



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASURANSI RAMAYANA TBK KANTOR CABANG TENDEAN

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT ASURANSI RAMAYANA TBK TENDEAN BRANCH OFFICE

Nanang Suryana¹, Syamsi Mawardi²

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

Email : 09nanang.suryana@gmail.com^{1*}, dosen02000@unpam.ac.id²

Article Info

Received : 19-02-2025

Revised : 21-02-2025

Accepted : 23-02-2025

Published: 25-02-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Asuransi Ramayana Tbk, Tendea Branch Office. This research method uses a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used saturated sampling of 63 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 (0.644 < 2.000) and a significance value (0.522 > 0.05). This means that Motivation (X1) has a positive but insignificant effect on Employee Performance (Y). and on the Work Discipline variable (X2) the calculated t value is obtained > table (8.360 > 2.000) 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 (100.525 > 3.15) 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 76.2% while the remaining 23.8% 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 Tendea. Metode penelitian ini menggunakan, metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sebanyak 63 responden. Analisis data menggunakan aplikasi program SPSS Versi 26. Teknik analisis yang di gunakan 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) di peroleh nilai t hitung $< t$ tabel ($0,644 < 2,000$) dan nilai signifikansi ($0,522 > 0,05$). Artinya Motivasi (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). dan pada variabel Disiplin Kerja (X2) di peroleh nilai t hitung $> t$ tabel ($8,360 > 2,000$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Artinya disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). pengujian hipotesis secara simultan di peroleh f hitung $> f$ tabel ($100,525 > 3,15$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka dapat di simpulkan bahwa Motivasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi sebesar 76,2% sedangkan sisanya sebesar 23,8% di pengaruhi faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Adapun permasalahan pada PT Asuransi Ramayana Kantor Tbk Kantor Cabang Tendeand masih terdapat karyawan yang membutuhkan motivasi dan kedisiplinan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat di pengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan, baik pimpinan atau tim. Peran SDM juga sangat penting, sehingga perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Karyawan merupakan aset yang vital bagi perusahaan, karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektifitas 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.

Dengan pembinaan yang benar maka SDM dapat menghasilkan kuliatas kerja yang optimal. Selain itu Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan akan terwujud jika karyawan mempunyai kepemimpinan dalam meyelesaikan tanggung jawabnya masing-masing.

Dari data kinerja karyawa, dapat di lihat bahwa perusahaan mengharapkan nilai yang sempurna dari hasil kinerja karyawan setiap tahunnya. Akan tetapi dapat di lihat dari presentase ketercapaian pada tahun 2021 di peroleh rata-rata sebesar 81% , tahun 2022 mengalami peningkatan dengan rata-rata 83%, dan pada tahun 2023 mengalami penurunan dengan rata-rata 75%. Dari tabel di atas terdapat masalah yang di temukan yaitu terjadi penurunan dan kenaikan pada persentase nilai rata-rata pada setiap tahunnya, yang artinya tidak sesuai dengan harapan perusaan dengan nilai persentase 100%.

Kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh motivasi seseorang, misalnya bila suatu perusahaan di kelola oleh pemimpin yang berkualitas, dan dengan gaya kepemimpinan yang baik, maka karyawan tersebut akan memberikan kinerja yang baik pula untuk perusahaan tersebut

Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan kepada PT Asuransi Ramayana Tbk Kantor Cabang Tendeand. Terdapat aspek motivasi yang masih banyak belum terpenuhi oleh perusahaan terhadap karyawannya. Contohnya seperti seragam karyawan dan *family gathering*, *Employee Gathering*, pelatihan kerja dan beberapa aspek lainnya. Akan tetapi, pihak perusahaan telah melakukan beberapa hal guna mendorong karyawannya, seperti memberikan tunjangan makan, jaminan hari tua, jaminan tenaga kerja. Meskipun demikian masih belum mampu meningkatkan motivasi karyawan di beberapa aspek. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan motivasi lagi guna karyawannya dapat melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya kepada perusahaan dengan baik



Selain pada faktor motivasi yang dapat menciptakan kinerja karyawan yaitu ada faktor lainnya seperti kedisiplinan karyawan dalam menaati aturan-aturan yang telah di buat dan di tetapkan oleh perusahaan. Kedisiplinan karyawan untuk mematuhi aturan perusahaan merupakan suatu faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar, serta menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dapat di lihat sebagai suatu yang sangat besar manfaatnya dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun bagi karyawan itu sendiri. Disiplin kerja juga menjamin pelaksanaan tugas serta tanggung jawab secara tertib dan teratur guna mencapai hasil yang lebih optimal.

Peraturan karyawan di buat guna memastikan bahwa setiap karyawan dapat mematuhi waktu kerja, menjalankan tugas serta kewajiban mereka, mematuhi aturan perusahaan, dan mematuhi aturan hukum yang ada. Kedisiplinan juga di harapkan bisa menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin, serta lebih efektif dan efisien. Dengan menerapkan kedisiplinan sesuai aturan yang berlaku dapat di lihat bagi suatu perusahaan atau untuk karyawan itu sendiri berbagai manfaatnya

Dari data dapat di ketahui tingkat kedisiplinan karyawan pada tahun 2023 di PT Asuransi Ramayana Tbk Kantor Cabang Tendea. Ketidakhadiran karyawan pada tahun 2023 dengan total ketidakhadiran pada bulan Januari hingga Desember mengalami kenaikan dan penurunan persentase. Jadi, selama tahun 2023 persentase tertinggi yaitu pada bulan Maret dengan angka persentase 7,5% dan pada bulan Juli dengan angka persentase 7,75%.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Validasi adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

3) Uji Heteroskedastisitas

Ghozali, 2020 : 125-126 ; Akbar Sopian, 2020 : 92 “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan kepengamatan yang lain”.

d. Uji Regresi Linier

Menurut Duwi Priyatno (2020:134) uji regresi linier berganda yaitu “menganalisis hubungan linier antara 2 variabel independen atau lebih dengan 1 variabel dependen”.



Analisis ini di gunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen

- e. Analisis Koefisien Korelasi
Korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuatkah hubungan antar variabel yang lain. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada antara -1 dan 1
- f. Uji Koefisien Determinasi (R²)
Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan
- g. Uji Hipotesis
Pengujian hipotesis di maksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya di terima atau di tolak. Menurut Sugiyono (2020:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya di susun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat di artikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus di uji secara empiris.

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	0,642	0,248	Valid
X1.2	0,739	0,248	Valid
X1.3	0,664	0,248	Valid
X1.4	0,824	0,248	Valid
X1.5	0,417	0,248	Valid
X1.6	0,762	0,248	Valid
X1.7	0,812	0,248	Valid
X1.8	0,788	0,248	Valid
X1.9	0,683	0,248	Valid
X1.10	0,682	0,248	Valid

Sumber : Data diolah SPSS V.26,2024

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



Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No. Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0,405	0,248	Valid
X2.2	0,621	0,248	Valid
X2.3	0,629	0,248	Valid
X2.4	0,734	0,248	Valid
X2.5	0,261	0,248	Valid
X2.6	0,723	0,248	Valid
X2.7	0,603	0,248	Valid
X2.8	0,600	0,248	Valid
X2.9	0,367	0,248	Valid
X2.10	0,618	0,248	Valid

Sumber : Data diolah SPSS V.26,2024

Pada table 4.9 di atas, dapat di simpulkan bahwa, korelasi instrument variabel Disiplin Kerja (X2) menggunakan SPSS versi 26 dengan tingkat signifikan 0,05 menunjukan instrument valid

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y.1	0,272	0,248	Valid
Y.2	0,516	0,248	Valid
Y.3	0,555	0,248	Valid
Y.4	0,683	0,248	Valid
Y.5	0,272	0,248	Valid
Y.6	0,726	0,248	Valid
Y.7	0,556	0,248	Valid
Y.8	0,516	0,248	Valid
Y.9	0,382	0,248	Valid
Y.10	0,640	0,248	Valid

Sumber : Data diolah SPSS V.26,2024

Pada table 4.10 di atas, dapat di simpulkan bahwa, korelasi instrument variabel kinerja karyawan (Y) menggunakan SPSS versi 26 dengan tingkat signifikan 0,05 menunjukan instrument valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

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



Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	11

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.775	11

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

Dari tabel 4.12 uji reliabilitas variabel disiplin kerja (X2) dengan nilai *cronbach's alpha* 0,775 dan *N of item* 11 maka dapat di simpulkan bahwa data variabel motivasi (X2) “Reliabel”.

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.773	11

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

Dari tabel 4.13 uji reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai *cronbach's alpha* 0,773 dan *N of item* 11 maka dapat di simpulkan bahwa data variabel motivasi (X2) “Reliabel”.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 di atas, di peroleh nilai signifikansi 0,096 > 0,05. Dengan demikian, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah “normal”.

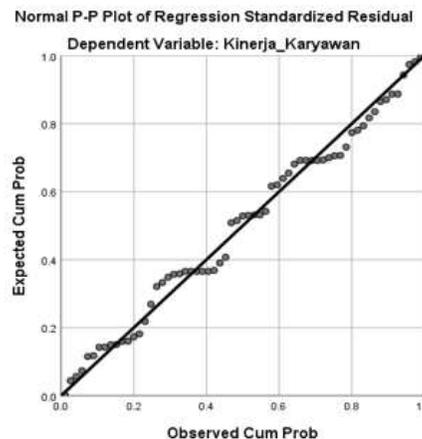


Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Motivasi	Disiplin	Kinerja Karyawan
N		63	63	63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42.52	43.60	43.63
	Std. Deviation	5.651	5.075	4.643
Most Extreme Differences	Absolute	.121	.108	.103
	Positive	.093	.104	.085
	Negative	-.121	-.108	-.103
Test Statistic		.121	.108	.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.022 ^c	.063 ^c	.096 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

Uji normalitas juga di lakukan dengan menggunakan *grafik oribability plot* yaitu bahwa residual variabel dapat di deteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang di olah dengan aplikasi program SPSS versi 26 seperti pada gambar 4.2 berikut ini



Gambar 4.2

Sumber : Data SPSS V.26, 2024

Pada gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.13 tersebut di peroleh nilai tolerance variabel X1 sebesar 0,391 dan variabel X2 sebesar 0,391 yaitu bahwa kedua nilai tersebut kurang dari 1.



Tabel 4.15
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.391	2.554
	Disiplin	.391	2.554

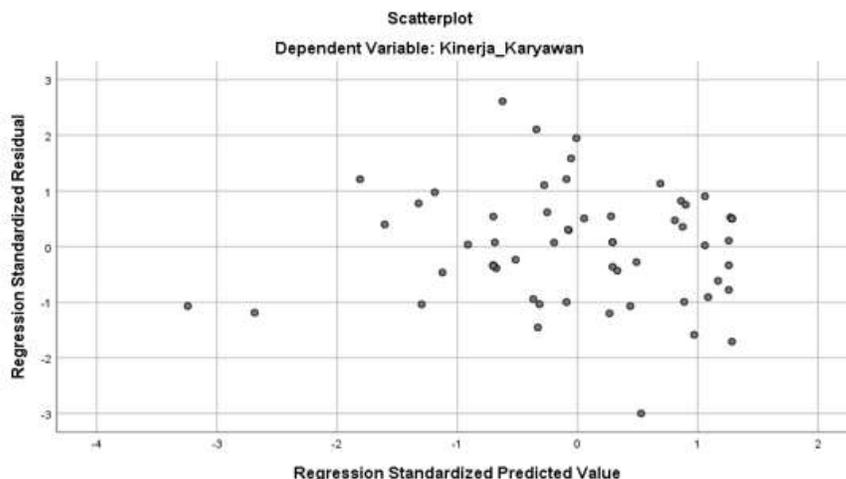
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

Dan nilai *VIF* variabel X1 sebesar 2,554 dan variabel X2 sebesar 2,554 yaitu bahwa nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terdapat multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

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



Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.16 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)	8.421	2.514		3.350	.001
	Motivasi	.052	.081	.064	.644	.522
	Disiplin	.757	.090	.827	8.360	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024



Persamaan regresi linier di turunkan sebagai berikut dengan menggubakan tabel yang di berikan sebagai dasar dari hasil yang di dapat $Y = 8,421 + 0,052 (X1) + 0,757 (X2) + e$. Berikut ini adalah arti dari persamaan regresi tersebut :

- Berdasarkan $a = 8,421$, nilai konsistensi kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 8,421 jika motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tetap (tidak ada perubahan).
- Berdasarkan $B1 = 0,052$, 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 $B2 = 0,757$, kinerja (Y) jika disiplin kerja (X2) naik 1 satuan, dengan asumsi motivasi (X1) tidak ada penambahan nilai variabel (konstan).

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Berdasarkan dari table 4.19, dapat di jelaskan bahwa nilai korelasi variabel motivasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,709 masuk pada rentang “kuat”. Dan nilai korelasi antara disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,877 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).

Table 4.18
Uji Koefisien Korelasi Variabel X1 dan X2 terhadap Y

Correlations				
		Motivasi	Disiplin	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.780**	.709**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	63	63	63
Disiplin	Pearson Correlation	.780**	1	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	63	63	63
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.709**	.877**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	63	63	63

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

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

5. Analisis Koefisien Determinasi

Table 4.19
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
1	.878 ^a	.770	.762	2.263
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 di atas. Di peroleh nilai *R square* sebesar 0,762. Maka, dapat di simpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 76,2%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 76,2% = 23,8%) di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di lakukan penelitian

6. Uji hipotesis

Berdasarkan pada hasil penghitungan di peroleh nilai *t* hitung < *t* tabel atau (0,644 < 2,000) hal tersebut juga di perlukan nilai *p value* < sig. 0,05 atau (0,522 > 0,05). Artinya *H₀* di terima dan *H_a* di tolak, maka dapat di simpulkan secara parsial bahwa variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Table 4.20
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.421	2.514		3.350	.001
	Motivasi	.052	.081	.064	.644	.522
	Disiplin	.757	.090	.827	8.360	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

Table 4.21
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1029.398	2	514.699	100.525	.000 ^b
	Residual	307.205	60	5.120		
	Total	1336.603	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber : Data diolah SPSS V.26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian table 4.22 di atas, di peroleh nilai *F* hitung > *F* tabel atau (100,525 > 3,15), hal ini juga diperkuat dengan *p value* < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka *H₀* di tolak dan *H₃* di terima.

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 Tendea

KESIMPULAN

1. Motivasi tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini berdasarkan pada hasil perhitungan di peroleh nilai *t* hitung < *t* tabel atau (0,644 < 2,000). Dan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 76,2%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 76,2%) = 23,8% di pengaruhi oleh faktor lain.



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 ($8,360 > 2,000$). Dan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 76,2% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 76,2\%) = 23,8\%$ di pengaruhi oleh faktor lain
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 8,421 + 0,052 (X_1) + 0,757 (X_2)$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,709 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan “kuat”. Koefisien determinasi sebesar 76,2% dan sisanya 23,8% di pengaruhi faktor lain. Uji hipotesis di peroleh nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau ($100,525 > 3,15$). Dengan demikian H_0 di tolak dan H_3 di terima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Ramayana Tbk Kantor Cabang Tendean

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi (2018) Concept dan Indikator Human Resource Management for Management Research. Yogyakarta.
- Arisanti, K. d., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2(1), 101-118.
- Endang Kustini dan Novita Sari (2020) Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT Bumen Redja Abadi-BSD.
- 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.
- I Nyoman Marayasa, Anggi Faradila (2019) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Dinar Indonesia.
- 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. Lili Sularmi, Nurul Hikmah Apriyanti (2019) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk.
- Lily Setyawati Kristiani, Azhar, Dkk (2021) Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. Jurnal Manajemen Ilmiah Sumber Daya Manusia.
- 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.
- Muhammad Abdul Rajak (2021) Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang.



- Nawawi (2018) Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Retno Japanis Permatasari (2019) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Hokben Alam Sutera Tangerang Selatan.
- 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) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. 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. Sutrisno, H. E. (2019). Budaya Organisas, Jakarta: Prenada Media.
- Sutrisno. Edi (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwanto (2019) Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada rumah sakit umum tangerang selatan.
- Syamsi Mawardi, Tarwijo Tarwijo, Dkk (2024) Implementasi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Tangerang selatan. Universitas Pamulang.
- Thamrin dan Irham Subarkah (2020) Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja konveksi Famili Jaya Bobostari.
- Wibowo, R. R.(2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Puslitbang Perumahan dan Pemukiman Kementrian Pekerjaan Umum (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama)