

---

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA  
BADAN PENGELOLA KEUANGAN HAJI  
JAKARTA SELATAN**

**Abdul Rahman Safiih, Ade Faisal**  
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia  
dosen02457@unpam.ac.id, adefaisal@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada Badan Pengelola Keuangan Haji Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 15,855 + 0,518X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,614 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,1%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} 3,255 > t_{tabel} 2,001$  dan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a1$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 11,617 + 0,643X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,819 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 67,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} 8,536 > t_{tabel} 2,001$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a2$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. (3) Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,714 + 0,220X_1 + 0,537X_2$ , nilai koefisien korelasi 0,849 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 72,1% sedangkan sisanya 27,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} 76,304 > F_{tabel} 3,15$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a3$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PKWT pada Badan Pengelola Keuangan Haji Jakarta Selatan.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Haji merupakan salah satu ibadah yang diwajibkan atas setiap muslim yang mampu. Kewajiban ini merupakan rukun Islam yang ke lima. Haji pada hakikatnya merupakan sarana dan media bagi umat Islam untuk melaksanakan ibadah ke baitullah dan tanah suci setiap tahun. Karena setiap tahun sebagian kaum muslimin dari seluruh dunia datang untuk menunaikan ibadah haji. penyelenggaraan ibadah haji di tahun 2022 berjalan dengan baik dan lancar meskipun menyisipkan beberapa catatan untuk perbaikan pelaksanaan haji di tahun yang akan datang.

Setelah penundaan ibadah haji selama 2 (dua) tahun terakhir akibat pandemi *Covid-19*, penyelenggaraan ibadah haji pada tahun 2022 ini akhirnya dilaksanakan dengan pembatasan dan protokol *Covid-19* yang ketat. Namun, ada sejumlah catatan dalam pelaksanaan haji tahun ini yang

perlu dilakukan perbaikan mulai dari sarana dan prasarana hingga persiapan *catering* yang masih dirasakan kurang baik oleh *jamaah*.

Sebagai lembaga yang melakukan pengelolaan keuangan haji di Indonesia, BPKH (Badan Pengelola Keuangan Haji) memiliki aspek manajemen yang bermutu dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang menjadikan BPKH sebagai lembaga pengelolaan keuangan haji yang memiliki integritas, kualitas, respek dan akuntabilitas.

Untuk menunjang aspek manajemen, BPKH memiliki sumber daya manusia yang terampil dan profesional. Tenaga kerja pada BPKH diamanatkan untuk bekerja dengan baik dan maksimal sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dalam bidang pekerjaan yang telah ditetapkan pada masing-masing unit bagian. Sumber Daya Manusia BPKH terdiri dari pegawai tetap dan pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang keseluruhannya termasuk dalam insan BPKH. Data pegawai PKWT pada Badan Pengelola Keuangan Haji bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Daftar Pegawai PKWT BPKH Periode 2019-2021**

No	Posisi Unit Kerja	Jumlah Pegawai PKWT			Ket
		Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	
1	Supervisor	1	1	1	Aktif
2	Pramu Bakti	6	10	10	Aktif
3	Satpam	4	6	10	Aktif
4	Driver Pimpinan	10	10	12	Aktif
5	Driver OPS	3	9	12	Aktif
6	Resepsionis	3	3	3	Aktif
7	Kurir	1	1	1	Aktif
8	Cleaning Service Officer	2	10	13	Aktif
<b>Total Pegawai</b>		<b>30</b>	<b>50</b>	<b>62</b>	<b>Aktif</b>

Sumber: HRD Badan Pengelola Keuangan Haji 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dan gambar 1.1 dapat diketahui bahwa pada tahun 2019 pegawai PKWT berjumlah 30 orang, pada tahun 2020 berjumlah 50 orang dan pada tahun 2021 berjumlah 62 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap tahun pada periode 2019-2021 mengalami penambahan pegawai PKWT setiap tahunnya dengan jumlah yang telah ditentukan sesuai dengan tenaga yang dibutuhkan.

Permasalahan kinerja pegawai PKWT pada Badan Pengelola Keuangan Haji untuk beberapa tahun terakhir belum teratasi secara maksimal, ini disebabkan oleh masih adanya pegawai yang belum sepenuhnya menguasai ruang lingkup pekerjaan dengan baik terutama bagi pegawai baru. loyalitas pegawai masih rendah, ketidakhadiran tinggi, serta ada beberapa fenomena sikap karyawan yang masih belum baik. Hal tersebut menyebabkan turunnya penilaian kinerja pegawai PKWT yang membuat pelayanan pada kantor BPKH terasa kurang maksimal dan butuh peningkatan kinerja agar bisa memberikan hasil yang baik dan memberikan manfaat yang dapat dirasakan bersama. Faktanya terlihat dari data penilaian kinerja pegawai PKWT pada periode 2019-2021 sebagai berikut:

**Tabel 2. Data Penilaian Kinerja Pegawai PKWT BPKH Periode 2019-2021**

No	Aspek Penilaian Kinerja	Target	Tahun		
			Capaian Persentase 2019	Capaian Persentase 2020	Capaian Persentase 2021
1	Kualitas kerja	100%	85	75	75
2	Kuantitas kerja	100%	75	85	65
3	Inisiatif	100%	70	75	75
4	Tanggung Jawab	100%	85	70	75
5	Kerjasama	100%	85	70	75
<b>Rata-rata</b>		<b>100%</b>	<b>80%</b>	<b>75%</b>	<b>73%</b>

Sumber: HRD Badan Pengelola Keuangan Haji 2022



**Gambar 1. Garfik Data Penilaian Kinerja Pegawai PKWT BPKH Periode 2019-2021**

Bedasarkan tabel 1.2 dan gambar 1.2 hasil penilaian kinerja pegawai diatas, dapat dilihat bahwa telah terjadi penurunan terhadap kinerja pada pegawai PKWT Badan Pengelola Keuangan Haji Jakarta Selatan. Hal ini dapat dinilai dari hasil penilaian kinerja karyawan pada tahun 2019 mendapat nilai rata – rata 80% masih belum mencapai target. sedangkan tahun 2020 mendapat nilai rata – rata 75%, masih belum mencapai target. dan ditahun 2021 mendapat nilai rata – rata 73% masih belum mencapai target.

Dari hasil penelitian kinerja pada pegawai selama tiga tahun terakhir masih ada beberapa pegawai yang kinerjanya cukup mengakibatkan penurunan kinerja. Jika hal ini dibiarkan maka akan memberikan dampak penurunan kinerja setiap tahunnya yang dapat merugikan dan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Target yang ditetapkan perusahaan adalah seluruh pegawai PKWT mendapatkan penilaian baik yaitu 100%. Karena saat ini perusahaan membutuhkan pegawai dengan kinerja yang maksimal guna mencapai tujuan perusahaan dan guna merealisasikan pelayanan yang terbaik pada Badan Pengelola Keuangan Haji. Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti membatasi masalah ini mengenai kinerja pegawai PKWT pada Badan Pengelola Keuangan Haji.

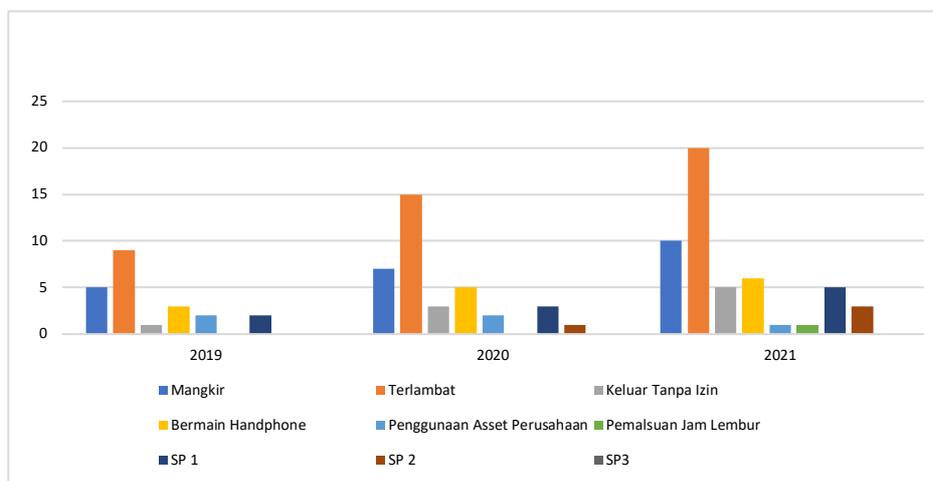
Beberapa faktor yang menyebabkan kinerja pegawai PKWT pada Badan Pengelola Keuangan Haji menurun disebabkan oleh faktor disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai. Permasalahan disiplin kerja mengalami penurunan, pegawai masih perlu diperbaiki mengingat kepatuhan pegawai akan aturan perusahaan belum terlaksana dan dijalankan dengan baik. masalah ini belum terselesaikan dengan baik dan menjadi hal yang dapat memberikan efek pada kinerja perusahaan dan kegagalan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Data tiga tahun terakhir menunjukkan adanya penurunan disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai PKWT BPKH. Berikut adalah data pelanggaran disiplin kerja pegawai PKWT pada Badan Pengelola Keuangan Haji periode 2019-2021:

**Tabel 3. Data Pelanggaran Disiplin Kerja Pegawai PKWT BPKH Periode 2019-2021**

No	Jenis Pelanggaran	Jumlah Pelanggar (Orang)						Ket
		Tahun 2019	%	Tahun 2020	%	Tahun 2021	%	
1	Mangkir	5	1.5	7	3.5	10	6.2	-
	Terlambat	9	2.7	15	7.5	20	12.4	-

No	Jenis Pelanggaran	Jumlah Pelanggar (Orang)						Ket
		Tahun 2019	%	Tahun 2020	%	Tahun 2021	%	
	Keluar Tanpa Izin	1	0.3	3	1.5	5	3.1	-
2	Bermain Handphone	3	0.9	5	2.5	6	3.7	-
	Penggunaan Asset Perusahaan	2	0.6	2	1	1	0.6	-
3	SP 1	2	0.6	3	1.5	5	3.1	-
	SP 2	-	0	1	0.5	3	1.8	-
	SP 3	-	0	-	0	-	0	-
<b>Jumlah Pegawai</b>		<b>30</b>	<b>6.6</b>	<b>50</b>	<b>18</b>	<b>62</b>	<b>31</b>	<b>-</b>

Sumber: HRD Badan Pengelola Keuangan Haji 2022



**Gambar 2. Grafik Data Pelanggaran Disiplin Kerja Pegawai PKWT BPKH Periode 2019-2021**

Berdasarkan tabel 1.3 dan gambar 1.3 data pelanggaran disiplin kerja pegawai pada tahun 2019-2021 dapat diketahui bahwa pelanggaran untuk jenis waktu kerja, mangkir ditahun 2019 sebanyak 5 pelanggar, ditahun 2020 sebanyak 7 pelanggar, dan ditahun 2021 sebanyak 10 pelanggar. Untuk pelanggaran terlambat ditahun 2019 sebanyak 9 pelanggar, ditahun 2020 sebanyak 15 pelanggar, dan ditahun 2021 sebanyak 20 pelanggar. Pelanggaran keluar tanpa izin ditahun 2019 sebanyak 1 pelanggar, ditahun 2020 sebanyak 3 pelanggar, dan ditahun 2021 sebanyak 5 pelanggar. Pelanggaran jenis kode etik, bermain handphone ditahun 2019 sebanyak 3 pelanggar, ditahun 2020 sebanyak 5 pelanggar, dan ditahun 2021 sebanyak 6 pelanggar.

Pelanggaran penggunaan *asset* perusahaan ditahun 2019 sebanyak 2 pelanggar, ditahun 2020 sebanyak 2 pelanggar, dan ditahun 2021 sebanyak 1 pelanggar. Pelanggaran jenis surat peringatan, SP 1 ditahun 2019 sebanyak 2 pelanggar, ditahun 2020 sebanyak 3 pelanggar, dan ditahun 2021 sebanyak 5 pelanggar. Pelanggaran SP 2, ditahun 2019 tidak ada, ditahun 2020 sebanyak 1 pelanggar, dan ditahun 2021 sebanyak 3 pelanggar. Pelanggaran SP 3 ditahun 2019-2021 tidak ada pelanggar.

Dari hasil data pelanggaran disiplin kerja selama tiga tahun terakhir masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Penyebab terjadinya pelanggaran disiplin kerja pada pegawai PKWT BPKH disebabkan oleh sanksi yang kurang tegas dan penghargaan atas suatu

pencapaian yang masih minim. Jika hal ini dibiarkan maka akan memberikan dampak terjadinya ketidak harmonisan dalam bekerja, kurangnya prestasi kerja dan menyebabkan rasa bosan terhadap pegawai.

Menurut Sinambela (2018:335) “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi Badan Pengelola Keuangan Haji untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah salah satu kunci keberhasilan BPKH dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti membatasi masalah ini mengenai disiplin kerja pegawai PKWT pada Badan Pengelola Keuangan Haji.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai PKWT BPKH adalah kurangnya motivasi kerja. Permasalahan ini juga menjadi salah satu faktor yang sangat penting karena dapat memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Kurangnya motivasi dalam bekerja merupakan hal yang harus dicegah dan harus diperhatikan karena efeknya bisa menjadi penghalang bagi pegawai dan perusahaan dalam mencapai tujuannya. di Berikut adalah data motivasi kerja pegawai PKWT BPKH dari tahun 2019-2021:

**Tabel 4. Data Motivasi Kerja Kepada Pegawai PKWT BPKH Periode 2019-2021**

No	Indikator	Pemberian Motivasi	Pegawai Tetap	Pegawai PKWT	Ket
1	Kebutuhan Fisik	Gaji	UMR	UMR	-
		Tunjangan Uang Makan	Diberikan	Diberikan	-
		Tunjangan Jabatan	Diberikan	Tidak diberikan	-
2	Kebutuhan Rasa Aman	BPJS Ketenagakerjaan	Diberikan	Diberikan	-
		BPJS Kesehatan	Diberikan	Diberikan	-
3	Kebutuhan Sosial	Team Building	Diberikan	Tidak diberikan	-
		Family Gathering	Diberikan	Tidak diberikan	-
4	Kebutuhan Akan Penghargaan	Insentif	Diberikan	Tidak diberikan	-
		Reward	Diberikan	Tidak diberikan	-
5	Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan	Promosi Jabatan	Diberikan	Tidak diberikan	-

Sumber: HRD Badan Pengelola Keuangan Haji 2022

Berdasarkan tabel 1.4 pemberian motivasi kerja pada pegawai PKWT dari tahun 2019 sampai 2021 dirasa masih belum optimal. Khususnya pada pemberian insentif, bonus/reward, promosi jabatan, *family gathering*, dan *team building* serta tunjangan jabatan. Pemberian insentif belum bisa diberikan, insentif dirasa perlu untuk meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja, pemberian bonus/reward sama pentingnya untuk meningkatkan prestasi dan tujuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya. Pemberian promosi jabatan atau jenjang karir sebenarnya sangat penting untuk menambah motivasi pegawai agar bekerja lebih baik lagi agar bisa melakukan kenaikan pangkat atau posisi yang diinginkan.

Penyelenggaraan *family gathering* dan *team building* belum bisa dilaksanakan, manfaat *family gathering* dan *team building* bisa meningkatkan kekompakan, Kerjasama tim dan rasa kekeluargaan antar pegawai. Pemberian tunjangan jabatan juga dirasa sangat penting guna memenuhi kebutuhan fisik pekerja agar lebih bersikap profesional dalam menjalankan tugas dan fungsi dari jabatan yang diberikan.

Penyebab turunnya motivasi kerja pegawai PKWT pada Badan Pengelola Keuangan Haji adalah tidak adanya peningkatan pemberian motivasi dari tahun ke tahun yang membuat pegawai merasa kurang diperhatikan dan kurang mendapat kesempatan untuk memiliki jenjang karir yang baik. Hal tersebut dapat berdampak buruk bagi BPKH, salah satunya adalah terhambatnya kinerja pegawai yang memberikan efek buruk terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hafidzi dkk, (2019:52) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Artinya, Badan Pengelola

Kuangan Haji harus memperhatikan motivasi yang ada pada pegawainya guna mempermudah mencapai tujuannya. Dari penjelasan di atas, maka peneliti membatasi masalah ini mengenai motivasi kerja pegawai PKWT pada Badan Pengelola Keuangan Haji.

Berdasarkan penjelasan di atas, serta dari data yang diperoleh pada Badan Pengelola Keuangan Haji menyebabkan keinginan penulis untuk menganalisa sejauh mana keberhasilan Badan Pengelola Keuangan Haji dalam memanfaatkan pegawai PKWT dengan cara melihat dari kinerja karyawan serta disiplin kerja dan motivasi kerja yang diimplementasikan di Badan Pengelola Keuangan Haji. Penerapan disiplin kerja yang tidak terlaksana dengan baik dan penerimaan motivasi yang kurang, membuat kinerja pegawai PKWT menjadi kurang maksimal.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dasar pengambilan keputusan :

- a) Jika nilai Tolerance > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b) Jika nilai Tolerance < 0,10 maka terjadi multikolinieritas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	0.734	1.361
	Motivasi Kerja	0.734	1.361

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 26

Berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) :

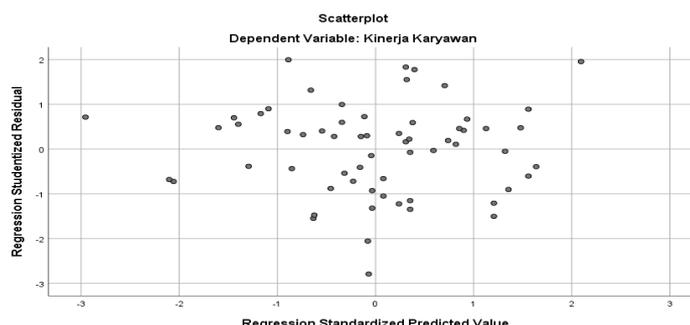
- a) Jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b) Jika nilai VIF > 10,00 maka terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa kedua variabel mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,734 dengan nilai VIF sebesar 1,361. Karena nilai tolerance  $0,734 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,361 < 10,00$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas, ini berarti dalam model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi dari residual satu kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji regresi Scatterplot. Cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot disekitaran nilai X dan Y. Jika ada pola tertentu, maka telah terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada grafik berikut ini:



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Dengan Grafik Scatterplot**

Dari grafik Scatterplot diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola tertentu karena titik beraturan diatas dan dibawah sumbu X dan Y. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan yang lain disusun menurut runtuh waktu. Autokorelasi dapat dideteksi melalui metode Durbin Watson (DW) yaitu merupakan uji yang sangat populer untuk menguji ada atau tidaknya masalah autokorelasi dari model empiris yang destimasi.

**Tabel 6. Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849 <sup>a</sup>	0.721	0.712	1.75583	1.884
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

*Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 26*

### Pedoman Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson (DW test)

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai sebesar 1,884. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan dengan nilai Durbin Watson sebesar 1,805 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

### Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017:275) “analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pola variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen”. Adapun berikut ini hasil analisis regresi linier sederhana.

**Tabel 7. Hasil Output Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,855	2,942		5,388	0,000
	Disiplin Kerja	0,692	0,091	0,652	7,595	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 15,855 + 0,692$$

Keterangan :

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai X<sub>1</sub> = 0 akan diperoleh Y = 15,855

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 15,855 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai 15,855. Koefisiensi regresi nilai (b) sebesar 0,692 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan motivasi sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,692.

**Tabel 10. Hasil Output Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,617	1,989		5,839	0,000
	Motivasi Kerja	0,643	0,058	0,819	11,065	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 11,617 + 0,643$$

Keterangan :

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai X<sub>2</sub> = 0 akan diperoleh Y = 11,617

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 11,617 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai 11,617. Koefisiensi regresi nilai (b) sebesar 0,643 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan motivasi sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,643.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel (Disiplin Kerja dan motivasi kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) sehingga apakah dapat diketahui variabel bebas tersebut berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi 26, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 11. Hasil Output Regresi Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.714	2.202		3.503	0.001
	Disiplin Kerja	0.220	0.068	0.261	3.255	0.002
	Motivasi Kerja	0.537	0.063	0.685	8.536	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 26*

Dari tabel 4.21 diatas dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 7,714 + 0,220X_1 + 0,537 X_2$ . Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 7,714 artinya jika semua variabel independen konstan, maka variabel dependen yaitu (Y) menurun sebesar 7,714. Nilai koefisien regresi dari disiplin kerja sebesar 0,220 memiliki arti jika nilai disiplin kerja meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai (Y) meningkat sebesar 0,220 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Nilai koefisien regresi dari motivasi kerja sebesar 0,537 memiliki arti jika nilai disiplin kerja meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai (Y) meningkat 0,537 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya konstanta.

## Pembahasan

### Kondisi jawaban responden atas variabel disiplin kerja

Total *mean* skor variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,40 yang termasuk kategori cukup baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon negatif atas disiplin yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 0,2% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS), sebanyak 7,9% memberikan jawaban tidak setuju (TS), namun masih ada responden sebanyak 22,5% yang memberikan jawaban kurang setuju (KS), sebanyak 29,5% memberikan jawaban setuju (S), dan sebanyak 1,9% memberikan jawaban sangat setuju (SS).

### Kondisi jawaban responden atas variabel motivasi kerja

Total *mean* skor variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,40 yang termasuk kategori cukup baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon negatif atas disiplin yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 0,6% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS), sebanyak 8% memberikan jawaban tidak setuju (TS), namun masih ada responden sebanyak 24,2% yang memberikan jawaban kurang setuju (KS), sebanyak 24,5% memberikan jawaban setuju (S), dan sebanyak 4,7% memberikan jawaban sangat setuju (SS).

### Kondisi jawaban responden atas variabel kinerja karyawan

Total *mean* skor variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,35 yang termasuk kategori cukup baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon negatif atas disiplin yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 0,5% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS), sebanyak 7,1% memberikan jawaban tidak setuju (TS), namun masih ada responden sebanyak 26,7% yang memberikan jawaban kurang setuju (KS), sebanyak 25,8% memberikan jawaban setuju (S), dan sebanyak 1,9% memberikan jawaban sangat setuju (SS).

### Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,551 atau sebesar 55,1 % sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,225 > 2,001)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno, (2019:87) “disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri

dengan sukarela pada peraturan dan ketentuan perusahaan.”

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Fahmi Susanti dan Dicky Anggun Prasetya (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BFI *Finance* Indonesia TBK-BSD Tangerang Selatan. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,386 + 0,449X_1 + 0,355X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 76,6%, uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(38,418 > 2,780)$ .

Berdasarkan dari hasil pengolahan data diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berkontribusi dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang signifikan tersebut mempunyai makna semakin baik dan meningkat disiplin kerja yang diberikan terhadap karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah disiplin kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,671 atau sebesar 67,1 % sedangkan sisanya sebesar 32,9% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,536 > 2,001)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2015:322) “motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja”.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Retno Wulansari (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,733 + 0,866X$  dan kontribusi pengaruh sebesar 61,3%, uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(12,193 > 1,986)$ .

Berdasarkan dari hasil pengolahan data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pegawai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada Badan Pengelola Keuangan Haji Jakarta Selatan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,714 + 0,220X_1 + 0,537X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,849 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 72,1% sedangkan sisanya sebesar 27,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(76,304 > 3,15)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016:182) Menyebutkan “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Safiih, A.R. (2020) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama Jakarta. Dalam penelitiannya menghasilkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh secara simultan

antara variabel motivasi kerja (X1) disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh koefisien korelasinya adalah  $R = 0.680$  tergolong kuat, maka kedua variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

Berdasarkan dari hasil pengolahan data diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berkontribusi dan signifikan secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,255 dan nilai signifikan sebesar 0,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 3,255 < t_{tabel} 2,001$  dan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  serta diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana  $Y = 15,855 + 0,692$ .

Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,536 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 8,536 > t_{tabel} 2,001$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  serta diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana  $Y = 11,617 + 0,643$ .

Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 76,304 dan signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} 76,304 > F_{tabel} 3,15$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  serta diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda  $Y = 7,714 + 0,220X_1 + 0,537 X_2$ .

## REFERENSI

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adha, R. N., N. Qomariah, dan A. H. Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- Adie Kurbani (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group, *Jurnal Media Wahana Ekonomi*, Vol. 15 No. 1.
- Astuti, R. and Iverizkinawati (2018) 'Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan', *Jurnal Ilman*, 6(1), pp. 26–41.
- Bachtiar Arifudin Husein (2017), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Danamon Cabang Bintaro, *Jurnal Ilmiah Forkamma Univeritas Pamulang*, ISSN: 2598-9545.
- Can, A., & Yasri. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari*. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Universitas Negeri Padang*, 4(1).
- Danang, Sunyoto. (). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

- Eigis Yani Pramularso (2017), Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan, *Jurnal Widya Cipta* Vol. 1 No. 2, ISSN: 2550-0791.
- Fadillah, R., Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1).
- Fahmi Susanti dan Dicky Anggun Prasetya (2021), Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia TBK BSD-Tangerang Selatan, *Jurnal Perkusi* Vol.3 No.1, ISSN: 2776-1568.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT Alfabeta.
- Firmansyah, A. d. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ (2019). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indonesia, P. R. (2014). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Keuangan Haji. Jakarta: Badan Pengelola Keuangan Haji.
- Irfan Rizka Akbar (2020), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta, *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882.
- Jakni. (2016). *Metodologi Penelitian Eksperiman Bidang Pendidikan*. Bandung: PT Alfabeta.
- Jasman Saripuddin Hasibuan dan Beby Silvya (2019), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai, *Jurnal Manajemen* Vol.2 No.1, ISSN: 2614-1469.
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publiser.
- Retno Wulansari (2020), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta, *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882.
- Rivai, Veithzal dkk (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Safiih, A. R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 107-116.
- Santoso, S. (2015). *Statistical Programs*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Sarinah, dan Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sarinah, M. (2017). *Pengantar Manajemen*. (B. M. Candrawinata, Ed.) Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Shaid, N. J. (2022). *Pengertian, Fungsi dan Tujuan Manajemen*. (M. Idris, Ed.) Jakarta: PT Kompas Media Nusantara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sondang Siagian, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sri, Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sri Mardiana (2020), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur, *Jurnal Kreatif* Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung:

Alfabeta, CV.

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

\_\_\_\_\_ (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 58-73.

Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.