



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERMODALAN NASIONAL MADANI AREA JAKARTA KANWIL 9

THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PERMODALAN NASIONAL MADANI AREA JAKARTA REGIONAL OFFICE 9

Salsabila Rahardjo¹, Lia Asmalah²

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

Email : salshabilar1622@gmail.com^{1*}, dosen01644@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 24-05-2025

Revised : 26-05-2025

Accepted : 28-05-2025

Published : 30-05-2025

Abstract

*The purpose of this study was to determine the positive and significant effect of motivation variables on employee performance, to determine the positive and significant effect of work discipline variables on employee performance and to determine the positive and significant effect of motivation and work discipline variables simultaneously on employee performance at PT Permodalan Nasional Madani Jakarta Area. The regional office used is a saturated sample technique totaling 60 employees. Data collection techniques through primary and secondary data. The method used is quantitative with an associative approach. The results showed that: (1) partially that motivation has a significant effect on employee performance, this can be proven from the linear regression test, which has a regression equation value of $Y = 4.756 + 0.350 X_1$, it can be concluded that the constant value is 4.756. The t test has a value of *thitung* 2.364 and a 5% distribution table value of 1.67155, then *thitung* 2.364 > *ttabel* 1.67155 with a sig level. 0,022 < 0,05. (2) partially that Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance, this can be proven by the results of the linear regression test which has a regression equation value of $Y = 4.756 + 0.519 X_2$, it can be concluded that the constant value is 4.756. The t test has a value of *thitung* 3.846 and a 5% distribution table value of 1.67155, then *thitung* 3.846 > *ttabel* 1.67155 with a sig level. 0.000 < 0.05, meaning that work discipline has a significant influence on employee performance. (3) Simultaneously that motivation and work discipline have a significant positive effect on employee performance, this can be proven by the results of multiple linear regression tests that have a regression equation value. $Y = 4.756 + 0.350 X_1 + 0.519 X_2$, it can be concluded that the constant value of 4.756 means that if the Motivation variable (X_1) increases by one unit, the Employee Performance value (Y) will increase by 0.350 units and if the Work Discipline variable (X_2) increases by one unit, the Employee Performance value (Y) will increase by 0.519 units. Simultaneous hypothesis testing F test obtained *fhitung* > *ftabel* (41.411 > 3.153) with a significance level of 0.000 < 0.05.*

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja



terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Area Jakarta Kanwil 9 yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 60 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) secara parsial bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari uji regresi linier memiliki nilai persamaan regresi $Y = 4,756 + 0,350 X_1$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 4,756. Uji t memiliki nilai *thitung* 2,364 dan nilai tabel distribusi 5% 1,67155, maka *thitung* 2,364 > *ttabel* 1,67155 dengan taraf sig. 0,022 < 0,05. (2) secara parsial bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil uji regresi linier memiliki nilai persamaan regresi $Y = 4,756 + 0,519 X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 4,756. Uji t memiliki nilai *thitung* 3,846 dan nilai tabel distribusi 5% 1,67155, maka *thitung* 3,846 > *ttabel* 1,67155 dengan taraf sig. 0,000 < 0,05 Artinya Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) secara Simultan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji regresi linier berganda memiliki nilai persamaan regresi $Y = 4,756 + 0,350 X_1 + 0,519 X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 4,756 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X_1) meningkat satu- satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,350 satuan dan jika variabel Disiplin Kerja (X_2) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,519 satuan. Uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh *fhitung* > *ftabel* (41,411 > 3,153) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

Kata Kunci : Motivasi , Disiplin kerja , Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja

Motivasi dan disiplin kerja saling terkait dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja mempengaruhi semangat karyawan, hal tersebut yang mendukung keberhasilan kinerja di PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) Cabang Jakarta Selatan. Namun faktanya di lapangan disiplin kerja masih belum berjalan baik hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang belum taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan Perusahaan, taat terhadap perilaku dan pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lain sehingga mengganggu berjalannya operasional yang ada pada Perusahaan

Permasalahan tersebut sejalan dengan gagasan menurut Hasibuan dalam Gilda Nindita Safira and Lita Permata Sari dkk (2023:2) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.



Tabel 1. 1
Motivasi Kinerja Karyawan
PT Permodalan Nasional Madani
Area Jakarta Selatan Tahun 2021-2023

No	Deskripsi Motivasi	Ada	Tidak	Keterangan
1	Tunjangan Kesehatan (BPJS/Asuransi)	✓	•	Bpjs dicover perusahaan untuk karyawan tetap
2	Tunjangan Pensiun	•	✓	Perusahaan tidak memberikan dana pensiun kepada karyawan
3	Tunjangan Hari Raya (THR)	✓	•	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya disetiap tahunnya
4	Uang Lembur	•	✓	Karyawan tidak mendapatkan uang lembur apabila melebihi jam kerja
5	Uang Transportasi	•	✓	Karyawan tidak mendapatkan uang transportasi
6	Fasilitas Kendaraan	•	✓	Perusahaan tidak memberikan fasilitas kendaraan
7	Pulsa	•	✓	Perusahaan tidak memberikan fasilitas pulsa untuk semua karyawan
8	Komputer dan Smartphone	✓	•	Perusahaan memberikan fasilitas Smartphone
9	Bonus	✓	•	Bonus selalu diberikan kepada setiap karyawan yang mencapai target
10	Penghargaan atas loyalitas atau masa kerja	•	✓	Perusahaan memberikan penghargaan atas apresiasi loyalitas masa kerja

Sumber : PT PNM Jakarta 9

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa masih ada yang belum terpenuhi seperti adanya BPJS tetapi hanya berlaku untuk karyawan tetap, tidak adanya uang lembur untuk karyawan, perusahaan tidak memberikan fasilitas kendaraan dan pulsa serta tidak adanya penghargaan atas kinerja karyawan membuat karyawan merasa tidak adil karena kebijakan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tingginya tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan sehingga membuat penurunan pada motivasi karyawan.

Dengan demikian hendaknya menjadi perhatian khusus dari pimpinan dari PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) Cabang Jakarta Selatan untuk memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawannya guna untuk mendorong motivasi karyawannya, sehingga memberikan dampak positifnya juga akan dirasakan oleh seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan



Tabel 1. 2
Data Absensi Karyawan
PT Permodalan Nasional Madani Area Jakarta Kanwil 9
Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan					
		Tidak Tepat Waktu		Tepat Waktu		Tidak Hadir	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
2021	60	20	12	35	21	5	3
2022	60	10	6	45	27	5	3
2023	60	40	24	10	6	10	6

Sumber : Divisi Area PT PNM Jakarta 9

Dari tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan pada Permodalan Nasional Madani mengalami kenaikan dan penurunan menandakan bahwa kinerja karyawan kurang optimal dalam 3 tahun terakhir ini.

Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) Cabang Jakarta Selatan yang beralamat di Jl. Pejaten Barat no 17B 1, Rt 1 Rw 10, Pejaten Barat Pasar Minggu Jakarta Selatan. Dengan permasalahan yang berkaitan dengan Motivasi Dan Disiplin Kerja , dalam hal kurangnya kedisiplinan karyawan. Dengan demikian disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani area Jakarta Selatan masih rendah. Sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal.

Tabel 1. 3
Data Kinerja Karyawan
PT PERMODALAN NASIONAL MADANI

No	Komponen	Tahun 2021				Tahun 2022				Tahun 2023			
		Mencapai		Tidak Mencapai		Mencapai		Tidak Mencapai		Mencapai		Tidak Mencapai	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Keterampilan Kerja	30	18	30	18	45	27	15	9	20	12	40	24
2	Kualitas Kerja	35	21	25	12	40	24	20	12	25	15	35	21
3	Tanggung Jawab	30	18	30	18	40	24	20	12	20	12	40	24
4	Disiplin	40	24	20	12	45	27	15	9	25	15	35	21
5	Kerja Sama	40	24	20	12	50	30	10	6	30	18	30	18

Sumber : Divisi KA PT PNM Jakarta 9

Berdasarkan dari tabel 1.3 dapat dilihat melalui indikator kinerja karyawan dari tahun 2021 hingga 2023 terlihat bahwa kinerja karyawan pada PT.PNM (Permodalan Nasional Madani) mengalami kenaikan dan penurunan menandakan bahwa kinerja karyawan kurang optimal dalam 3 tahun terakhir

Bahwa tidak ada satupun penilaian kinerja yang mencapai target 100% bahkan hanya 1 komponen yaitu kualitas kerja 94% atau sebanyak 160 orang yang hampir mencapai target sisanya dibawah itu sedangkan tahun 2021 mengalami penurunan pada semua komponen penilaian kinerja termasuk presentase terendah yaitu 71% atau 127 orang yang mencapai dan sebanyak 53 orang



tidak mencapai. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan belum bisa memberikan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kepada nasabah dan belum bisa bertanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Tolak ukur dari penilaian pada point 1 diukur bagaimana karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan serta meminimalkan kesalahan seperti ketelitian dan kerapian data yang di input sampai hasil akhir pekerjaan, pada point 2 diukur dari kemampuan dalam memahami fungsi tugas pekerjaan pokok yang dilakukan secara rutin, pada point 3 diukur dari karyawan menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas sesuai target yang ditentukan, lebih mendahulukan pekerjaan, menerima tugas tambahan serta siap menanggung konsekuensi akibat kesalahan pribadi dalam melaksanakan tugas, pada point 4 yang menjadi tolak ukur penilaian kinerja karyawan adalah kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan urusan dinas, sedangkan pada point 5 yang menjadi tolak ukur penilaian yaitu kemampuan karyawan dalam berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan kerja, atasan maupun lintas divisi terlihat dari masing-masing divisi mencapai target yang ditentukan perusahaan

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang disebutkan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menjawab masalah berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani ?
3. Apakah motivasi dan disiplin berpengaruh secara bersamaan dengan kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersamaan dengan kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani

Motivasi

Malayu S. P. Hasibuan dalam Aidil Amin Effendy dan Juwita Ramadani Fitria (2020:4), menyatakan motivasi adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya mencapai kepuasan.”

Motivasi menurut Hasibuan dalam Rahmi Hermawati dan Abdurrahman Firdaus dkk (2021:3) mengungkapkan bahwa pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan untuk mencapai kepuasan.

Sementara itu, pendapat lain menyebutkan menurut Hamalik (2017:173) motivasi merupakan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.. Menurut Azwar (2017:73) motivasi merupakan rangsangan



dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa teori diatas, dapat disimpulkan motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan atau melakukan tindakan tertentu. Motivasi bisa berasal dari berbagai faktor, seperti kebutuhan, keinginan, nilai, dan keyakinan. Faktor-faktor ini mempengaruhi bagaimana seseorang berperilaku dan seberapa besar usaha yang mereka berikan dalam mencapai tujuan mereka. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan ketekunan, sementara kurangnya motivasi dapat menyebabkan penundaan, ketidakpuasan, dan kegagalan mencapai tujuan.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya, sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2020) dalam Arisanti (2019) menyatakan disiplinkerja sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi.

Dari teori-teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lainnya. Serta disiplin makerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di lingkungan sekitar. Jadi, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya

Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak (2017:25) "tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok 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.

Berdasarkan pengertian diatas yang dikemukakan oleh beberapa ahli, penulis memahami dan menyimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil tingkat efektivitas dan efesiensi seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan oleh Perusahaan atau organisasi

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) yaitu "Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Sedangkan metode kuantitatif menurut Sugiyono (2021:35) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan intrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.



Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat dimana penelitian ini dilakukan secara langsung. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	<i>r_{tabel}</i>	Ket
Motivasi	X _{1.1}	0,616	0,2542	Valid
	X _{1.2}	0,590		Valid
	X _{1.3}	0,509		Valid
	X _{1.4}	0,505		Valid
	X _{1.5}	0,559		Valid
	X _{1.6}	0,456		Valid
	X _{1.7}	0,458		Valid
	X _{1.8}	0,583		Valid
	X _{1.9}	0,470		Valid
	X _{1.10}	0,530		Valid
Disiplin Kerja	X _{2.1}	0,416	0,2542	Valid
	X _{2.2}	0,514		Valid
	X _{2.3}	0,582		Valid
	X _{2.4}	0,658		valid
	X _{2.5}	0,429		valid
	X _{2.6}	0,481		valid
	X _{2.7}	0,777		valid
	X _{2.8}	0,536		valid
	X _{2.9}	0,550		valid
	X _{2.10}	0,535		valid
Kinerja Karyawan	Y ₁	0,654	0,2542	valid
	Y ₂	0,762		valid
	Y ₃	0,545		valid
	Y ₄	0,407		valid
	Y ₅	0,663		valid
	Y ₆	0,444		valid
	Y ₇	0,449		valid
	Y ₈	0,694		valid
	Y ₉	0,622		valid
	Y ₁₀	0,503		valid

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Dari data yang tertera pada Tabel 4.9, terlihat bahwa setiap nilai *r_{hitung}* lebih besar dari *r_{tabel}*. Oleh karena itu, dapat disarikan bahwa butir-butir pernyataan dalam alat penelitian ini memiliki validitas yang dapat diandalkan

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

Tabel 4. 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,703	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,730	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,763	Reliabel

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan informasi yang tertera di tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha yang lebih tinggi dari 0,60. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki tingkat keandalan yang memadai dan dapat digunakan sebagai alat penelitian dalam tahap berikutnya

2. Uji Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas**

Tabel 4. 11
Hasil Uji Metode Kolmogorov – Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

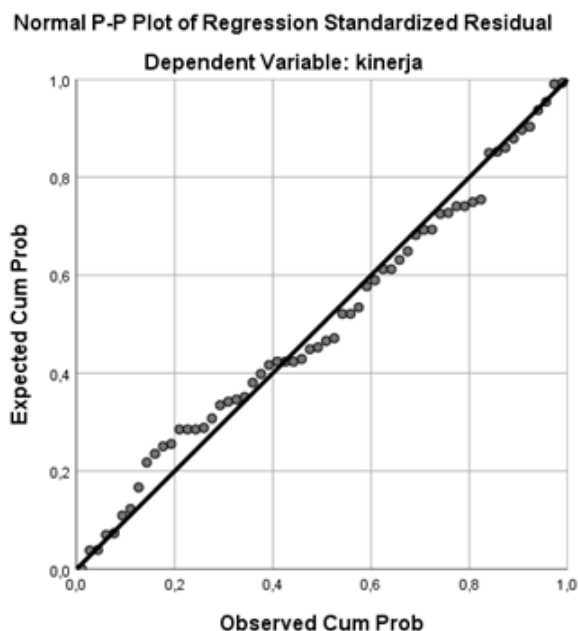
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75462202
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.075
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Dari tabel 4.11, ditemukan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) dari data residual adalah 0,200. Dikarenakan nilai signifikansinya melebihi 0,05, kesimpulannya adalah distribusi data residual bersifat normal



Gambar 4. 2
Uji P – P Plot Multi Normalitas



sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Dari ilustrasi dalam Gambar 4.2, ditemukan bahwa data dalam penelitian ini menunjukkan pola distribusi yang normal. Data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang diamati berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	motivasi	,414	2,415
	disiplin kerja	,414	2,415

a. Dependent Variable: Kinerja

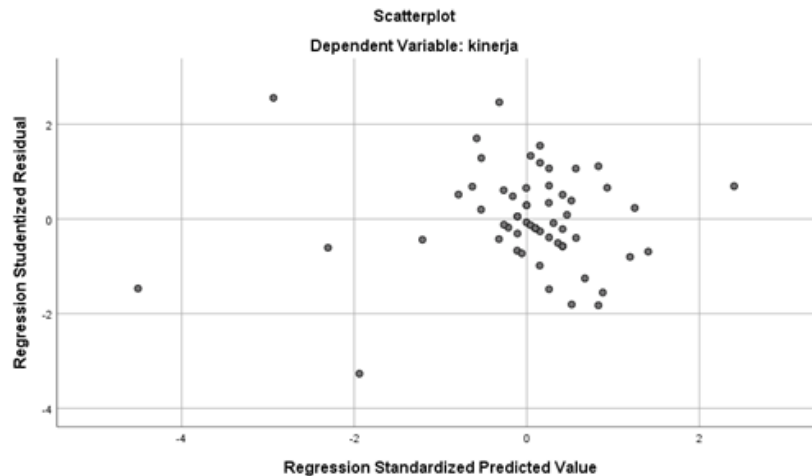
Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan data pada tabel 4.12, terungkap bahwa nilai tolerance untuk kedua variabel motivasi dan disiplin kerja adalah 0,414, yang jauh lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF adalah 2.415, yang lebih rendah dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinieritas pada kedua variabel tersebut, dan model regresi yang digunakan dianggap valid serta dapat diterapkan untuk pembuatan persamaan regresi



c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan data dari gambar 4.3, titik-titik pada *scatter plot* tersebar tanpa pola yang terdefinisi atau pola khusus yang terlihat. Ini menunjukkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas yang signifikan dalam model regresi, sehingga kesimpulannya adalah model regresi ini dapat dipertimbangkan dengan baik untuk digunakan

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 14
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.770 ^a	.592	.578	2.80253	1.752
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi					
b. Dependent Variable: kinerja					

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan hasil tabel 4.14 Durbin Watson menandakan tidak adanya autokorelasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada keberadaan autokorelasi dalam hasil uji autokorelasi tersebut

3. Analisis Regresi

Tabel 4. 15
Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	650,495	2	325,247	41,411	,000 ^b
	Residual	447,689	57	7,854		
	Total	1098,183	59			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi						



Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,756	3,974		1,197
	motivasi	,350	,148	,311	2,364
	disiplin kerja	,519	,135	,505	3,846
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Dengan merujuk pada data dalam table 4.15 pada bagian Unstandardized Coefficients, kita dapat menyusun suatu persamaan fungsi yang serupa dengan yang berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,756 + 0,350 X_1 + 0,519 X_2$$

- Dengan tetapnya nilai konstanta a pada 4,756 dapat disimpulkan bahwa apabila variabel-variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tetap atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan (Y) akan memiliki nilai sebesar 4,756 satuan
- Dengan koefisien sebesar 0,350, dapat disimpulkan bahwa kenaikan satu satuan pada variabel motivasi (X_1) akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,350 satuan
- Dengan nilai koefisien (b_2) sebesar 0,519, dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika disiplin kerja (X_2) mengalami peningkatan satu unit, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,519 unit

4. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 ^a	,592	,578	2,80253
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Dari informasi yang tercantum dalam tabel 4.20, disimpulkan bahwa kombinasi variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh sebesar 59,2% terhadap kinerja karyawan (Y). Sebanyak 40,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

5. Uji hipotesis

Dari tabel 4.16, tergambar bahwa angka t hitung untuk Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) telah tercatat adalah :

- Dampak yang signifikan antara Motivasi (X_1) dan kinerja Karyawan (Y) telah terbukti dengan nilai yang signifikan sebesar 0,22, melebihi batas signifikansi 0,05.
- Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari ambang batas 0,05, menandakan variable ini sangat signifikan dalam mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Tabel 4. 16
Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	1,197	,236
	motivasi	2,364	,022
	disiplin kerja	3,846	,000
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Tabel 4. 17

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	41,411	,000 ^b
	Residual		
	Total		
a. Dependent Variable: Kinerja			
b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi			

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan data dalam tabel 4.17, terlihat bahwa terdapat nilai *fhitung* sebesar 41,411 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena *fhitung* lebih besar dari *ftabel* ($41,411 > 3,159$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yakni (X_1) Motivasi dan (X_2) Disiplin Kerja, secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan analisis dari riset yang dilakukan oleh PT Permodalan Nasional Madani Area Jakarta Kanwil 9 mengenai penggunaan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Motivasi (X_1) secara signifikan mempengaruhi kinerja para karyawan (Y) di PT Permodalan Nasional Madani Area Jakarta Kanwil 9 dengan pengaruh yang positif dan signifikan. Penelitian ini mengungkapkan melalui analisis regresi linier berganda bahwa persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai $Y = 4,756 + 0,350 X_1$. Hasil ini mengindikasikan bahwa pada saat tidak ada motivasi ($X_1 = 0$) atau tidak ada peningkatan motivasi, kinerja karyawan (Y) tetap berada pada nilai 4,756. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,350 hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi akan menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 0,350. Uji t menunjukkan nilai *t-hitung* sebesar 2,364, melebihi nilai kritis tabel distribusi 5% sebesar 1,67155, maka *t-hitung* $2,364 > t_{tabel}$ 1,67155 dengan taraf sig. $0,022 < 0,05$. Ini menegaskan bahwa motivasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Area Jakarta Kanwil 9. Hal ini terbukti dari analisis regresi berganda, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja (X_2), semakin baik kinerja karyawan (Y). Dengan persamaan regresi $Y = 4,756 + 0,519 X_2$, kita dapat menyimpulkan bahwa ketika disiplin kerja (X_2) mencapai nol atau tidak ada peningkatan, kinerja karyawan (Y) akan stabil pada nilai 4,756. Koefisien regresi sebesar 0,519 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,519. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai *t-hitung* sebesar 3,846 dan nilai tabel distribusi 5%



- 1,67155, maka $t_{hitung} 3,846 > t_{tabel} 1,67155$ dengan taraf sig. $0,000 < 0,05$. Artinya Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan / Bersama-sama memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Area Jakarta Kanwil 9. Temuan ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier berganda memiliki nilai persamaan regresi $Y = 4,756 + 0,350 X_1 + 0,519 X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 4,756 diartikan bahwa jika variable Motivasi (X_1) meningkat satu-satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,350 satuan dan jika variabel Disiplin Kerja (X_2) meningkat satu-satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,519 satuan. Uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh $t_{hitung} > f_{table} (41,411 > 3,159)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)".(Tesis. Program Pascasarjana Universitas Pamulang)
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmirasih, Tety. 2017. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes, Skripsi, Semarang: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.
- Bejo, Siwanto. 2019. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2020. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghazali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet 16. Jakarta :Bumi Aksara.
- Hasibuan . 2019. Produktivitas apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro dan Bambang. 2016. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Lilis Suryani dkk. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mega Perintis, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Pamulang. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2019. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muarif Al chair dan Udin saprudin. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Penta Valent Cabang kots Tangerang, Skripsi, Tangerang: Jurnal Amanah.
- Muhammad Syamsul dkk. (2024). Motivasi kerja Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Pelita Bangsa. Jurnal Ilmiah, Ekonomi dan Bisnis
- Mulyasa, E, prof. Dr. H. MPd. 2018. Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan implementasi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurtika Meinitasari. (2023). Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT Karya Putra Grafika) Fakultas Ilmu Sosial Universitas Singaperbangsa. Jurnal Manajemen Dewantara



- Rahmi Hermawati dkk. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB cabang Balaraja Banten, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Pamulang. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia
- Rivai, Veithzal, 2018. Performance Appraisal. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2017:25). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Refika Aditama.
- Sutrisno. (2022:1). Science of management and student research Journal. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PNM cabang jambi.
- Yogi sardi. (2022). Science of management and student research Journal. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PNM cabang jambi.