

Saran

1. Bagi Peneliti Lain
Disarankan bagi peneliti lain untuk dapat melakukan penelitian dengan membandingkan strategi pemasaran pada UMKM dengan strategi pemasaran pada perusahaan dengan skala besar.
2. Bagi Instansi
Bagi instansi STIMA IMMI agar dapat menjadikan skripsi ini sebagai salah satu acuan pembelajaran mengenai strategi pemasaran dan bahan tambahan bagi peneliti lain yang ingin mengambil penelitian dengan bahasan yang sama.
3. Bagi UMKM Onderdil Sablon
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, saran, maupun masukan bagi pihak manajemen mengenai strategi pemasaran yang dilakukan agar UMKM Onderdil Sablon dapat berkembang lebih baik lagi dan mempertahankan usahanya agar dapat bersaing dengan usaha sejenis lainnya.
4. Bagi Masyarakat
Direkomendasikan untuk masyarakat yang ingin membuka usaha atau sedang menjalankan usaha agar dapat menentukan strategi pemasaran yang paling efektif untuk usaha yang mereka jalankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin (2022). Analisa Usaha Sablon, Modal, Dan Tips Sukses Memulainya, (online), (<https://bmedia.net/bisnis/usaha-sablon/>, html, diakses 3 Mei 2023)
- Admin (2021). Sablon, (online), (<https://id.wikipedia.org/wiki/sablon>, html, diakses 3 Mei 2023) Astuti, A.M.I., dan S. Ratnasari (2020). Analisis SWOT Dalam Menentukan Strategi Pemasaran (Studi Kasus di Kantor Pos Kota Magelang 56100) Jurnal Ilmu Manajemen, XVII (2) : 58-70
- Barotoihsan (2018). Pengertian & Jenis – Jenis Sablon, (online), (<https://terminalkaos.com/pengertian-jenis-jenis-sablon/>, html, diakses 3 Mei 2023)
- Dirbawanto, N.D. dan H. Adlina (2022). Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Tingkat Penjualan Di Era New Normal Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, V (1) : 136-143
- Fawzi, M.G.H., dkk (2022). Strategi Pemasaran Konsep, Teori Dan Implementasi. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Firmansyah, M.A. (2019). Pemasaran (Dasar dan Konsep). Surabaya: Penerbit Qiara Media.
- Hasanah, N., S. Muhtar, dan I. Muliarsari (2020). Mudah Memahami Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM). Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Heryana, A. (2018). Informan dan Pemilihan Informan dalam Penelitian Kualitatif, (online), (https://www.researchgate.net/publication/329351816_Informan_dan_Pemilihan_Informan_dalam_Penelitian_Kualitatif, html, diakses 19 Agustus 2023)
- Mashuri dan D. Nurjannah (2020). Analisis SWOT sebagai Strategi Meningkatkan Daya Saing (Studi pada PT. Bank Riau Kepri Unit Usaha Syariah Pekanbaru) Jurnal Perbankan Syariah, I (1) : 97-112
- Musyawah, I.Y. dan D. Idayanti (2022). Analisis Strategi Pemasaran untuk Meningkatkan Penjualan pada Usaha Ibu Bagas di Kecamatan Mamuju Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, I (1) : 1-13
- Nabilla, A.G. dan A. Tuasela (2021). Strategi Pemasaran dalam Upaya Meningkatkan Pendapatan pada Diva Karaoke Rumah Bernyanyi di Kota Timika Jurnal Kritis, V (2) : 21-40
- Nirmasari, D. Analisis Strategi Pemasaran Pada Usaha Kecil Menengah Percetakan (Studi Kasus Ukm Percetakan The Bejos Screen Printing, Kota Palopo, Sulawesi Selatan) 2019 [Skripsi]. Makassar. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Purbohastuti, A.W. (2021). Efektivitas Bauran Pemasaran pada Keputusan Pembelian Konsumen Indomaret Jurnal Sains Manajemen, VII (1) : 1-17
- Saleh, M. Y dan M. Said (2019). Konsep Dan Strategi Pemasaran. Makassar: CV Sah Media. Sanjaya, P.K.A. dan I.P. Nuratama (2021). Tata Kelola Manajemen & Keuangan Usaha Mikro Kecil Menengah. Gowa: CV Cahaya Bintang Cemerlang.
- Taufik, dkk (2021). Pelatihan Pengembangan Usaha Sablon dalam Upaya Peningkatan UKM bagi Masyarakat Desa Koper Kecamatan Kresek Kabupaten Tangerang Dibrata Jurnal, II (1) : 88-96



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PENJAMINAN KREDIT DAERAH JAKARTA

Oleh : *Kunto Atmojo, Muh. Noval Sanubari E, Nurwulan Kusuma Devi, Nurul Wahdini
email : kuntoatmojo7173@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline partially on employee performance at the Jakarta Regional Credit Guarantee Corporation. And as a science of learning so that it knows the influence of work motivation and work discipline significantly on employee performance at PT Jakarta Regional Credit Guarantee.

The research method was carried out using the quantitative method, the respondents' answers to the questionnaire given showed that there was a relationship between the influence of motivation and discipline on employee performance and on average it gives an idea that the observed variables indicate that things are already good. From the processing of the questionnaires it was found that of the 50 respondents, the sample used was mostly 27 men, while 23 women.

The results of this study prove that the role of human resources in a company is important for the survival and development of the company, through qualified employees who are shown by good employee performance.

The results of statistical calculations show that employee performance can be influenced by work motivation and work discipline together with a significant Fcount of 24.610, this figure is far greater than the Ftable of 2.80. The regression equation is shown by the equation $Y = 3.099 + 0.380 X_1 \text{ (Work Motivation)} + 0.543 X_2 \text{ (Work Discipline)}$. These findings indicate that there is a positive and significant effect of Work Motivation and Work Discipline simultaneously on Employee Performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah satu kesatuan yang tidak terpisahkan (Sari & Masruroh, 2018). Sebuah organisasi berfungsi sebagaimana dimaksud jika ada sekelompok SDM dalam organisasi yang hanya memiliki satu tujuan utama dan disepakati serta disetujui oleh semua departemen SDM untuk menjadikan organisasi sebagai tempat mereka bekerja juga mencari nafkah. Jika berbicara tentang kinerja, ada beberapa faktor dapat mempengaruhi tingkat kinerja, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Namun, dengan kurangnya insentif membuat kinerja pegawai tidak mencapai titik maksimal.

Pengembangan sumber daya manusia di seluruh organisasi adalah merupakan arah peningkatan kualitas dan kemampuan kapasitas manusia untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Budaya

efisiensi pada organisasi ini menghasilkan efisiensi organisasi lebih tinggi, sumber daya digunakan sepenuhnya dan tujuan diperoleh dengan metode yang lebih baik.

Sumber daya manusia harus selalu dikembangkan karena manusia mengalami perkembangan juga perubahan yang menghadirkan tantangan yang harus disikapi dengan lebih baik. Selain itu, sumber daya manusia ini juga memiliki berbagai hal kebutuhan yang harus dipenuhi. Keinginan akan kepuasan kebutuhan ini sebagai pendorong untuk melakukan sesuatu, termasuk bekerja. Motivasi dan disiplin kerja adalah salah satu aspek yang signifikan terhadap persepsi baik buruknya kinerja karyawan. Faktor-faktor itu dapat berasal dari organisasi, karyawan itu sendiri, atau dapat berasal dari lingkungan luar organisasi dan pegawai. Dalam hal faktor berasal dari karyawan, salah satunya yaitu sikap dan perilaku karyawan itu sendiri, yang dapat diwujudkan pada bentuk disiplin

* Dosen Universitas Mitra Bangsa

kerja. Motivasi berkaitan dengan daya dan arah tingkah laku untuk dapat menggerakkan atau membangkitkan seseorang secara sadar dan terarah memiliki kesadaran dan kemampuan melakukan pekerjaan sehingga memperoleh hasil sesuai dengan tujuan organisasi.

Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil dari suatu organisasi, baik yang mencari keuntungan atau tidak mencari keuntungan, berkinerja selama periode waktu tertentu. Fester Armstrong dan Baron dalam Fahmi (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang terkait erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi terhadap ekonomi.

Beberapa elemen kinerja menurut Harmani Pasolog dalam Irham (2012), yaitu:

- 1) Hasil kerja pribadi mengacu pada pencapaian akhir individu atau kelompok.
- 2) Dalam menjalankan tugas, memberdayakan orang atau lembaga tertentu dengan kekuasaan dan tanggung jawab berarti memberikan hak dan kekuasaan kepada orang atau lembaga tersebut untuk ditindaklanjuti, agar pekerjaannya dapat dilaksanakan dengan baik dan cermat.
- 3) Pekerjaan itu harus dilakukan secara sah, artinya dalam melaksanakan tugas-tugas pribadi atau lembaga tentu harus dipatuhi aturan-aturan yang telah disetujui.
- 4) Pekerjaan itu tidak bertentangan dengan moral atau etika. Selain harus mematuhi aturan yang telah disetujui, bekerja tentunya harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku di masyarakat (Mangkunegara, 2016).

PT Penjaminan Kredit Daerah Jakarta (PT Jamkrida Jakarta) adalah Badan Perseroan Terbatas Milik Pemprov DKI Jakarta yang kegiatan usahanya bidang penjaminan kredit Usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi (UMKMK). Sebagai lembaga keuangan yang menunjang program pemerintah bidang pengembangan bagi UMKMK khususnya DKI Jakarta dengan kegiatan penjaminan kredit yang diberikan lembaga keuangan perbankan atau non perbankan atau juga badan usaha serta bantuan konsultasi manajemen dan kegiatan lain untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang itu maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Jakarta?

2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Jakarta?
3. Seberapa kuat motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Penjaminan Kredit Daerah Jakarta?

KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2011: 109), motivasi adalah apa yang memotivasi seseorang melakukan kegiatan tertentu, jadi Motivasi sering diartikan sebagai faktor kekuatan pendorong perilaku seseorang. Bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi merupakan upaya yang harus diusahakan. Kesimpulannya, motivasi itu tentang kegigihan, ini mengukur berapa lama dapat mempertahankan usaha bisnis mereka. Orang termotivasi terus bekerja untuk mencapai tujuan mereka. Berdasarkan penjelasan teori ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah upaya mendorong diri melakukan pekerjaan dan mengarahkan segala sesuatu yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut David McClelland (Sunyoto, 2015). "Teori motivasi kerja yang digunakan peneliti adalah teori motivasi berprestasi. Teori ini menyatakan bahwa seseorang memiliki energi laten dalam bekerja yang dapat dimanfaatkan tergantung dari motivasi, situasi dan kesempatan yang ada". Tiga jenis kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya:
 - a. Orang dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas.
 - b. Mereka yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi dan keinginan yang kuat untuk melakukan pekerjaannya dengan sukses.
 - c. Mereka yang memilih kebutuhan berprestasi yang tinggi berkeinginan untuk bekerja keras agar dapat menerima tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tanggung jawabnya.
2. Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya:
 - a. Mereka memiliki keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di mana mereka bekerja.
 - b. Mereka cenderung berusaha selalu membina hubungan sosial yang menyenangkan ada rasa saling membantu dengan orang lain.

- c. Mereka memiliki suatu per harian bersungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.
3. Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya:
 - a. Keinginan memengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
 - b. Keinginan mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
 - c. Adanya suatu upaya menjaga hubungan pimpinan pengikut.
 - d. Mereka umumnya berusaha mencari posisi pimpinan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah konsep manajemen yang menuntut karyawan untuk bertindak secara teratur. Disiplin adalah keadaan yang mendorong seorang karyawan untuk bersikap dan melaksanakan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2019:332), “Disiplin di tempat kerja, aturan sangat diperlukan untuk menciptakan ketertiban yang baik, karena disiplin di kantor atau tempat kerja dianggap baik jika beberapa pegawai mengikuti aturan yang ada”.

Disiplin adalah keadaan atau sikap pegawai yang menunjukkan rasa hormat terhadap peraturan dan tata tertib kantor. Menurut Farida dan Hartono (2016:41), “disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang dibebankan kepadanya”.

Menurut Sutrisno (2019:86) berpendapat disiplin adalah keadaan atau sikap dimana pegawai menjunjung tinggi peraturan dan tata tertib suatu instansi. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa “Discipline is management action to enforce organization standards”. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai penguatan pelaksanaan prinsip-prinsip organisasi secara manajerial.

Adapun menurut Afandi (2018:21) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan waktu
 - a. Masuk kerja tetap waktu
 - b. Penggunaan waktu secara efektif
 - c. Tidak pernah mangkir/ tidak kerja
2. Tanggung jawab kerja
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b. Target pekerjaan
- c. Membuat laporan kerja harian

Kinerja Pegawai

Berdasarkan Arifin, Zainal (2019) bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Serta di dalam kinerja seseorang, suatu keberhasilan organisasi pada penyelesaian pekerjaannya dianggap “level of performance”. Umumnya orang dengan level of performance tinggi, dianggap orang yang produktif, lalu kebalikannya orang dengan levelnya yang tidak mencapai standart dikatakan menjadi tidak produktif atau performance rendah.

Kinerja intinya ialah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai merupakan yang dapat berdampak seberapa banyak memberi kontribusi pada organisasi. Pemugaran kinerja, baik untuk individu juga kelompok sebagai pusat perhatian pada upaya meningkatkan kinerja organisasi. Kesimpulan dari pendapat tersebut memberi pengertian secara sederhana bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya baik secara kuantitatif juga secara kualitatif secara aporisma yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:75), indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas pekerjaan. Kualitas pekerjaan adalah kualitas yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
2. Beban kerja. Beban kerja adalah jumlah yang harus dikerjakan dan dicapai dalam suatu pekerjaan.
3. Pembatasan kerja. Keandalan mengacu pada apakah pegawai dapat mematuhi perintah, memiliki inisiatif, berhati-hati dan tekun dalam bekerja.
4. Sikap kerja. Memiliki sikap kerja terhadap perusahaan, pekerjaan dan kerjasama pegawai lainnya.

Faktor pengukuran prestasi kerja atau kinerja adalah:

1. Kualitas pekerjaan, di mana pegawai dievaluasi atas ketepatan, kecepatan, pemeliharaan peralatan yang presisi, dan pemahaman terhadap pekerjaan.
2. Beban kerja, evaluasi pegawai terhadap sasaran, tugas tambahan dan tugas baru diselesaikan.
3. Pengetahuan, pegawai dinilai berdasarkan pemahaman persyaratan produk kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan, penggunaan peralatan kerja, dan pengetahuan teknis terkait pekerjaan.

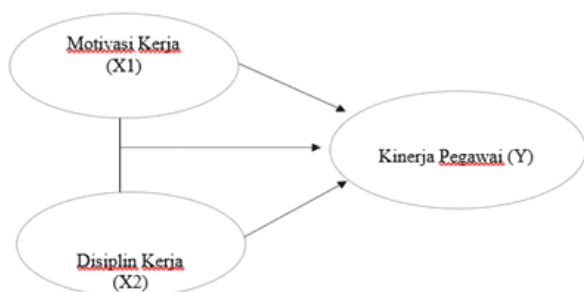
4. Penyesuaian Pekerjaan, di mana pegawai dievaluasi atas kemampuan mereka untuk melakukan tugas di luar pekerjaan, kecepatan berpikir dan tindakan mereka, serta penyesuaian dan pemahaman mereka terhadap tugas baru.
5. Keandalan Pekerjaan, yang mengevaluasi pegawai berdasarkan kemampuannya untuk mengikuti prosedur juga peraturan kerja selama tugas-tugas sulit, keterampilan memecahkan masalah, inisiatif, ketekunan, dan disiplin.
6. Hubungan Kerja, dimana pegawai dievaluasi berdasarkan hubungannya dengan rekan kerja (baik atasan maupun bawahan).
7. Keselamatan kerja, pegawai dievaluasi sesuai dengan sikap dan kepeduliannya terhadap keselamatan kerja perusahaan.

Oleh karena itu melalui pengukuran kinerja pegawai diharapkan kinerja dapat ditingkatkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir adalah sebuah model konseptual mengenai hubungan teori dengan berbagai faktor atau variabel yang diidentifikasi sebagai masalah penelitian. Secara teoritis perlu dijelaskan mengenai hubungan variabel independen dengan variabel dependen.

Gambar Kerangka Berpikir



Hipotesis

Hipotesis merupakan rumusan masalah sementara. Menurut (Sugiyono, 2019) “Sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori dan literatur yang relevan dan dijadikan acuan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban yang empiris.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang disajikan diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi Kerja (X1), berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). H2: Disiplin Kerja

(X2), berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). H3: Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas ialah mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner itu mampu mengungkap sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut dengan menggunakan metode corrected item-total correlation dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing score item dengan score total dan melakukan korelasi terhadap nilai koefisien korelasi yang over estimate. Hal ini dikarenakan agar tidak terjadi koefisien item total yang over estimate. Hasil uji validitas atas disiplin kerja dengan menggunakan SPSS 23, pada tabel ini :

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas
Motivasi Kerja (X1)

Kode Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation (r hitung)	r tabel	Kesimpulan
X1	0.765	0.279	Valid
X2	0.650	0.279	Valid
X3	0.747	0.279	Valid
X4	0.808	0.279	Valid
X5	0.826	0.279	Valid
X6	0.774	0.279	Valid
X7	0.426	0.279	Valid
X8	0.758	0.279	Valid
X9	0.805	0.279	Valid
X10	0.745	0.279	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel 4.5 yakni hasil pengujian validitas atas Motivasi Kerja, maka dari sepuluh item dari pernyataan yang diuji ternyata semua item pertanyaan itu sudah sah (valid), sebab semua item pernyataan ini memiliki nilai korelasi di atas 0,279. Berikut hasil uji validitas atas Disiplin Kerja pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitasi
Disiplin Kerja (X2)

Kode Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation (r hitung)	r tabel	Kesimpulan
X1	0.800	0.279	Valid
X2	0.806	0.279	Valid
X3	0.717	0.279	Valid
X4	0.846	0.279	Valid
X5	0.840	0.279	Valid
X6	0.870	0.279	Valid
X7	0.854	0.279	Valid
X8	0.881	0.279	Valid
X9	0.903	0.279	Valid
X10	0.830	0.279	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel 4.6 hasil dari pengujian validitas mengenai Disiplin Kerja, maka dari sepuluh item pernyataan yang telah diuji semua item pertanyaan tersebut telah sah (valid), atau setiap item pernyataan yang memiliki nilai korelasi diatas dari 0,279 dapat dinyatakan valid dan apabila nilai dibawah maka dinyatakan tidak valid. Berikut disajikan hasil uji validitas atas Kinerja Pegawai pada table dibawah ini :

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitasi
Kinerja Pegawai (Y)

Kode Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation (r hitung)	r tabel	Kesimpulan
Y1	0.776	0.279	Valid
Y2	0.600	0.279	Valid
Y3	0.836	0.279	Valid
Y4	0.843	0.279	Valid
Y5	0.800	0.279	Valid
Y6	0.729	0.279	Valid
Y7	0.878	0.279	Valid
Y8	0.879	0.279	Valid
Y9	0.895	0.279	Valid
Y10	0.895	0.279	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas atas Kinerja Pegawai, dari sepuluh item pernyataan yang diuji, terlihat semua item pernyataan tersebut ini telah valid/ sah karena memiliki nilai corrected item total correlation di atas dari 0.279.

Uji reliabilitas

Dalam penelitian ini, penulis memakai kuesioner sebagai alat pengukur Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Uji Reliabilitas merupakan uji kehandalan bertujuan mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat dipercaya, dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konstan/stabil dari waktu ke waktu, dengan menggunakan nilai cronbach's alpha yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS 23. Indikator pengukuran reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan (Sugiyono, 2018:268). Data tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias, suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu seperti berikut dibawah ini :

Jika alpha atau r hitung:

1. 0,8-1,0 = Reliabilitas baik
2. 0,6-0,799 = Reliabilitas diterima
3. kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

Untuk menentukan reliabilitas ini bisa dilihat dari nilai Alpha. Ternyata nilai r hitung 0.752 untuk Variabel X1 Motivasi Kerja dan untuk 0.904 Variabel X2 Disiplin dan 0.936 Untuk Variabel Y Kinerja Pegawai. Semua variabel lebih besar daripada nilai r tabel juga lebih besar dari 0,60, maka dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Model linier berganda akan lebih tepat digunakan dan menghasilkan perhitungan yang akan lebih akurat, bila asumsi berikut terpenuhi:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov yaitu uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan signifikan, artinya data itu tidak normal. Jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan signifikan artinya data tersebut normal.

Tabel 4. 11 Uji Normalitas
Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}		.0000000
	Std. Deviation	2.97328004
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.080
Test Statistic		.100
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 23

Data diatas diketahui bahwa Asymp. Sig (2-tailed) kedua variabel berada pada signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan artinya data diatas berdistribusi normal.

2. Uji multikolinearitas

Tabel 4. 12 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.099	7.484	.414	.681		
	Motivasi Kerja	.380	.222	.240	1.710	.094	1.889
	Disiplin Kerja	.543	.144	.529	3.777	.000	1.889

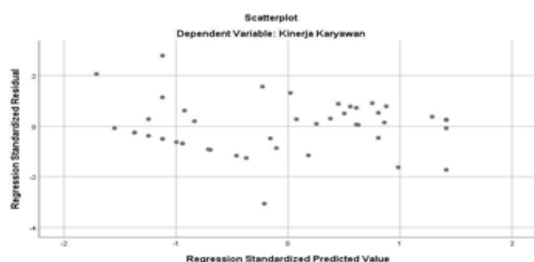
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah menggunakan SPSS 23

Tabel diatas tersebut menunjukkan bahwa nilai Tolerance variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) yakni 0.529 lebih kecil dari 0.10 sementara itu nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) yakni 1,889 lebih besar dari 10,00. Sehingga ini bisa disimpulkan terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. 2 Uji Heterokedastisitas



Sumber : Diolah menggunakan SPSS 23

Dari gambar tersebut terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti dapat dinyatakan tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, atau bisa dikatakan menerima hipotesis heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 13 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant) Kinerja Pegawai	3.099	7.484	.414	.681
	Motivasi Kerja	.380	.222	.240	1.710
	Disiplin Kerja	.543	.144	.529	3.777

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data hasil olahan SPSS 23

$$Y = 3,099 + 0,380 X1 + 0,543 X2$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Disiplin Kerja

Artinya jika tidak ada Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja maka Kinerja Pegawai sebesar 3,099. Dengan kata lain jika pegawai tidak diberikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai masih tetap ada. Koefisien regresi positif berarti jika Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja ditingkatkan maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat.

5. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini untuk mengetahui besar kecilnya kontribusi pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai .

Tabel 4. 14 Koefisien Determinasi (X1) dan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.528	3.03286

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Diolah menggunakan SPSS 23

Tabel 4.14 memperlihatkan besarnya angka R adalah 0,733 dan R² dengan angka 53,7%. Angka tersebut menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh kuat terhadap Kinerja Pegawai .

Tabel 4. 15 Koefisien Determinasi (X2) dan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.611	.603	2.78261

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data Hasil olahan SPSS 23

Tabel 4.15 Terlihat besarnya angka R adalah 0,781 dan R² dengan angka 0,611 atau 61,1%. Angka tersebut menunjukkan pengaruh Disiplin Kerja yang kuat terhadap kinerja Pegawai.

Tabel 4. 16 Koefisien Determinasi (X1),(X2) dan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.512	.491	3.036

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

Tabel 4.16 Menampilkan besarnya angka R adalah 0,715 dan R² dengan angka 0.512 karena variabel bebas lebih dari dua, maka yang dipakai yaitu (Disesuaikan R²) adalah 0.512. Jadi angka disesuaikan R² (Adj R²) atau Koefisien Determinasi (KD) dalam perhitungan di atas adalah sebesar 0.491 atau sama dengan 49,1%. Angka itu memiliki arti bahwa pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara gabungan terhadap Kinerja Pegawai adalah 49,1% sedangkan dari sisanya yaitu 50,9% (100% – 49,1%) dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang berasal dari luar model regresi ini. Misalnya beban kerja, kepuasan kerja dan lainnya.

6. Uji F (Uji Simultan/ Serempak)

Tabel 4. 17 Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	453.641	2	226.820	24.610	.000 ^b
	Residual	433.179	47	9.217		
	Total	886.820	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data Hasil olahan SPSS 23

Pada tabel tabel 4.16 Uji Anova atau F Test menunjukkan F hitung sebesar 24,610 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan model regresi ini dapat dipakai untuk memprediksi secara bersamaan variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai .

Uji F pada tabel 4.17 digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen Kinerja Pegawai . Hipotesis kasus ini adalah:

Ho : Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

Ha : Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

Dengan membandingkan antara nilai hitung dengan nilai tabel maka diputuskan:

Bila nilai F hitung < nilai F tabel, Ho diterima, dan Bila nilai F hitung > nilai F tabel, Ho ditolak.

Hasil analisis tabel 4.17 ini diketahui F hitung sebesar 9.987 Sedangkan nilai tabel dengan tingkat signifikansi 5%, didapat angka 3,34. Oleh karena nilai F hitung > nilai F tabel (24,610 > 2,80), maka Ho ditolak. Juga dilihat

dari probabilitasnya $0.000 < 0,05$ berarti koefisien regresi berganda signifikan. Jadi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

7. Uji t

Tabel 4. 18 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.099	7.484		.414	.681
	Motivasi Kerja	.380	.222	.240	1.710	.004
	Disiplin Kerja	.543	.144	.529	3.777	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah SPSS 23

Sumber : data diolah SPSS 23

1. Untuk variabel Motivasi Kerja (X₁)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependent kinerja. Hipotesis kasus ini adalah:
Ho : β₁,

< 0 : menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai

H₁ : β₁ > 0 : menunjukkan terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel maka diputuskan :

Jika t hitung > t tabel dan sig < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Jika t hitung < t tabel, dan sig > 0,05 maka H₀ diterima dan H₁ ditolak

Hasil analisis pada tabel diatas tersebut diketahui nilai t hitung adalah sebesar 1,710. Sedangkan nilai table ini dengan tingkat signifikansi 5%, derajat bebas (df) 48, didapat angka 1.703. Oleh karena nilai t tabel (1,710 > 1.677) dan sig < 0,05 (0,004 < 0,05) maka Ho ditolak dan H₁ diterima. Dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

2. Untuk Disiplin Kerja (X₂)

Jika t-hitung > t-tabel dan sig < 0,05, maka berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima. Jika t-hitung < t-tabel, dan sig > 0,05 maka berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak Hasil analisis pada tabel diatas tersebut diketahui nilai t

hitung sebesar 3,777. Sedangkan nilai tabel dengan tingkat signifikansi 5%, derajat bebas (df) 48, didapat angka 1,677. Oleh karena nilai t tabel ($3,777 > 1,677$) dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. dan H_1 diterima. maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dari deskripsi responden ini diperoleh data yaitu bahwa pegawai merasakan hasil dari Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sehingga berdampak pada Kinerja Pegawai. Pegawai merasa dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dari adanya Motivasi Kerja. Secara individual Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan variabel Disiplin Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai koefisien korelasi parsial ini menunjukan hubungan yang kuat dan positif dari variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sisanya dipengaruhi beberapa faktor- faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti diantaranya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja dan sebagainya.

Dari koefisien regresi menunjukkan bahwa, jika Motivasi Kerja ditingkatkan maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat. Jika Disiplin ditingkatkan ini maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang dilakukan mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai PT Penjaminan Kredit Daerah Jakarta, maka dikemukakan penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai , karena nilai t hitung $>$ nilai t tabel ($1,710 > 1,677$) $\text{sig} < 0,05$ ($0,004 < 0,05$), serta memiliki nilai probabilitas $0,030 < 0,05$, dan persamaan garis linier sederhana yang terbentuk antara variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) = $3,099 + 0,380$ Disiplin Kerja (X_1). Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Artinya para pegawai memperhatikan Motivasi Kerja dengan baik sehingga meningkatkan Kinerja dalam bekerja.

2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, ini ditunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung $3,777 > 1,677$ t tabel dan selain itu nilai memiliki probabilitas $0,011 < 0,05$, dan persamaan garis linier sederhana yang terbentuk antara variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai (Y) = $3,099 + 0,543$ Disiplin Kerja (X_2). Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh Disiplin memberikan kontribusi signifikan terhadap Kinerja Pegawai . Artinya makin baik Disiplin yang diterapkan, maka akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai
3. Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dengan signifikan t hitung sebesar 24,610 angka ini jauh lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 2,80. Persamaan regresi ditunjukkan oleh persamaan $3,099 Y + 0,380 X_1$ (Motivasi Kerja) + $0,543 X_2$ (Disiplin Kerja). Temuan tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai .

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai , hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai t hitung $>$ nilai t tabel ($1,710 > 1,677$) $\text{sig} < 0,05$ ($0,004 < 0,05$), serta nilai probabilitas $0,004 < 0,05$, dan persamaan garis linier sederhana yang terbentuk antara variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) = $3,099 + 0,380$ Motivasi Kerja (X_1). Hasil statistik tersebut menunjukkan Motivasi Kerja mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Artinya dengan memberikan Motivasi Kerja kepada pegawai dengan baik sehingga mampu meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai , hal ini ditunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung $3,777 > 1,677$ t tabel dan selain itu nilai memiliki probabilitas $0,000 < 0,05$, dan persamaan garis linier sederhana yang terbentuk antara variabel Disiplin Kerja terhadap

produktivitas (Y) = $3,099 + 0,543$ Disiplin Kerja (X_2). Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh Disiplin memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan pegawai memperhatikan Disiplin Kerja yang diterapkan, maka akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai.

3. Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dengan signifikan Fhitung sebesar 24,610 angka ini jauh lebih besar dibandingkan dengan Ftabel sebesar 2,80. Persamaan regresi ditunjukkan oleh persamaan $Y = 3,099 + 0,380 X_1$ (Motivasi Kerja) $+ 0,543 X_2$ (Disiplin Kerja). Temuan tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan sebagian responden dari tempat yang digunakan, hanya 50 orang dari beberapa Divisi yang digunakan didalam penelitian ini karena keterbatasan akses bagi peneliti memenuhi izin tersebut.

Rekomendasi

Saran – saran yang disampaikan dari penelitian yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja, disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan pegawai dalam memberikan motivasi atau pendekatan motivasi dengan mengadakan gathering/outing tahunan dan memberikan bonus kinerja atau program best employee of the month.
2. Disiplin Kerja, disarankan lebih tegas dalam mempertahankan kedisiplinan pegawai dan pemberian sanksi bagi pegawai yang kurang disiplin sehingga dapat terbentuk karakter yang baik demi menjaga kualitas perusahaan.
3. Kinerja Pegawai, disarankan perlunya pembinaan Motivasi Kerja pegawai untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Serta mengembangkan program Disiplin Kerja yang ada pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- Afandi, P. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, Aat. 2019. Promosi Kesehatan. Yogyakarta: Deepublish.
- Arifin, Zainal. 2019. Evaluasi Program Teori dan Praktek dalam Konteks Pendidikan dan Nonpendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Danang Sunyoto. 2015. Strategi Pemasaran. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service (CAPS)
- Dessler, Gary, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 14, Salemba Empat, Jakarta.
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Journal of Management and Bussines (JOMB), 1(1), 88–98.
- Fahmi Irham. 2018. Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Umpo Ponorogo Press.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irham, F. (2012). Analisis laporan keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 2(1), 32–39.
- Malayu S.P Hasibuan, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (14th Ed.; S. Sandiasih, Ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Moleong, Lexy J. (2017). Metode Penelitian Kualitatif, cetakan ke-36, Bandung : PT.Remaja Rosdakarya Offset.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2008, Metodologi Penelitian Kesehatan. Edisi revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Poltak Sinambela dan Sartono Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Rizki, A., & Suprajat, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49- 56.
- Sari, M., & Masruroh, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 02(02), 36–51.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simanjuntak, B., & Hamali, A. Y. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung*.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 11.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suprayitno, E. 2017. *Dasar Disiplin*. UB Press. Universitas Brawijaya. Malang.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*