

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Finansia Multi Finance Kota Palopo

Chyntia¹, Haedar², Sari Ratna Dewi³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palopo

Abstrak

Kesuksesan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tujuan penelitian ini guna mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance. Penelitian dilakukan di PT.Finansia Multi Finance Cabang Kota Palopo merupakan salah satu perusahaan pembiayaan mobil, motor, elektronik serta memiliki lisensi pembiayaan modal kerja, pembiayaan multi guna dan berbagai aktivitas lainnya. Prosedur penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kusioner. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pada variabel X1 (Disiplin Kerja) dan X2 (Motivasi Kerja) secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 52,70 %.

Kata Kunci: *Perusahaan, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja*

Abstract

The success of the company depends on the performance of employees in order to achieve goals effectively and efficiently. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, work motivation on employee performance at PT. Finansia Multi Finance. The research was conducted at PT.Finansia Multi Finance, Palopo City Branch, which is a car, motorcycle, electronics financing company and has a working capital financing license, multi-purpose financing and various other activities. This research procedure uses quantitative research methods. The data collection method used is to use a questionnaire. The results showed that there was an influence on the variable X1 (Work Discipline) and X2 (Work Motivation) simultaneously on the Y variable (Employee Performance) of 52.70%.

For 150-200 word, An abstract is a brief summary of a research article, thesis, review, conference proceeding or any-depth analysis of a particular subject or discipline, and is often used to help the reader quickly ascertain the paper purposes. When used, an abstract always appears at the beginning of a manuscript or typescript, acting as the point-of-entry for any given academic paper or patent application. Abstracting and indexing services for various academic discipline are aimed at compiling a body of literature for that particular subject. Abstract length varies by discipline and publisher requirements. Abstracts are typically sectioned logically as an overview of what appears in the paper.

Keywords: *Company, Employee Performance, Work Discipline, Work Motivation.*

Copyright (c) 2019 Chyntia

Corresponding author : sariratnadewi@umpalopo.ac.id.

PENDAHULUAN

Kesuksesan perusahaan ditentukan oleh faktor kinerja karyawan dan kemampuan bekerja karyawan (Fabiana Meijon Fadul, 2019). Dalam meningkatkan hasil produksi dan keseimbangan perusahaan, perlu dilakukan peningkatan kinerja karyawan dengan cara termotivasi dan disiplin dalam bekerja, sehingga setiap karyawan dapat bekerja dengan baik dan memiliki kemampuan bekerja sesuai dengan jenis karyawan tentunya semakin meningkat dan membawa dampak positif kepada perusahaan (Fabiana Meijon Fadul, 2019).

Melalui disiplin kerja yang baik, karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan atau tugas yang diberikan. Hal ini meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga memudahkan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan semangat tersebut. Dapat dikatakan bahwa jika perusahaan berhasil meningkatkan disiplin kerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh laba yang lebih tinggi (Fabiana Meijon Fadul, 2019).

Melalui peningkatan disiplin kerja, maka pekerjaan lebih cepat selesai, kerusakan berkurang, ketidakhadiran berkurang dan kemungkinan pergantian staf juga dapat dikurangi. Oleh karena itu, perusahaan harus terus mempertahankan karyawan yang loyal dengan menawarkan reward yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Bimrew Sendekie Belay, 2022).

Sama pentingnya untuk memotivasi atau mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka. Motivasi menggambarkan keinginan pribadi karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Hubungan antara motivasi dan kinerja seperti yang ditunjukkan (Bimrew Sendekie Belay, 2022) Dalam kesimpulannya tentang motivasi, menunjukkan bahwa motivasi sangat erat kaitannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Selain itu, disebutkan bahwa motivasi terjadi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi diduga sangat tergantung pada kinerja. Karyawan dimotivasi sedemikian rupa sehingga karyawan mengerahkan seluruh keterampilan, tenaga dan waktunya untuk melakukan aktivitas dan memenuhi komitmen untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Bimrew Sendekie Belay, 2022).

Kesuksesan suatu perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan. (Bimrew Sendekie Belay, 2022) Kesuksesan perusahaan tergantung pada perilaku para karyawannya agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kinerja atau prestasi merupakan gambaran derajat pencapaian suatu program tindakan atau kebijakan dalam melaksanakan tujuan, sasaran dan visi misi perusahaan melalui perencanaan strategis perusahaan (Fabiana Meijon Fadul, 2019).

Selain itu, setiap karyawan memiliki motif mengembangkan karir. Lingkungan Pekerjaan perusahaan adalah salah satunya faktor yang paling penting bagi karyawan dimana semua sesuatu yang berputar di sekitar karyawan dapat mempengaruhinya saat berjalannya tugas yang diberikan seperti ini sehingga perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan aman untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Caissar et al., 2022)

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kurangnya ketepatan waktu untuk melakukan pekerjaan yang menghalangi mereka untuk mengikuti arahan, faktor lingkungan, kompensasi yang tidak memadai, berkurangnya keinginan karyawan untuk bekerja di tempat kerja. Oleh karena itu,

penulis melakukan kajian yang lebih mendalam terhadap ketiga variabel tersebut (Fabiana Meijon Fadul, 2019).

Penelitian ini dilakukan di PT.Finansia Multi Finance Cabang Kota Palopo merupakan salah satu perusahaan pembiayaan mobil, motor, elektronik serta memiliki lisensi pembiayaan modal kerja, pembiayaan multi guna dan berbagai aktivitas lainnya. Dalam menjalankan bisnisnya, tentunya PT.Finansia Multi Finance dituntut memiliki karyawan yang disiplin dan profesional dalam berkerja untuk dapat mendukung produktivitas perusahaan. Sehingga karyawan di harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi,tujuan yang realitas,dan rencana kerja yang menyeluruh.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting, hal ini dapat kita pahami karena organisasi tidak dapat berfungsi tanpa adanya sumber daya manusia. Orang adalah penggerak dan pengelola faktor produksi lain seperti modal, bahan baku, peralatan dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Edi Sutrisno (2011) menyatakan bahwa "manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik seseorang yang memegang jabatan manajerial di bidang "sumber daya manusia atau sumber daya manusia", termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan mengevaluasi.

Sementara itu, Marwansyah (2012) menjelaskan: "Manajemen sumber daya manusia merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan akuisisi, pengembangan, penghargaan, integrasi, pemeliharaan, dan aktivitas akhir sedemikian rupa sehingga tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dapat tercapai. diwujudkan." Hal ini berangkat dari pandangan Mathis dan Jackson (2012) yang mempresentasikan "*The design of formal systems in an organization to ensure the Effective and Efficient Use of Human Capabilities to Achievement Organizational Goals*".

Dari beberapa pernyataan ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk memungkinkan orang mendukung tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. Manajemen personalia adalah fokus dari manajemen personalia, yaitu. mengendalikan perilaku karyawan untuk kepentingan perusahaan atau otoritas.(Pranoto, 2014)

Dari beberapa pendapat para ahli tentang teori manajemen sumber daya manusia yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan segala sesuatu berkaitan dengan proses pengelolaan tenaga kerja yang ada di perusahaan mulai dari pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian agar perusahaan tersebut dapat memperoleh karyawan yang berkualitas serta baik dan secara tidak langsung akan berdampak pula pada kinerja karyawan yang baik juga. Manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan di perusahaan besar maupun perusahaan yang kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang dengan baik karena keberhasilan suatu perusahaan itu juga tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki komitmen yang tinggi, dan kreatifitas yang baik juga. (Aswir & Misbah, 2018)

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kepatuhan pegawai semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Jadi disiplin kerja adalah alat yang digunakan Manajemen untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka siap mengubah perilaku mereka sesuai dengan aturan permainan Disiplin harus dipertahankan dalam organisasi. Itu berarti, tanpa didukung oleh disiplin kerja karyawan yang baik, organisasi mengalami masa-masa sulit itu memenuhi tujuannya. Oleh karena itu, disiplin adalah kuncinya keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. (Sinambela 2016:335) (Μηχανικων et al., 2020)

(Syafрина, 2017) mengemukakan bahwa “disiplin bervariasi dalam tiga hal, yaitu sikap mental, pemahaman dan sikap, yang diuraikan sebagai berikut; (1) Sikap mental yaitu sikap taat dan patuh serta tertib sebagai hasil latihan atau hasil pengembangan; (2) Pemahaman yang baik tentang sistem kode etik, norma, kriteria dan standar, sehingga pemahaman tersebut mendorong pemahaman yang mendalam; (3) Sikap yang secara alami menunjukkan kemampuan hati untuk menaati segala sesuatu dengan cermat dan metodis. Disiplin adalah kesadaran dan kemauan untuk mengikuti semua peraturan dan standar perusahaan yang berlaku.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Karena dengan kedisiplinan yang tinggi, pegawai atau bawahan mengikuti semua peraturan yang ada sehingga pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana yang diberikan (Nugraheni & Rahmayanti, 2016) (Mangkunegara, 2009).

Indikator disiplin kerja menurut Malayu S.p Hasibuan (2017:194) yaitu; (1) Kehadiran ditempat kerja; (2) Ketaatan dalam peraturan; (3) Ketaatan dalam berkerja; (4) Tingkat kewaspadaan tinggi; (5) Bekerja etis (Mangkunegara, 2009).

Menurut Sastrohadiwiryo (2002: 292), secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai antara lain; (1) Agar pegawai mematuhi semua peraturan dan kebijakan kerja yang berlaku serta peraturan dan kebijakan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta menjalankan perintah manajemen dengan baik; (2) Pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin dan melayani pemangku kepentingan tertentu organisasi dengan sebaik mungkin sesuai wilayah kerja yang ditugaskan; (3) Karyawan dapat memanfaatkan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya; (4) Karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan standar yang berlaku pada organisasi; (5) Pegawai mampu menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi dalam jangka pendek maupun jangka panjang yang sesuai dengan harapan organisasi (Fernandes, 2014).

3. Motivasi Kerja

Secara spesifik menurut Sarwoto (2011), motivasi dapat didefinisikan sebagai “suatu proses dimana motif kerja (motivator) dialihkan kepada bawahan sehingga mereka dengan tulus mau bekerja ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif”. adalah pengertian motivasi memberi atau membangkitkan motif, atau bisa juga diartikan motif sebagai suatu perubahan hal atau keadaan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Jadi motivasi adalah daya penggerak seseorang yang menimbulkan semangat dalam pekerjaannya, sehingga mau bekerja

sama, bekerja secara efisien dan mengintegrasikan diri dalam segala hal untuk mencapai kepuasan”.

Fred Luthan (2009) memaparkan definisi motivasi sebagai berikut: “Motivasi adalah proses yang dimulai dengan kekurangan atau kebutuhan fisiologis atau fisiologis yang mengaktifkan perilaku atau kehendak yang diarahkan pada suatu tujuan atau motivasi.” Dia mempresentasikan proses motivasi berdasarkan adanya kebutuhan, motivasi dan insentif.

Motivasi terdiri dari tiga elemen yang saling bergantung dan saling bergantung sebagai berikut:

1) Kebutuhan.

Kebutuhan muncul di mana ada keseimbangan fisiologis dan psikologis. Misalnya, kebutuhan fisiologis muncul ketika sel-sel tubuh membutuhkan energi dan lapar.

2) Dorongan (driver) atau motif (motif).

Mengemudi atau motif - dua istilah dengan arti yang sama tampaknya melengkapi kebutuhan. Penggerak atau motif fisiologis dan psikologis berorientasi pada tindakan dan memberikan energi untuk mencapai motivasi.

3) Insentif

Menurut Wirawan (2007), insentif adalah “segala sesuatu yang menghilangkan kebutuhan dan mengurangi kebutuhan. Stimulan menyeimbangkan ketidakseimbangan fisiologis dan psikologis serta mengurangi keinginan.

Pengukuran motivasi Menurut Thoha (2012), “beberapa ukuran motivasi kerja dapat diidentifikasi saat mengukur motivasi kerja”. Dalam penelitian ini, pengukuran motivasi didasarkan pada teori isi dari teori motivasi dua faktor Frederick Herzberg. Teori ini menyatakan bahwa kepuasan karyawan selalu terkait dengan konten pekerjaan dan ketidakpuasan kerja disebabkan oleh hubungan pekerjaan dengan aspek-aspek terkait pekerjaan di sekitarnya. (Astria, 2018)

Indikator-Indikator Untuk Mengukur Motivasi Kerja Menurut Syahyuti (2010):

1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka pada dirinya memiliki dorongan yang bertenaga untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan berdasarkan suatu perusahaan atau instansi.

2) Semangat Kerja

Semangat kerja menjadi keadaan psikologis yang baik jika semangat kerja tadi menyebabkan kesenangan yang mendorong seorang untuk bekerja lebih ulet dan lebih baik serta konsekuen untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3) Inisiatif & Kreatifitas

Inisiatif diartikan menjadi kekuatan atau kemampuan seorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan menggunakan penuh energy tanpa terdapat dorongan berdasarkan orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas merupakan kemampuan seorang pegawai atau karyawan buat menemukan interaksi- interaksi baru dan menciptakan kombinasi-kombinasi yang baru sebagai akibatnya bisa menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak terdapat, namun sesuatu yang baru ini bisa berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa masih ada 6 ciri pegawai yang memiliki motivasi berprestasi tinggi yaitu; (1) Memiliki tanggung jawab langsung

yang tinggi; (2) Berani mengambil dan memikul resiko; (3) Memiliki tujuan yang realistik; (4) Memiliki planning kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan; (5) Memanfaatkan umpan kembali yang nyata pada seluruh aktivitas yang dilakukan; (6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan planning yang sudah diprogramkan (Fernandes, 2014).

4. Kinerja Karyawan

Menurut (Nurchayani, 2018:503) Prestasi adalah jumlah pegawai yang meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja, waktu, kehadiran di perusahaan dan kemampuan dalam berkerja sama. (Wharton, 2017:45) berpendapat bahwa perbandingan yang menguntungkan dicapai melalui penggunaan peran dan kerja dalam satuan waktu (biasanya satu jam). Sedangkan, menurut (Suzana, 2017:44) mendefinisikan aktivitas karyawan pencapaian hasil kerja karyawan secara kuantitatif

dan kualitatif jangka waktu dia melaksanakan tugasnya berdasarkan amanat yang diberikan. Menurut (Edison, 2016:186) dalam organisasi praktik sering mengalami kemunduran dalam menjalankan strateginya, kata manajemen Organisasi perlu mengubah cara menerima pekerja/karyawan Keahlian tersedia dan manajer tahu bagaimana membuat rencana strategis untuk itu mandiri secara logis (Pranoto, 2014).

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, diantaranya :

1) Kualitas

Kualitas pekerjaan adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan.

2) Kuantitas

Beban kerja adalah berapa lama seorang karyawan bekerja dalam sehari. Jumlah pekerjaan ini tercermin dalam tarif tenaga kerja masing-masing karyawan.

3) Pelaksanaan Tugas

Eksekusi tugas adalah sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan mereka secara akurat atau tanpa kesalahan.

4) Kewajiban

Tanggung jawab pekerjaan adalah kesadaran akan tugas karyawan untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan (Pranoto, 2014).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Wirawan (2009:6-8), kinerja karyawan merupakan sinergi dari sejumlah faktor yaitu sebagai berikut:

1) Faktor Internal Pegawai

Merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor bawaan ini misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh contohnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

2) Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat dia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi robot oleh perusahaan. Faktor internal lainnya misalnya strategi perusahaan, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.

3) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Merupakan keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan, misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan (Aswir & Misbah, 2018).

Marwansyah (2010:232-233), berpendapat bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut; (1) Untuk mengukur kinerja secara fair dan obyektif berdasarkan persyaratan pekerjaan; (2) Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik; (3) Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi (Aswir & Misbah, 2018).

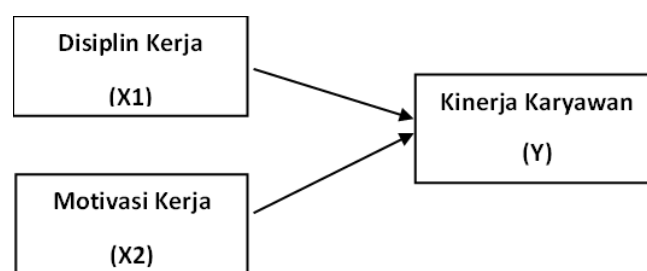
METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang melibatkan dan memproses angka-angka dengan bantuan alat statistik untuk menguji hipotesisnya. Sementara untuk instrumen penelitian berupa kuesioner dengan model skala likert dengan opsi jawaban. Skala likert ini digunakan untuk mengukur variabel. Skala ini terdiri dari SS (Setuju Sekali) yang memiliki skor 5, S (Setuju) yang memiliki skor 4, N (Netral) yang memiliki skor 3, TS (Tidak Setuju) yang memiliki skor 2, dan STS (Sangat Tidak Setuju) yang memiliki skor 1. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Finansia Multi finance cabang Kota Palopo. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen atau yang mempengaruhi dan dependen yang mempengaruhi.

Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Kota Palopo.

H2 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Kota Palopo.



Gambar 1. *Conceptual Framework*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas (kuesioner) yang telah dilakukan ternyata sebanyak 8 butir pertanyaan untuk variabel motivasi (X1) dinyatakan valid dan 8 butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja (X2) juga dinyatakan valid. Sedangkan 1 dari 8 butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Sehingga tahapan uji reliabilitas dapat dilanjutkan untuk semua butir kuesioner yang valid tersebut. Dari uji realibilitas yang dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha*. Uji signifikansi dilakukan pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai variabel Disiplin Kerja sebesar 0,810, koefisien reliabilitas pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0.912, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,886. Disesuaikan dengan kriteria uji Guilford, nilai diatas lebih besar dari 0.8 maka hasil kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi atau dengan kata lain hasilnya sangat bisa.

Analisis Regresi Berganda

Perumusan Hipotesis

- $H1$ = Terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- $H2$ = Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- $H3$ = Terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Derajat Kepercayaan 95% ($\beta = 0,95$), $\alpha = 0,05$

Dasar Pengambilan Keputusan

a) Uji t

- Jika nilai Sig. < 0,05, atau t hitung > t table maka terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
- Jika nilai Sig. > 0,05, atau t hitung < t table maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) t table = t ($\alpha/2$; n-k-1) = t (0,025;47) = 2,012

b) Uji F

- Jika nilai Sig. < 0,05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).
- Jika nilai Sig. > 0,05, atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y) F tabel = F (k;n-k) = F (2;48) = 3,19

Tabel 1. Pengujian Hipotesis H1 dan H2 dengan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	T Sig.
1(Constant)	-3.342	5.663		-5.90 .558
Disiplin Kerja (X1)	.810	.137	.619	5.925.000
Motivasi Kerja (X2)	.289	.123	.245	2.349.023

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah Penulis, 2023

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,925 > t$ tabel 2,012, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis Pertama (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,023 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,349 > t$ tabel 2,012, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	491.075	2	245.538	26.148	.000 ^b
Residual	441.345	47	9.390		
Total	932.420	49			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

b. *Predictors:* (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber : Data Primer yang diolah Penulis, 2023

Berdasarkan *output* di atas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $26,148 > F$ tabel 3,19, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.507	3.06436

a. *Predictors:* (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber : Data Primer yang diolah Penulis, 2023

Berdasarkan *output* diatas diketahui nilai *R Square* 0,507, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 50 %, sedangkan sisanya 50 % dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dapat diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,349 > t$ tabel 2,012, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa dapat diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,023 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,349 < t$ tabel $2,012$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan antara Disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Ditunjukkan pada hasil nilai signifikansi untuk pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $26,148 > F$ tabel $3,19$.

SIMPULAN

Berdasarkan pengetahuan dari penelitian “Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Kota Palopo” yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja (X2) Berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Referensi :

- Fabiana Meijon Fadul, (2019), Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (n.d.).
- Muratin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Parameter. <https://doi.org/10.37751/parameter.v6i2.171>
- Sutanto, P. H., & Ariyanto, E. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Fluid Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1).

<https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.516>

- Caissar, C., Hardiyana, A., Fasha Nurhadian, A., & Pasundan, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*. Retrieved from <https://doi.org/10.55208/aj>
- Ismanto2, M. F. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Dan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Motivasi. (n.d.). Sandika dan Andani: Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, II(1/2020 Hal), 162–172 162. Retrieved from <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/7456/5018>
- Vallennia. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek) *jurnal Equilibrium Management(JEM)*. Retrieved from <https://jurnal.upb.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/104>
- Yohanes Very Vernando Rambe, & Wijil Nugroho. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Pesona Kahyangan. In *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 1, pp. 57–67). <https://doi.org/10.51903/jimeb.v1i2.353>
- Vinet, L., & Zhedanov, A. (2011). A “missing” family of classical orthogonal polynomials. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 121–124. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>