

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Adira Finance Bengkulu

The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance Pt. Adira Finance Bengkulu

Desti Ramadona ¹⁾; Ahmad Soleh ²⁾; Yun Fitriano ³⁾

¹⁾ Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Universitas Dehasen Bengkulu

³⁾ Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ destibengkulu4@gmail.com

How to Cite :

Ramadona, D., Soleh, A., Fitriano, Y. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Adira Finance Bengkulu. Jurnal Ekonomi Islam, Akuntansi, dan Manajemen. 1(2). DOI: <https://doi.org/10.70963/jbusman.v1i2>

ARTICLE HISTORY

Received [03 Desember 2024]

Revised [07 Januari 2025]

Accepted [09 Januari 2025]

KEYWORDS

Motivation, Work Discipline And Employee Performance.

ABSTRAK

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Kota Bengkulu. Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya (Rivai, 2019). Motivasi adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, ngsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam berorganisasi (Robbins (2016). Indikatornya meliputi: (*physiological needs*), (*safety needs*), (*sosial needs*), (*esteem needs*), (*self-actualisation needs*). Disiplin kerja merupakan sikap atau tindakan seseorang dalam mentaati dan bertanggung jawab atas peraturan peraturan dan norma norma yang telah tercantum pada suatu entitas atau perusahaan (Rivai (2019). Indikatornya meliputi: Kehadiran, Ketaatan, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, Bekerja etis. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode penarikan sampel menggunakan teknik total sampling. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 66 orang. Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya dengan menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis tanggapan responden, analisis regresi linier berganda, koefisien determinan, dan juga uji hipotesis. Dari hasil uji regresi linier berganda didapat persamaan regresinya adalah sebagai berikut: $Y = 53,481 + 0,930(X1) + 0,539(X2)$. Hasil uji hipotesis t pada variabel motivasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $(2,976 > 1,66901)$ dan nilai sig. $(0,004 < \alpha 0,05)$, variabel disiplin kerja menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(2,722 > 1,66901)$ dan nilai sig. $(0,008 < \alpha 0,05)$. Hasil uji f menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ $26,666 > 2,75$ dan nilai sig. $(0,000 < \alpha 0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Kota Bengkulu.

ABSTRACT

The success of a company is greatly influenced by the performance of its individual employees. Every company will always try to get the best performance from its employees, in the hope that the company's goals will be achieved. This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on the performance of employees of PT Adira Finance Bengkulu City. Performance is the real behaviour that everyone displays

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license



as a work achievement produced by employees in accordance with their role (Rivai, 2019). Motivation is the drive or enthusiasm that arises within a person or employee to do something or work, motivation from outside both from superiors and the basis for fulfilling needs and a sense of satisfaction, as well as fulfilling responsibilities for the tasks assigned and carried out in the organisation (Robbins (2016). Indicators include: (physiological needs), (safety needs), (social needs), (esteem needs), (self-actualisation needs). Work discipline is the attitude or action of a person in obeying and being responsible for the rules and norms that have been listed in an entity or company (Rivai (2019). Indicators include: Attendance, Obedience, Adherence to work standards, High level of vigilance, Work ethically. This type of research is a type of quantitative descriptive research with a sample withdrawal method using total sampling technique. The number of respondents in this study were 66 people. There are several data analysis techniques used in this study, including using instrument tests, classical assumption tests, respondent response analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and also hypothesis testing. From the results of the multiple linear regression test, the regression equation is obtained as follows: $Y = 53.481 + 0.930 (X1) + 0.539 (X2)$. The results of the t hypothesis test on the motivation variable $t_{count} > t_{table}$ which is equal to $(2.976 > 1.66901)$ and sig value. $(0.004 < \alpha 0.05)$, the work discipline variable shows $t_{count} > t_{table}$ $(2.722 > 1.66901)$ and sig value. $(0.008 < \alpha 0,05)$. The f test results show $F_{count} > F_{table}$ $26.666 > 2.75$ and sig value. $(0,000 < \alpha 0,05)$. So it can be concluded that motivation and work discipline together have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Adira Finance Bengkulu City.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama yang menyiarkan kegiatan sebuah organisasi. Begitu juga dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Mangkunegara (2018:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Nurhalizah & Oktiani (2024)), mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja. Faktor motivasi menjadi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya.

Orang yang semakin terdidik dan semakin mandiri secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain. Menurut Rivai (2019: 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan.

Jika dilihat secara nyata, faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan. PT. Adira Finance. merupakan salah satu perusahaan

yang bergerak dibidang pembiayaan (leasing) kendaraan dan diklaim sebagai perusahaan terkemuka ditengah persaingan yang sangat ketat antar perusahaan leasing. Kesuksesan perusahaan ini tentu ada hubungannya dengan SDM yang dimiliki perusahaan. Sejauh ini, PT. Adira Finance. sudah tersebar di hampir seluruh wilayah Indonesia termasuk di Kota Bengkulu Provinsi Bengkulu. PT. Adira Finance. Bengkulu sebagai kantor perwakilan di daerah dengan segmentasi kendaraan roda dua, tentunya harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik demi mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Menurut Rivai (2019:309) kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan keinginan dalam perusahaan.

Simamora (2019:339) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil terhadap para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan kata lain kinerja adalah tingkat hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan.

Sedangkan Mangkunegara (2018:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi

Menurut Rivai (2019:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sejalan dengan pernyataan ini, Handoko (2003: 252), mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2017:143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, manajemen perusahaan harus mampu mengelola motivasi kerja ini dengan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tepat akan mampu mengembangkan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran.

Disiplin Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan. Datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, tidak mangkir (Fathoni, 2016: 130).

Menurut Rivai (2019: 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Disiplin merupakan tindakan manajemen yang mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku. Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan telah dapat berfungsi dengan baik dan dapat digunakan serta dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian. Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan dilakukannya pengukuran tersebut (Ghozali, 2016).

Teknik statistik yang digunakan untuk menguji validitas kuesioner penelitian ini menggunakan korelasi pearson, data dikatakan valid jika nilai signifikan $< 0,05$. Atau bisa juga dengan melihat kriteria sebagai berikut: a) Jika nilai sig $< 0,05$, atau r hitung $>$ rtabel, maka variabel dikatakan valid. b) Jika nilai sig $> 0,05$, atau r hitung $<$ r tabel, maka variabel dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur sejauh mana alat ukur penelitian dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Ghozali, 2016). Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan reliabel menggunakan uji cronbach alpha (α), kuesioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha (α) $\geq 0,60$ (Ghozali, 2016). Menurut Sugiyono (2018:206), teknik analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun langkah-langkah analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Bagian analisis ini akan membahas mengenai bentuk tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebar. Dari sebaran jawaban responden selanjutnya akan diperoleh satu kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikonfirmasi pada interval tabel.

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2015:275) regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan mlainya). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan ketetapan predeksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel independen yaitu (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y).

Pengujian Hipotesis Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan menggunakan uji t antara pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Finance Kota Bengkulu. Kriteria pengujiannya adalah: H_a diterima jika nilai sig $<$ nilai $\alpha=0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan sedangkan H_0 ditolak apabila nilai sig. $> \alpha= 0,05$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Pengujian Hipotesis Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel keterikatan. Rumusan hipotesis yang diuji :

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel keterikatan.
- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel keterikatan.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu:

- Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residu yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov dengan

bantuan SPSS for Windows versi 16. Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai $p > 0,05$. Adapun uji normalitas tersebut dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Uji Normalitas Kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
N		66	66	66
Normal Parameters ^a	Mean	40,83	98,35	98,35
	Std. Deviation	3,877	5,947	5,947
Most Extreme Differences	Absolute	,116	,133	,133
	Positive	,091	,133	,133
	Negative	-,116	-,079	-,079
Kolmogorov-Smirnov Z		,171	,116	,133
Asymp. Sig. (2-tailed)		,228 ^c	,0226 ^c	,193 ^c

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai Asymp. tanda tangan. (2-tailed) dari variabel keamat lebih besar dari 0.05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas yaitu pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja berhubungan secara linier. Pengujian adanya multikolinearitas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai toleransi diatas 0,1 dan VIF nya lebih kecil dari 10. Maka tidak ada kecenderungan terjadinya gejala multikolinearitas.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

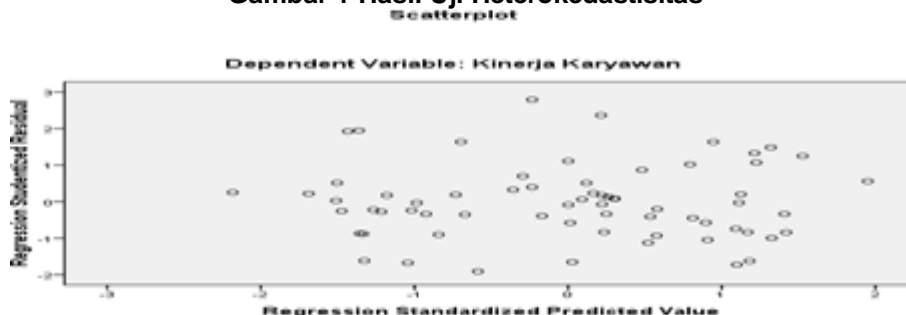
No	Variabel	Tolerance	VIF	Keretengan
1.	Motivasi(X1)	0.531	1.883	Non Multikolinearitas
2.	Disiplin Kerja (X2)	0.498	2.008	Non Multikolinearitas

Berdasarkan Tabediatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians. Adapun hasil uji statistik heterokedastistas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas



Analisis Data Uji Heterokedastisitas dengan grafik plot adalah jika titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi Heterokodesitas. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi Heterokodesitas. Artinya dalam fungsi regresi pada penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama.

Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis persamaan regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows versi 16. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53,481	6,187		8,644	,000
	Motivasi	,930	,313	,384	2,975	,004
	Disiplin Kerja	,539	,198	,351	2,722	,008

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 26 for Windows didapat persamaan regresinya adalah:

$$Y = 53,481 + 0,930(X1) + 0,539(X2)$$

Angka-angka tersebut masing-masing secara ekonomis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 53,481 mempunyai arti bahwa jika variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sama dengan nol maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap yaitu 53,481.
2. Koefisien regresi variabel Motivasi (X1) sebesar 0,930 mempunyai makna bahwa apabila Motivasi (X1) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,384 dengan variabel Disiplin Kerja (X2) dianggap tetap.
3. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,539 mempunyai arti bahwa apabila Disiplin Kerja (X2) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,351 dengan asumsi variabel Motivasi (X1) dianggap tetap.

Analisis Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase kontribusi variabel bebas Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka dari perhitungan menggunakan SPSS versi 26 untuk Windows. Adapun rekapitulasi hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Nilai Koefisien Determinasi Hasil Penelitian

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,677 ^a	,458	,441	4,445

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,441 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah 44,1% ditentukan oleh variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), Selebihnya sebesar (55,9%) ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji T

Tabel 5 Uji T (Uji Secara Parsial)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t-hitung	t-tabel	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	53,481	6,187		8,644		,000
	Motivasi	,930	,313	,384	2,975	1.66901	,004
	Disiplin Kerja	,539	,198	,351	2,722	1.66901	,008

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.9 di atas dapat diartikan bahwa:

1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Tabel di atas menunjukkan hasil thitung > ttabel yaitu sebesar (2.976 > 1.66901) dan nilai sig. (0,004 < α 0,05). Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, yaitu Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Tabel di atas menunjukkan hasil uji thitung > ttabel yaitu sebesar (2.722 > 1.66901) dan nilai sig. (0,008 < α 0,05). Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, yaitu Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka digunakan uji f. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji anova atau Uji f terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6 Uji F (Uji Secara Similtan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1053,965	2	526,982	26,666	,000 ^b
	Residual	1245,020	63	19,762		
	Total	2298,985	65			

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data pada seluruh karyawan PT. Adira Finance Kota Bengkulu melalui penyebaran kuesioner kepada 66 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Bengkulu. Dari hasil tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) termasuk dalam kategori yang baik yaitu nilai rata-rata 4,21. Kemudian hasil tanggapan responden mengenai variabel Motivasi (X1) termasuk dalam kategori baik yaitu dengan nilai rata-rata 4,05. Mengenai tanggapan responden mengenai variabel Disiplin Kerja (X2) termasuk juga dalam kategori baik dengan nilai rata-rata yaitu 4,04. Maka hasil dari pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan uji hipotesis secara simultan (uji f) akan dijabarkan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance

Hasil uji hipotesis t pada penelitian ini menunjukkan bahwa thitung > ttabel yaitu sebesar (2,976 > 1,66901) dan nilai sig. (0,004 < α 0,05). Hal ini berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima dan terbukti. Dimana variabel Motivasi mempunyai arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengandung makna bahwa jika Motivasi karyawan PT. Adira Finance Bengkulu semakin ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Rivai (2019:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sejalan dengan pernyataan ini, Handoko (2003: 252), mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Aisah & Triono, (2023), Pendekatan penelitian kuantitatif dengan Pengujian berdasarkan nilai Critical Ratio (CR) dan nilai probabilitas dari suatu hubungan dari hasil pengolahan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian.

Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dimana keduanya memiliki nilai P dibawah 0.05 sehingga dapat dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan sehingga motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Albea Rigid Packaging Surabaya. Penelitian Nurhalizah & Oktiani (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Samugara Artajaya. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan Regresi linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan hasil uji t motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, dan untuk disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, dan hasil uji signifikan anova terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Herawati, Winata, Juanda & Supriadi (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Dellifood Sentosa Corpindo. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan Regresi linier Berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda $Y = 5,708 + 0,203X1 + 0,664X2$, nilai koefisien determinasi sebesar

83,7%, nilai thitung untuk motivasi sebesar $10,522 > t_{tabel}$ sebesar 1,993 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Dellifood Sentosa Corpindo. Selanjutnya penelitian Syahnego, Agrasadya & Sunarto (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial dan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Nusa Elang Satria Divisi Security. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan Regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa semakin baik Motivasi seseorang maka kinerjanya semakin efisien dan meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance

Hasil uji hipotesis t pada penelitian ini menunjukkan bahwa thitung $> t_{tabel}$ yaitu sebesar $(2,722 > 1,66901)$ dan nilai sig. $(0,008 < \alpha 0,05)$. Hal ini berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima dan terbukti. Dimana variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Bengkulu. Jika Disiplin Kerja semakin ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi. Adapun teori yang sejalan dengan penelitian ini yaitu menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Disiplin merupakan tindakan manajemen yang mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku. Penelitian Nurhalizah & Oktiani (2024).

Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Samugara Artajaya. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan Regresi linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan hasil uji t motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, dan untuk disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Muhammad Rizky Pratama (2023), yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikas Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoposs Indonesia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji parsial (uji t). (1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Indoposs Indonesia Distribusi Indonesia, (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indopos Indonesia. Selanjutnya penelitian Syahnego, Agrasadya & Sunarto (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial dan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Nusa Elang Satria Divisi Security. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan Regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin baik Disiplin Kerja seseorang, maka seseorang tersebut dapat memahami emosi dengan keadaan yang menghadap dan kinerjanya akan meningkat.

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance

Hasil uji hipotesis F pada penelitian ini menunjukkan bahwa Fhitung $> F_{tabel}$ $(26,666 > 2,75)$ dan nilai sig. $(0,000 < \alpha 0,05)$. Hal ini berarti hipotesis diterima, yang berarti bahwa variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Bengkulu. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Aisah & Triono, (2023), Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dimana keduanya memiliki nilai P dibawah 0,05 sehingga dapat dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan sehingga motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Albea Rigid Packaging Surabaya. Penelitian Nurhalizah & Oktiani (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Samugara Artajaya. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan Regresi linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan hasil uji t motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, dan untuk disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, dan hasil uji signifikan anova terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Syahnego, Agrasadya & Sunarto (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial dan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Nusa Elang Satria Divisi Security. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan Regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara bersama-sama (simultan), terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Nusa Elang Satria Divisi Security.. Berdasarkan penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi seseorang semakin baik maka kinerjanya semakin efisien dan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Bengkulu, dengan baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. Adira Finance Bengkulu, dengan semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Bengkulu. Semakin baik motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Bengkulu". Maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Pada Variabel Motivasi (X1), terdapat nilai terendah pada pernyataan (Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan dihargai atasan) diangka skor rata-rata 3,90. Hal ini berarti masih ada karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan belum 65 positif. Disarankan pada pihak PT. Adira Finance untuk meningkatkan keterampilan non formal sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki oleh karyawan agar dapat digunakan untuk memecahkan tantangan baru yang dihadapi dalam kehidupan organisasi.
3. Pada Variabel Disiplin Kerja (X2), terdapat nilai terendah pada pernyataan (Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan Perusahaan) diangka skor rata-rata 3,84. Hal ini berarti masih ada Karyawan yang bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Disarankan pada pihak PT. Adira Finance untuk meningkatkan keterampilan sosial karyawan melalui pendidikan dan pelatihan agar dapat digunakan untuk memecahkan tantangan baru yang dihadapi dalam kehidupan organisasi.
4. Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y), terdapat nilai terendah pada pernyataan (Sikap ramah terhadap rekan di lingkungan kerja) diangka 3,72. Hal ini berarti masih ada kualitas personal karyawan yang memiliki perilaku kerja yang belum positif. Disarankan pada pihak PT. Adira Finance untuk meningkatkan hubungan intrapersonal karyawan dan menciptakan perilaku kerja yang baik harus memperhatikan komunikasi pria dan wanita, perasaan di tempat kerja menetapkan batasan dalam setiap perilaku kerja, serta mengingat berbagai karyawan terkait perbedaan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, S., & Triono, Y. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Simki Ekonomi*, 6(2), 296-302.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rieneka Cipta.
- Ghozali, I, 2016. *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Gomez-Mejia, LR, & Balkin, DB (2019). Penentu gaji dosen: Perspektif teori keagenan. *Jurnal Akademi Manajemen*, 35(5), 921-955.
- Handoko T. Tani, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEF Hasibuan, S.P Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, R., Winata, H., Juanda, A., & Supriadi, H. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dellifood Sentosa Corpindo Kabupaten Tangerang. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(12), 162-171.
- Luthan, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Mengimbangi. Mangkunegara, AP (2018).
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Sugiyono. 2018. "Metode Penelitian Kombinasi (Metode Campuran)", Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Grup Prenadamedia.

- Syahnego, S., Agrasadya, A., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Nusa Elang Satria Divisi Security di Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 146-156.
- Rivai, Veithzal (2019). Pengembangan, Pelatihan, dan Pendidikan dan Pentingnya Pelatihan Karyawan Perusahaan di Masa Pandemi Covid-19. *COMSERVA*, 2(6), 659-673
- Robbins, Stephen P., 2016. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.