

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Multifinance Banjarmasin

Halimatus Sa'diah¹, Husnurrofiq Husnurrofiq², Mursanto Mursanto³.
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Arsyad Al- Banjari
Banjarmasin 19.31.1212
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin 1105036201
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin 1124026501
Email : sadiahalimatus319@gmail.com

Abstract : *This study aims to examine: (1) To find out whether employee work discipline partially affects the performance of PT. Mandala Multifinance Banjarmasin. (2) To find out whether the employee's work motivation partially affects the performance of employees of PT. Mandala Multifinance Banjarmasin. (3) To find out whether work discipline and employee motivation simultaneously affect the performance of PT. Mandala Multifinance Banjarmasin.*

This research uses quantitative methods and is a type of survey research. Data collection techniques using a questionnaire in the form of a questionnaire. The number of respondents is 34 people with Multiple Linear Regression analysis.

The results showed: (1) Work discipline and work motivation have a significant influence on employee performance at PT. Mandala Multifinance Banjarmasin. (2) Work discipline has no significant effect on employee performance at PT. Mandala Multifinance Banjarmasin. (3) Work motivation has a significant influence on employee performance at PT. Mandala Multifinance Banjarmasin.

Keywords: *work discipline, work motivation, employee performance.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk meneliti : (1) Untuk mengetahui apakah disiplin kerja karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Banjarmasin. (2) Untuk mengetahui apakah motivasi kerja karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Banjarmasin. (3) Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan merupakan jenis penelitian survey. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk angket. Jumlah responden 34 orang dengan analisis Regresi Linear Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan : (1) Disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Banjarmasin. (2) Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Banjarmasin. (3) Motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Banjarmasin.

Kata kunci : Disiplin kerja, Motivasi kerja, Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN.

Salah satu cara untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang baik. Maka disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin tinggi kedisiplinan karyawan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan, disiplin kerja ialah kunci keberhasilan yang harus ditetapkan dan dilaksanakan oleh setiap karyawan.

Motivasi kerja adalah bisa juga disebut dengan semangat kerja atau bisa disebut juga dengan dorongan karyawan untuk mencapai apa yang kita harapkan, seperti gaji yang besar, pimpinan yang mensupport karyawan, fasilitas yang akan mengakomodasi, lingkungan kerja yang baik dan damai, rekan kerja yang bisa berkerja sama dan lain sebagainya. Sebuah perusahaan akan selalu berusaha dalam unntuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai keberhasilan. Bila suatu perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan. Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi atau semangat kerja, maka pekerjaannya akan lebih cepat diselesaikan.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda akan berjalan kencang dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Namun sebaliknya, jika karyawan bekerja tidak produktif dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah maka dapat menurunkan performa perusahaan.

Kinerja karyawan ditentukan oleh bagaimana baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi pada perusahaan.

Dengan disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan yang dijalankan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Jika perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya, maka perusahaan mendapat keuntungan yang besar atau feed back dari karyawannya untuk perusahaan, Sebaiknya perusahaan memotivasi karyawannya untuk mendapatkan disiplin kerja yang bagus atau baik, karyawan dengan kedisiplinan kerja baik adalah aset bagi perusahaan, karena tidak semua karyawan memiliki kedisiplinan yang baik

dalam hal perkerjaan. Maka pekerjaan perusahaan akan lebih cepat dan tepat diselesaikan sehingga operasional perusahaan berjalan dengan baik dan lancar.

PT. Mandala Multifinace Tbk yang tergolong dalam perusahaan jasa dan bergerak dalam pembiayaan. Menurut William J. Stanton dalam Sutoyo (2014 : 186) mengatakan bahwa “Jasa adalah kegiatan yang dapat didefinisikan, yang bersifat tak teraba, yang direncanakan untuk pemuasan pada konsumen”. Menurut Kotler dan Asih (2016) “jasa adalah setiap tindakan atau kinerja yang ditawarkan oleh salah satu pihak ke pihak lain yang secara prinsip tidak berwujud dan tidak menyebabkan perpindahan kepemilikan sesuatu”. Menurut Supranto dalam Rahayu dan Fathoni (2017) menyatakan bahwa “jasa atau pelayanan merupakan suatu kinerja penampilan tidak berwujud dan cepat hilang, lebih dapat dirasakan dari pada memiliki”. Sistem kerja Perusahaan pada PT. Mandala Multifinace Banjarmasin diharapkan agar karyawan mampu berkerja memenuhi target perusahaan.

Maka dari itu apabila disiplin dan dan motivasi kerja di perusahaan PT. Mandala Multifinace Banjarmasin sangat dibutuhkan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan, kinerja karyawan yang baik dapat mampu memenuhi target perusahaan. kedisiplinan kerja sering menjadi masalah bagi pihak manajemen perusahaan. Dengan ketidak disiplin kerja karyawan terbukti telah menurunkan kinerja dan dengan penerapan kedisiplin kerja yang tinggi, karyawan bisa bekerja dengan leluasa dan mampu menunjukkan kinerja yang tinggi. Sedangkan mengenai motivasi, Manajemen PT Mandala Multifinace berusaha memotivasi karyawannya dengan pemberian gaji yang layak, pekerjaan baik, menyerahkan kepercayaan dan tanggung jawab, penghargaan atas perkerjaan yang telah diselesaikan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai **:”PENGARUH DISPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MADALA MULTIFINACE BANJARMASIN”**.

TINJAUAN TEORITIS

1. Disiplin

Disiplin berasal dari bahasa latin *discipline* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Menurut Hamali (2016 : 214) Disiplin kerja yaitu :“suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari perkerjaan dan prilaku”. Keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada unsur manusia. Sebab itu disiplin merupakan satu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap

peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi.

Sedangkan Menurut The Liang Gie Dalam Wukir (2013 : 92) Disiplin adalah : "suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang". Selain itu menurut, Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. (Bugis, 2018).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, Saigian 1992 dalam buku Nuraini (2013: 106). Dan disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta Menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan.

Dan disiplin kerja bisa juga diartikan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosuder kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Apabila peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk, sebaliknya bila karyawan menaati semua peraturan dari perusahaan maka kedisiplin kerja karyawan tersebut baik. Yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu sikap, dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku tidak disiplin timbul merupakan cerminan dari persepsi cerminan dari sikap negatif karyawan terhadap kontrol yang dilakukan oleh atasan. Sebaiknya perilaku disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan.

2. Motivasi

Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan itu motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi akibatnya seseorang melakukan suatu kegiatan atau perbuatan. Motivasi adalah sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan.

Menurut Robbins Dan Judge (2013), “ Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibun dalam (Sutrisno, 2017) “ mengemukakan pendapat bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan penggerak kemauan berkerja karyawan karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Menurut Stefan Invanko dalam (Hamli Arif Yusuf, 2018), Menurutnya “motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan”.

Berdasarkan penjelasan teori-teori diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan sebaliknya,

apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam pekerjaan maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dilakukan demi tercapainya target perusahaan. Motivasi itu termasuk penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Sunyoto, 2015: 10).

3. Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance*, yang tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan sendiri. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Secara umum kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi, Dalam kamus besar bahasa Indonesia kinerja dinyatakan sebagai berikut : 1).sesuatu yang dicapai. 2) prestasi yang diperlihatkan. 3) kemampuan kerja.

Menurut Simamora, (2013) ialah kinerja karyawan adalah tingkat terhadap dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan perkerjaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat didefinisikan sebagai perstasi kerja atau pencapaian selama berkerja.

Menurut Mangkunegara (2000: 67) menyatakan bahwa "kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan". Di simpulkan bahwa "Kinerja Sumber Daya Manusia atau perstasi kerja adalah hasil karya atau kerja (ouput) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatu perperiode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab atas perkerjaannya".

HIPOTESIS PENELITIAN

Menurut sugiyono (2016: 160) secara statistik hipotesis di artikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang di peroleh dari sampel penelitian (statistik). Hipotesis bisa juga disebut dengan dugaan sementara. Hipotesis ini bagian terpenting karena dalam penelitian yang harus terjawab sebagai kesimpulan penelitian, dan peneliti harus mengumpulkan data yang cukup untuk membuktikan bahwa dugaanya benar .

Hipotesis dibedakan ada dua jenis ialah hipotesis nol dan hipotesis alternatif, Hipotesis nol adalah ditandai dengan kata- kata seperti tidak ada pengaruh, tidak ada hubungan, dan sejenisnya, sedangkan Hipotesis alternatif adalah yang ditandai dengan kata-kata berpengaruh dan berhubungan. Dalam penelitian ini kita dapat mengetahui bahwa ada atau tidak pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka kita membutuhkan sebuah hipotesis penelitian. Agar kita dapat memperoleh gambaran objektif sebuah pengaruh atau tidak disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dilaksanakan pada April hingga Juni 2023 Di PT. Mandala Multifinance Banjarmasin, tepatnya berada di jalan Gatot Subroto, No 10 B-C, Kuripan, Banjarmasin, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. 70237.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian Metode kualitatif dapat di artikan sebagai penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian,

analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diciptakan.

3. Populasi Dan Sampel

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2017: 215) adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada PT. Mandala Multifinance Banjarmasin.

B. Sampel

Menurut Handayani (2020), teknik pengambilan sampel atau bisa disebut dengan pengambilan sampling adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel, dan memahami berbagai sifat atau karakter dari subjek yang dijadikan sampel, yang nanti akan dapat dilakukan generalisasi dari elemen populasi. Jumlah populasi dalam penelitian yang diambil sebanyak 34 karyawan yang berkerja pada PT Mandala Multifinice Banjarmasin. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel juga dapat diartikan bagian dari Populasi yang menggunakan rumus Slovin.

$$n = N / 1 + Ne^2 n$$

$$37 / 1 + 37 (0,05)^2 n = 33,86 = 34$$

4. Penelitian Variabel

1) Variabel Bebas

Variabel bebas atau variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor. Variabel bebas ini adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) pada PT. Mandala Multifinance Banjarmasin.

2) Variabel terikat

atau variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuensi. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono: 39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) pada PT. Mandala Multifinance Banjarmasin.

5. Metode Pengumpulan Data

A. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

B. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

C. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian terdahulu.

6. Hasil Analisis Data

Pada bagian ini dimaksudkan untuk menunjukkan hasil dari Disiplin kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Adapun hasil analisis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil Uji Validitas

Variabel	PerNyataan	Person Corelation	<i>rtabel</i>	validitas
Displin Kerja (X_1)	1	0.578	0.338	Valid
	2	0.633		Valid
	3	0.823		Valid
	4	0.613		Valid
	5	0.454		Valid
	6	0.831		Valid
	7	0.749		Valid
Motivasi Kerja (X_2)	1	0.876	0.338	Valid
	2	0.844		Valid
	3	0.854		Valid
	4	0.890		Valid
	5	0.741		Valid
	6	0.756		Valid
	7	0.909		Valid
	8	0.860		Valid

Kinerja karyawan (Y)	1	0.888	0.338	Valid
	2	0.929		Valid
	3	0.902		Valid
	4	0.880		Valid
	5	0.935		Valid
	6	0.866		Valid

Sumber: Hasil Olahan Komputer IBM SPSS Statistic 21

Menurut tabel diatas menyatakan bahwa semua indikator yang digunakan dalam mengukur variabel-variabel yang digunakan penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0.338, sehingga semua indikator dari variabel ini adalah valid.

2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.953	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.828	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.929	Reliabel

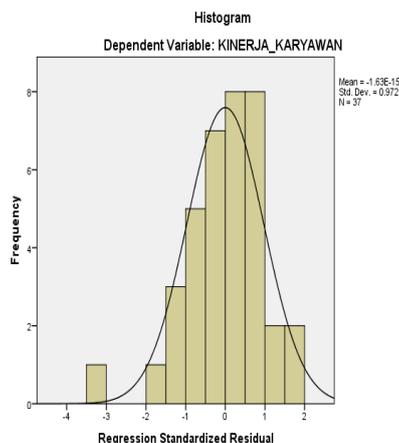
Sumber: Hasil Olahan Komputer IBM SPSS Statistic 21

Berdasarkan keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa uji relibilitas untuk variabel X1, X2, Y memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.70. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut dapat dikatakan reliabel untuk pengukuran dan untuk dijadikan pertanyaan.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

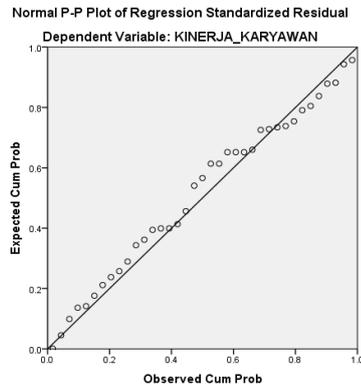
1. Grafik Histogram



Sumber: Hasil Olahan Komputer IBM SPSS Statistic 21

Dalam grafik histogram di atas dapat dilihat perbandingan diantara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Grafik Normal Probability Plot



Sumber: Hasil Olahan Komputer IBM SPSS Statistic 21

Dalam grafik normal probability plot diatas perbandingan antara distribusi komulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi komulatif data dari distribusi adalah normal. Dalam garis normal probability plot terlihat adanya titik-titik yang menyebar disekitaran garis dan mengikutinya secara diagonal. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3. Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80011198
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.057
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.628
Asymp. Sig. (2-tailed)		.825

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olahan Komputer IBM SPSS Statistic 21

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu 0.825 yang berarti lebih besar dari 0.05 ($0.825 > 0.05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data masing-masing variabel berdistribusi normal.

4. Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-3.955	4.612		-.858	.397		
1 DISIPLIN_KERJA	.858	.167	.773	5.150	.000	.578	1.729
MOTIVASI_KERJA	-.037	.130	-.043	-.286	.776	.578	1.729

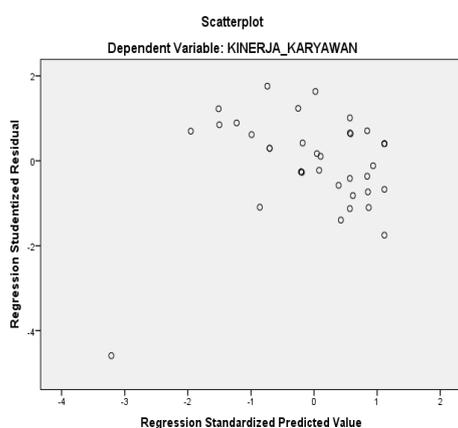
a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Hasil Olahan Komputer IBM SPSS Statistic 21

Dari keterangan tabel 12 dapat diketahui bahwa hasil pengujian ditabel dengan melihat nilai *Tolerance* yang kedua tabelnya menunjukkan angka 0.578 yang berarti kedua variabel memiliki nilai *Tolerance* > 0.10 . Hasil *Variance Inflation Factor (VIF)* menunjukkan nilai sebesar 1.729 yang berarti juga menunjukkan kedua variabel memiliki nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* $< 0,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah Multikolonieritas.

5. Uji Heterokedastistas

1. Grafik Scatterplot



Sumber: Hasil Olahan Komputer IBM SPSS Statistic 21

Berdasarkan hasil uji heteroskedasitas dengan metode grafik (melihat pola titik-titik pada grafik regresi. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur. (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedasitas dan jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas).

Dilihat dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi masalah heteroskedasitas. Grafik Scatterplot diatas dapat diperkuat dengan pengujian heteroskedasitas dengan Uji Glejser sebagai berikut:

2. Uji Heterokedastistas Dengan Pendekatan Glajser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.166	1.602		-2.601	.014
1 DISIPLIN_KERJA	.114	.068	.387	1.678	.103
MOTIVASI_KERJA	.042	.045	.213	.926	.362

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Olahan Komputer IBM SPSS Statistic 21

Hasil Uji Heterokedastisitas Dengan Mendekatan Uji Glejser pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi dari total_X1 sebesar 0.103 dan total_X2 sebesar 0.362. masing-masing variabel lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen terhadap dependen tidak terjadi Heterokedastisitas.

6. Uji Linearitas

1. Disiplin kerja dan kinerja karyawan

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA_	(Combined)	513.553	11	46.687	9.478	.000
KARYAW	Between Groups	353.760	1	353.760	71.815	.000
AN *	Deviation from Linearity	159.793	10	15.979	3.244	.008
DISIPLIN_	Within Groups	123.150	25	4.926		
KERJA	Total	636.703	36			

Sumber: Hasil Olahan Komputer IBM SPSS Statistic 21

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil dari nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan yaitu 0,008 yang berarti $<$ dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel X1 tidak mempunyai hubungan yang lineaar dengan variabel Y.

2. Motivasi kerja dan kinerja karyawan

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA_K	(Combined)	293.613	11	26.692	1.945	.082
ARYAWAN	Between Groups	134.245	1	134.245	9.782	.004
*	Deviation from Linearity	159.368	10	15.937	1.161	.360
MOTIVASI_	Within Groups	343.090	25	13.724		
KERJA	Total	636.703	36			

Sumber: Hasil Olahan Komputer IBM SPSS Statistic 21

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan yaitu 0.360, yang berarti $>$ dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel X2 mempunyai hubungan yang linear dengan variabel Y.

7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.314	3.443		2.996	.005
DISIPLIN_KERJA	.088	.146	.111	.601	.552
MOTIVASI_KERJA	.350	.097	.665	3.610	.001

Sumber: Hasil Olahan Komputer IBM SPSS Statistic 21

Berdasarkan tabel diatas tersebut dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi persamaan sebagai berikut:

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

+

$$y = 10.314 + 0.088X_1 + 0.350 X_2$$

8. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	130.481	2	65.241	20.269	.000 ^b
1 Residual	99.783	31	3.219		
Total	230.265	33			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, DISIPLIN_KERJA

Sumber: Hasil Olahan Komputer IBM SPSS Statistic 21

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikan $0.000 < 0.005$ dan nilai F_{hitung} pada tabel sebesar 20.269 yang berarti $>$ pada F_{tabel} 3.30. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.314	3.443		2.996	.005
1 DISIPLIN_KERJA	.088	.146	.111	.601	.552
MOTIVASI_KERJA	.350	.097	.665	3.610	.001

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Hasil Olahan Komputer IBM SPSS Statistic 21

9. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.539	1.794

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, DISIPLIN_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Hasil Olahan Komputer IBM SPSS Statistic 21

HASIL DAN PEMBAHASAN

- Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F_{hitung} pada tabel sebesar 20.269 yang berarti lebih besar dari $>$ pada F_{tabel} 3.30 dan signifikan sebesar $0.000 < 0.005$. Dengan itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Banjarmasin terbukti.
- Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 17 diperoleh nilai t_{hitung} pada tabel sebesar 601 yang berarti $<$ lebih kecil dari pada t_{tabel} yang bernilai 2.039 dan signifikan sebesar $0.552 >$ yang lebih besar dari 0.05. Dengan demikian, hipotesis kedua menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Banjarmasin.

3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 17 diperoleh nilai t_{hitung} pada tabel sebesar 3.610 yang berarti $>$ lebih besar dari pada t_{tabel} yang bernilai 2.039. dan nilai nilai signifikan sebesar 0.01 $<$ lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, hipotesis ketiga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seorang karyawan dalam bekerja akan mampu mendorong kinerja yang semakin meningkat.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- 1) Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan atau secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Banjarmasin
- 2) Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Banjarmasin
- 3) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Banjarmasin

2. Saran

- 1) . Dan diharapkan karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan yang sudah tanggung jawab atau target dari perusahaan agar dapat memberi pengaruh kedisiplin Dan motivasi kerja yang baik bagi perusahaan..
- 2) Bagi Penelitian mendatang
Penelitian dimasa yang akan datang sebaiknya dapat memperluas variabel dan pada pengukuran variabel penelitian sehingga kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Banjarmasin bisa meningkat. Dan untuk penelitian selanjutnya dapat megkaji lebih mendalam tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Mandala Multifinance Banjarmasin agar dapat menghasilkan hasil penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Wairooy. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar.
- Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto. 2017. Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis : Dilengkapi Aplikasi SPSS & EVIEWS. PT Raja grafindo Persada, Depok.
- Ghozali, imam . 2016. *Aplikasi analisis multivarite dengan program IBM 23 SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Di Ponogegoro :*Hasibun*, Malayu S.P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi revisi , Jakarta : Penerbit PT. BUMI aksara.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamali. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Kartika Dwi Arisanti. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Pengadaian (Persero) cabang Ngajuk*. Fakultas Ekonomi, Universitas Kadiri.
- Mangkunegara, 2013 . *Manajemen Sumber Daya Manusia . Bnandung , Perusahaan Rosda*.
- Muhammad Ekhsan, 2019. *Pengaruh Motivasi Dan disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics*. Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, Cikarang.
- Oki Agustin, 2019. *Pengaruh Motivasi Dan disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai pada kantor badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar*. Skripsi, Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ratih Oktavia asriningrum, 2021. *Pengaruh Disiplin kerja Dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kalimantan Multimedia Banjarmasin*. Skripsi . Banjarmasin . Universitas Islam Kalimantan Mihammad Arsyad Al Banjari.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk ingkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan produktivitas kerja.
- Sugiyono. (2017) Metode penelitian kuantitatif dan R&D . Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017) *Perencanaan dan Pengembangan SDM*.-Bandung: Refika Aditama.
- Sandhi Fialy Harahap,(2020). Pengaruh Motivasi, *Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam*.
- Simamora, H (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Titi Kurniati. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang*. Program Studi Manajemen Universitas Indo Global Mandiri, Indonesia.
- Ulfi anggraini jazuli ,2021 . *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifitice Banjarmasin* . Skripsi , Banjarmasin . Universitas Islam Kalimantan Mihammad Arsyad Al Banjari.