Redja Abadi BSD*, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 3 No.3, ISSN: 2598-9502.
- Handoko T.Hani (2019) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua*. Yogyakarta: BPF.
- Harindja (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu SP. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Kartono, Kartini (2020) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Maholtra. Naresh K (2017) *Riset pemasaran (marketing research)*. EdISI 4 Jilid 1. New Jersey, Indonesia: PT Indeks.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nawawi (2018) *Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Prasetyo Kurniawan (2018) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Daya Perkasa*, Jurnal Mandiri Vol.2 No.2, ISSN: 2580-3220.
- Retno Japanis. P (2019) *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hokben Alam Sutera Tangerang Selatan*, Jurnal Disrupsi Bisnis Vo.1 No.1, ISSN: 2746-6841. Universitas Pamulang.
- Retno Wulansasi (2020) *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta*, Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2020) *Sumber Daya Manusia dan Kinerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian (2019) *Kiat Meningkatkan Kinerja Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora. Bilson (2019) *Panduan Riset Prilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Singodimedjo (2019) *Manajememn Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Mardiana (2020) *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur*, Jurnal Kreatif Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689. Universitas Pamulang.
- Stoner dalam Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiono (2019) *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&*. Alfabeta. Bandung.
- Suswanto (2019) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan*, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.3 No.1, ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- Sutrino, H. E. (2019). *Budaya Organisas*, Jakarta: Prenada Media.
- Sutrisno. Edi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo, R. R. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Puslitbang Perumahan dan Pemukiman Kementerian Pekerjaan Umum (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama)*.



Yulandri, Onsardi (2020) *Pengaruh kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Bengkulu Selatan*, Jurnal Bisnis Manajemen dan akutansi Vol. 1 No.1, ISSN: 2715-2480. Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Yuliana A Rumambi, Rosalina A M. Kolengan, Lucky O.H Dotulung (2019) *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samudra Mulia Abadi Manado*, Jurnal Emba Vo.7 No.4, ISSN: 24660-6545. Universitas Sam Ratulangi Manado.