

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA HARMONI INSURANCE BROKER

Oleh :

Budi Akhmad Tarigan¹ dan Gita Fitria²

¹Dosen Tetap Program Studi S1-Manajemen Universitas Tama Jagakarsa

²Mahasiswa Program Studi S1-Manajemen Universitas Tama Jagakarsa

Abstract

The formulation of this research is whether there is an influence of discipline and motivation on employee performance at PT Mitra Harmoni Insurance Broker either partially or simultaneously. This research uses library research methods (books, scientific papers, internet, etc.) and field research (questionnaires and interviews). The number of respondents in this study was 60 people, the test was carried out with the help of the SPSS (Statistical Package for Social Sciences) program in version 24. In this study, using the Multiple Linear Regression test, Correlation Coefficient, and Determination and Hypothesis Testing through t and F tests to determine the effect of Discipline. and Motivation on Employee Performance. It can be seen that the value of F-count is greater than the value of F-table ($67.839 > 3.195$) and the significant value ($\text{sig} = 0.000$) which is smaller than the value $\alpha = 0.05$. These results prove that simultaneously or together the Discipline variable (X1) and the Motivation Variable (X2) have a significant influence on Employee Performance (Y) at PT Mitra Harmoni Insurance Broker.

Keywords: Discipline, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Asuransi atau pertanggungan adalah suatu perjanjian antara dua pihak atau lebih, dimana penanggung sendiri menambah tertanggung dengan menerima premi asuransi, untuk memberikan santunan kepada tertanggung apabila terjadi kerugian, kerusakan. atau hilangnya keuntungan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin ditanggung oleh tertanggung, akibat dari peristiwa yang tidak pasti, atau untuk

melakukan pembayaran berdasarkan kematian atau nyawa tertanggung. PT Mitra Harmoni Insurance Broker adalah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa Asuransi, Asuransi merupakan sesuatu pertanggungan yang sudah tidak asing lagi bagi masyarakat Indonesia, dimana sebagian besar masyarakat Indonesia sudah melakukan perjanjian asuransi dengan perusahaan asuransi, baik perusahaan asuransi milik negara maupun milik swasta nasional.

Dalam menjalankan persaingan di era globalisasi perusahaan asuransi difokuskan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan asuransi dituntut untuk mampu meningkatkan daya bersaing dalam rangka menjaga kelangsungan kehidupan perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan sangat baik agar mereka bekerja secara efisien guna mencapai prestasi kerja yang diinginkan suatu perusahaan. Sumber daya manusia harus dapat diubah menjadi suatu aset yang bermanfaat bagi pembangunan. Untuk itu berbagai keterampilan, kreativitas, dan peluang harus diberikan kepada sumber daya manusia, sesuai dengan kemampuan biologis dan spiritualnya. Langkah-langkah kehati-hatian dapat dilakukan untuk membekali dan mempersiapkan sumber daya manusia agar menjadi aset pembangunan nasional yang benar-benar produktif dan bermanfaat. Ada beberapa hal yang menggerakkan seseorang mau bekerja dalam perusahaan, antara lain adalah untuk mencukupi kebutuhan fisik dan kebutuhan mental. Apabila karyawan merasa bahwa kebutuhan tersebut tidak tercukupi, maka tidak mustahil semangat kerja karyawan akan menurun. Jika hal ini terjadi kemungkinan besar produktivitas perusahaan akan menurun pula. Ada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah berkurangnya kedisiplinan kerja karyawan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan mengenai kedisiplinan dan kinerja yang menyatakan bahwa kedisiplinan dapat berpengaruh signifikan

terhadap kerja karyawan. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kedisiplinan terhadap kinerja seseorang sudah terlatih kemampuannya sehingga dalam bekerja ia lebih dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Dan kedisiplinan tersebut akan berpengaruh pada peningkatan kerja karyawan secara langsung dapat berdampak kepada kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Selain kedisiplinan, ada beberapa factor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu dengan menurunnya motivasi kerja di kalangan karyawan. Motivasi merupakan pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja dengan tekun dan ikhlas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi muncul dari adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi yang menimbulkan tekanan dan perasaan tidak puas yang mendorong terciptanya produktivitas karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan factor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan, lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan system yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan yang melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia. Kinerja yang baik dalam suatu perusahaan tidak bisa diperoleh hanya dengan keinginan yang tinggi tanpa proses

kedisiplinan, kerja keras serta motivasi dari orang sekitarnya. Dengan pemberian motivasi yang kuat dan kedisiplinan yang maksimal diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

B. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu, pengetahuan serta kompleksnya permasalahan yang terjadi dalam suatu perusahaan, maka penulis hanya membahas pada pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Harmoni Insurance Broker sehingga lebih terarah dan mudah dipahami sesuai dengan tujuan pembahasan, Kinerja karyawan dipilih karena peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis merumuskan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Harmoni Insurance Broker?
2. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Harmoni Insurance Broker?
3. Apakah Kedisiplinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Harmoni Insurance Broker?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Harmoni Insurance Broker.

- b. Untuk mengetahui Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Harmoni Insurance Broker.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Harmoni Insurance Broker.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kedisiplinan

1. Pengertian Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2016: 193): Disiplin merupakan fungsi operasional SDM yang terpenting, karena semakin disiplin pegawai maka semakin baik pula prestasi kerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi dan instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk menaati semua peraturan keagenan yang ditetapkan oleh manajemen dengan mengingat anggota agensi agar semua karyawan dapat menjalankan baik dengan hati nurani sendiri, baik dengan paksaan..

Menurut Eddy Madiono Sutanto (2015:12) Kedisiplinan kerja adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembina hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Litjan Poltak Sinambela (2016:356). Menyatakan Kedisiplinan kerja sebagai berikut:

“Kedisiplinan 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 menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

2. Indikator Kedisiplinan

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2016: 194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi atau instansi antara lain sebagai berikut::

- a. Tujuan dan Kapasitas
Tujuan dan kemampuan juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan idealnya ditetapkan serta cukup menstimulasi kapasitas karyawan. Artinya tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan serius dan disiplin dalam pelaksanaannya.
- b. Model peran kepemimpinan
Peran kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan sebagai panutan dan panutan oleh bawahannya.
- c. Keadilan
Kebenaran memberikan andil dalam pencapaian disiplin karyawan, karena ego dan sifat manusia selalu merasa penting dan menuntut untuk dibutuhkan seperti manusia lainnya.
- d. Pengawasan melekat

Supervisi yang melekat merupakan tindakan nyata dan paling efektif untuk menerapkan disiplin pada karyawan agensi. Karena dengan supervisi yang melekat maka atasan harus aktif dan mengawasi perilaku, akhlak, sikap, semangat kerja dan prestasi kerja bawahannya..

- e. Sanksi hukuman
Sanksi berperan penting dalam menjaga disiplin karyawan dengan sanksi yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan instansi, sikap dan perilaku disiplin karyawan akan semakin menurun..
- f. Ketegasan
Keteguhan kepemimpinan dalam bertindak akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Manajer harus menunjukkan keberanian dan bertindak tegas untuk menghukum setiap karyawan secara individu sesuai dengan sanksi yang ditentukan.
- g. Hubungan kemanusiaan
Hubungan antar manusia yang harmonis antar rekan kerja berkontribusi pada disiplin yang baik dalam sebuah institusi.

3. Fungsi Kedisiplinan Kerja

Menurut Afandi (2016:3) Fungsi kedisiplinan adalah:

1. Menata kehidupan Bersama dalam suatu organisasi
2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar peraturan.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangatlah penting, karena motivasi adalah suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya ingin bekerja dengan giat dan antusias dengan mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin sangat penting karena manager memabagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ingin dicapai.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan kreatif, tetapi yang sangat penting mereka ingin bekerja dengan giat dan berkemauan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan tidak ada artinya bagi perusahaan jika para karyaean tidak mau bekerja dengan giat. Untuk mendapatkan motivasi seorang dapat diperlukan tentang arti dari motivasi serta bagaimana terbentuknya motivasi. Menurut Veithzal Rivai Zainal (2015:607) Mengemukakan bahwa Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individual. Menurut Edy Sutrisno (2016:110) Menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.” Menurut Pamela & Oloko (2015:11) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang

sukses untuk menjaga kelangsungan pekerja dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang diinginkan. Menurut Arif Yusuf Hamali (2017:133) Menggumukakan bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dalam segala upayanya. Motivasi orang bekerja ada berbagai macam ada orang yang termotivasi mengerjakan suatu pekerjaan karena bayarannya besar, Ada juga yang motivasi karena rasa aman ataun keselamatan meskipun kerja dengan jarang yang cukup jauh. Bahkan ada yang termotivasi bekerja hanya karena pekerjaan tersebut memberikan prestasi yang tinggi walaupun gajinya terbilang kecil.

2. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan Malayu (2015:146) antara lain:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasann kerja karyawan
- b. Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan
- c. Mempertahankan loyalitas dan kesabilian karyawan perusahaan

- d. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- f. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi karyawan
- g. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- k. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan.

3. Indikator Motivasi

Menurut Sondang P Siagian (2015) beberapa indikator motivasi sebagai berikut:

a. Kemauan

Kemauan adalah dorongan diri luar diri untuk melakukan suatu. Ini mengindikasikan ada yang dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

b. Kerelaan

Kerelaan merupakan suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa paksaan dalam melakukan permintaan tersebut.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab didefinisikan sebagai suatu akibat yang terjadi dari pelaksanaan peranan seseorang, baik peran kewajiban ataupun kekuasaan. Secara tanggung jawab artikan sebagai kewajiban untuk melaksanakan sesuatu.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja bagian produktivitas tenaga kerja, produktivitas, berasal dari kata Produktif yang artinya segala sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapat dipandang sebagai suatu proses kegiatan yang terstruktur untuk menggali potensi yang ada. ada dalam komoditas atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat diartikan sebagai keinginan dan upaya setiap manusia (individu atau kelompok) untuk selalu meningkatkan kualitas hidup dan penghidupannya. Agar lebih jelas berikut ini akan diuraikan beberapa definisi performance menurut beberapa ahli.

Menurut Afandi (2018: 83), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2016: 67) istilah kinerja berasal dari kata professional performance atau kinerja aktual (kinerja aktual dalam pekerjaan atau prestasi yang telah dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Edison (2016: 190) secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan

proses kerja seorang individu yang hasilnya dapat dijadikan dasar untuk menentukan apakah pekerjaan tersebut baik atau sebaliknya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sangat erat kaitannya dengan masalah produktivitas sebagai salah satu indikator untuk mengetahui bagaimana upaya untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi di suatu perusahaan atau lembaga. Dalam kaitan ini, upaya untuk mengevaluasi kinerja suatu organisasi menjadi sangat penting.

Berbicara tentang kinerja staf sangat erat kaitannya dengan bagaimana melakukan evaluasi terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau standar kinerja. Frasa ini menyatakan bahwa standar kinerja harus dirumuskan untuk menjadi acuan dalam perbandingan antara apa yang telah dilakukan dan apa yang diharapkan, versus pekerjaan atau posisi yang telah diberikan kepada seseorang. Standar termasuk juga dapat digunakan sebagai ukuran pertanggungjawaban atas apa yang telah dilakukan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunga (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan anatar lain:

- a. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan

pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oeh karna itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*).

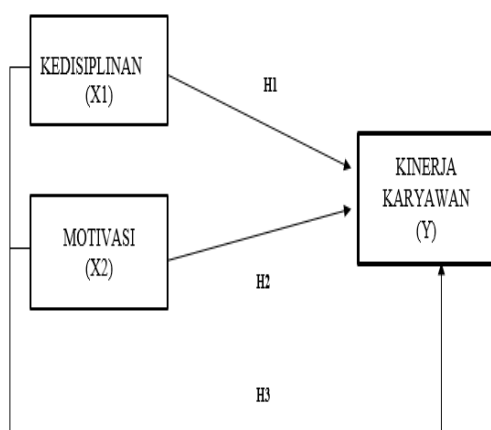
b. Faktor Motivasi
Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi yang merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Setiap mental merupakan mental yang mendorong diri seseorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seseorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seseorang karyawan harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

E. Kerangka Pemikiran Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini digunakan dua variable bebas dan satu variabel dependen (terikat). Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran penelitian



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- 1: Diduga terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja karyawan pada PT Mitra Harmoni Insurance Broker
- 2: Diduga terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Mitra Harmoni Insurance Broker
- 3: Diduga terdapat pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Mitra Harmoni Insurance Broker

METODELOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan objek penelitian pada PT Mitra Harmoni Insurance Broker, Gedung Menara Hijau Jl. MT. Haryono Kav.33 Cikoko Pancoran Jakarta-Selatan DKI Jakarta – Indonesia. sedangkan waktu penelitian yang digunakan kurang lebih 3 bulan lebih dari bulan januari 2020 sampai April 2020.

B. Definisi operasional variabel

1. Kedisiplinan (X1)

Kedisiplinan sebagai variable bebas (independent variable) adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya ataupun terpengaruhnya variable. Kesidplinan menerapkan kesadaran dan kesediaan karyawan menaanti semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang meningkat anggota instansi agar dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran senidri maupun dengan paksaan,

Tabel 3.1 Operasonalsasi Variabel Kedisiplinan (X1)

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kedisiplinan Hasibuan (2016:193) Kesidiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang tercapai. Tanpa kesdisiplinan yang baik bagi oranisasi maupun instant mencapai hasil yang optimal.	1. Frekuensi Kehadiran	a. Absensi b. Tepat Waktu	Ordinal
	2. Tingkat Kewaspadaan	a. Ketelitian b. Perhitungam	Ordinal
	3. Ketaatan pada standar kerja	a. Menaati aturan dan pedoman kerja b. Tanggung jawab	Ordinal

Kesidplinan menerapkan kesadaran dan kesediaan karyawan menaanti semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang meningkat anggota instansi agar dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran senidri maupun dengan paksaan,	4. Ketaantan pada peraturan kerja	a. Kepatuhan b. kelancaran	Ordinal
	5. Etika Keja	a. Keserasian dalam bekerja b. Saling Menghargai	Ordinal

2. Motivasi (X2)

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung prilaku manusia, supaya ingin bekerja dengan giat dan antusias dengan mencapai hasil yang

optimal. Motivasi semakin sangat penting karena manager membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ingin dicapai

Tabel 3.2 Operasionalisasi variabel Motivasi (X2)

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Menurut (Veithzal Rivai Zainal 2015:607) . Motivasi adalah seangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.	1. Kebutuhan akan prestasi	a. Menyukai tantangan dalam pekerjaan b. Tanggung jawab c. Prestasi kerja	Ordinal
	2. Kebutuhan akan kekuatan	a. Mencari posisi dalam kelompok b. Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan	Ordinal
	3. Kebutuhan akan pertemanan	a. Memiliki hubungan baik dengan organisasi b. Memiliki kerja sama yang baik.	Ordinal

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugasnya yang harus dikerjakan

sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam waktu yang ditentukan.

Tabel 3.3 Operasionalisasi variabel kinerja Karyawan (Y)

Jenis Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan Menurut Mangkunegara (2016:67) Kinerja berasal dari kata <i>Job performance</i> atau <i>Actual Performance</i> (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikn kepadanya.	1. Sasaran kinerja Karyawan	a. Kuantitas b. Kualitas c. Waktu d. Biaya	Ordinal
	2. Prilaku Kerja	a. Orientasi b. Pelayanan c. Integrasi d. Komitmen e. Kedisiplinan f. Kerjasama g. Kepemimpinan	Ordinal

C. Populasi dan Sampel

Metode pengumpulan data dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan sebagai berikut:

1. Populasi

Populasi adalah Penelitian Menggunakan statistik (*inferensial*) dimana Teknik statistic yang digunakan untuk menganalisis data dan sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiono, 2018:201). dalam penelitian ini, yang terjadi populasi pada PT Mitra Harmoni Insurance Broker sebanyak 143 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2016:81) sampel adalah Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. metode

pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan random sampling dari populasi yang ada. jumlah sampel yang diambil dari populasi yang ada dengan menggunakan rumus Slovinm maka didapatkan sampel sebanyak 60 responden yang di ambil secara acak.

D. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisa terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah Penelitian Lapangan (field research . Penelitian lapangan terdiri dari:

- a) Observasi
- b) Wawancara

c) Kuesioner

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner dimana peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada sampel yang telah ditetapkan dan akan disebarkan di PT Mitra Harmoni Insurance Broker. Penilaian jawaban dianalisa berdasarkan skala likert.

E. Teknik Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan alat bantu SPSS. SPSS (Statistical Package Social Sciences) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan versi 24. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas
2. Uji Realibilitas
3. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Non Multikolinearitas
 - b Uji Otokolerasi
 - Uji Heteroskedastisitas

4. Uji Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi liner berganda biasanya dinyatakan dalam bentuk formula sebagai berikut:

$$\text{Rumus: } Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

a= Konstata

b₁= Koefisien regresi kedisiplinan

b₂= Koefisien regresi motivasi

X₁= Kedisiplinan

X₂= Motivasi

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

6. Uji T

7. Uji F-Test (Simultan)

A. HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Data Responden

a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil koesioner yang telah disebar pada karyawan, responden dapat diklasifikasikan menurut jenis kelamin seperti dijelaskan pada tabel berikut ini ;

Tabel 4.2 Klasifikasi responden menurut jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	38	63,3 %
Wanita	22	36,7 %
Jumlah responden	60	100 %

Sumber: data diolah dari hasil responden, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi respondedn pada penelitian ini adalah terbanyak pria dengan wanita, dilihat dari presentasinya ini membuktikan bahwa pria lebih aktif berperan dalam mengisi kuisisioner dalam penelitian ini.

b. Karakteristik Resonden Menurut Usia

Dilihat berdasarkan usia dari karyawan yang bekerja dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Menurut Usia

Usia responden	Frekuensi	Persentase
20 – 29 tahun	6	10,0 %
30 – 39 tahun	25	41,7 %
40 – 49 tahun	18	30,0 %
> 50 tahun	11	18,3 %
Jumlah responden	60	100 %

Sumber: data diolah dari hasil responden. 2020

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa responden yang lebih dominan terdapat pada usia antara 30 – 39 tahun yaitu sebanyak 25 responden jika di persentasekan sebesar 41,7%, sedangkan responden dengan usia antara 20-29 tahun responden terkecil dilihat dari usia.

c. Klasifikasi Responden Menurut Lama Kerja

Berdasarkan keseluruhan responden dari kuesioner yang telah disebar dapat di lihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Frekuensi Responden Menurut Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
< 5 tahun	8	13,3 %
5 - 9 tahun	33	55,0 %
10 - 15 tahun	7	11,7 %
> 15 tahun	12	20,0 %
Jumlah responden	60	100 %

Sumber: data diolah dari hasil responden. 2020

Berdasarkan tabel diatas dilihat dari menunjukkan bahwa lama kerja 5-9 tahun lebih dominan dengan jumlah responden sebanyak 33 karyawan, sedangkan urutan ke dua yang mendominasi dari frekuensi masa kerjanya > 15 tahun itu dominan dengan 12 karyawan dari jumlah responden, sedangkan selebihnya karyawan yang menjadi responden memiliki masa kerja < 5 tahun

sebanyak 8 karyawan dan laa kerja antara 10-15 tahun sebanyak 7 karyawan.

2. Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X1)

Hasil uji validitas variabel Kedisiplinan dengan SPSS ver. 24 dengan N = 60 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} untuk N = 60 sebesar 0,254. Sehingga untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Kedisiplinan (X₁), dimana jika didapat nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0,254) . Hasil r_{hitung} dapat dilihat pada tabel 4.4 pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* maka variabel Kedisiplinan (X₁) dapat dinyatakan valid, dan berdasarkan tabel diatas didapat hasil keseluruhan instrument dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Dengan N = 60 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} untuk N = 60 sebesar 0,254. Sehingga untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Motivasi Kerja (X₂), dimana jika didapat nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0,254). Hasil r_{hitung} dapat dilihat pada tabel 4.5 pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* maka variabel Motivasi Kerja (X₂), dapat dinyatakan valid, dan berdasarkan tabel diatas didapat hasil keseluruhan instrument dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dengan $N=60$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} untuk $N = 60$ sebesar 0,254. Sehingga untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y), dimana jika didapat nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0,254), maka variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan valid, dan berdasarkan tabel diatas didapat hasil keseluruhan instrument dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan (X1)

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan dengan SPSS ver. 24 menghasilkan Uji Reliabilitas variabel Kedisiplinan (X_1) dengan hasil nilai Alpha sebesar 0.872, maka dapat disimpulkan bahwa $0.872 > 0.600$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kedisiplinan (X_1) adalah Reliabel dapat diterima.

b. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Hasil Uji Reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan hasil nilai Alpha sebesar 0.882, maka dapat disimpulkan bahwa $0.882 > 0.600$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai

variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah Reliabel dapat diterima.

c. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Alpha sebesar 0.891, maka dapat disimpulkan bahwa $0.891 > 0.600$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah Reliabel dapat diterima.

4. Pengujian Asumsi Klasik

Uji normalitas

Berdasarkan sampel data $N = 60$, situasinya diilustrasikan pada hasil penelitian terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti bahwa model regresi terdistribusi normal. Dengan demikian model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan masukan variable Kedisiplinan dan Motivasi.

b. Uji Non Multikolonearitas

Nilai VIF < 5 dan nilai Tolerance > 0.0001 yang berarti model regresi tersebut tidak terdapat Multikolinearitas.

c. Uji Otokorelasi

Tabel 4.4 Hasil Uji Otokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 ^a	.704	.694	2.862	1.572

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil hitung, nilai Durbin-Watson (DW-test) adalah sebesar 1,572 sedangkan dalam DW-tabel untuk k=2 dan N = 60, besarnya DW-tabel; dL (DW batas bawah) = 1.514; dU (DW batas atas) = 1.651; 4-dU = 2,349; dan 4-dL= 2,486; maka dapat disimpulkan bahwa DW-test terletak pada daerah uji.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa DW-test berada di daerah penerimaan Ho, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi di daerah penerimaan Ho sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif. Berdasarkan hasil tersebut maka model analisis bebas dari adanya autokorelasi dan dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan masukan variabel Kedisiplinan dan Motivasi Kerja.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil tes menunjukkan bahwa variabel bebas dari masalah hetero-modalitas. Ini didasarkan pada diagram yang disajikan oleh scatterplots yang didistribusikan atau tidak membentuk struktur biasa (didefinisikan), seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut.

5. Analisa Regresi Berganda

Dari hasil analisa tersebut di peroleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,865 + 0,496 X1 + 0,314 X2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kedisiplinan

X2 = Motivasi Kerja

E = Disturbance error (faktor pengganggu/residual)

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1) Konstanta = 8,865

Jika variabel independent yaitu Kedisiplinan dan Motivasi Kerja di asumsikan bernilai konstan (nol), maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 8,865 point.

2) Koefisien X1 = 0,496

Jika variabel Kedisiplinan mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) point sementara variabel Motivasi Kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,496 point.

3) Koefisien X2 = 0,314

Jika variabel Motivasi Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) point sementara variabel Kedisiplinan dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,314 point.

6. Koefisien Determinasi

Dari hasil analisa SPSS di dapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 ^a	.704	.694	2.862	1.572

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

nilai koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,694. Ini menandakan bahwa Variabel Kedisiplinan dan Motivasi Kerja mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,694 atau sebesar 69,4% dan sisanya 30,6 % di jelaskan

oleh faktor lain (variabel lain) yang tidak di teliti pada penelitian ini.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

uji signifikansi melalui uji t pada taraf 5%. Hasil analisa data di dapatkan sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji t Variabel X1 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.980	2.219		5.399	.000
	X1	.715	.070	.804	10.280	.000

a. Dependent Variable: Y

Nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan db = 59 adalah 1,671. Berdasarkan tabel diatas, nilai t_{hitung} untuk koefisien regresi Motivasi adalah sebesar 6,039. Selanjutnya harga t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Ternyata nilai t_{hitung} lebih

besar dari nilai t_{tabel} $10,280 > 1,671$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Kedisiplinan (X1) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.7 Hasil Uji t Variabel X2 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.898	2.583		4.993	.000
	X2	.675	.080	.743	8.460	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, nilai t_{hitung} untuk koefisien regresi Motivasi Kerja adalah sebesar 8,460. Selanjutnya harga t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} $8,460 > 1,671$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji F

Pengujian secara simultan (Uji-F) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dan taraf kepercayaan (*level of confidence*) sebesar 95%.

Tabel 4.8 Hasil F Hitung

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1111.590	2	555.795	67.839	.000 ^b
	Residual	466.993	57	8.193		
	Total	1578.583	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($67,839 > 3,195$), dan nilai signifikansi hitung (sig) = 0,000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel Kedisiplinan (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Mitra Harmoni Insurance Broker.

KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan hasil penelitian, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk koefisien regresi Motivasi adalah sebesar 6,039. Selanjutnya harga t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} $10,280 > 1,671$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa

variabel Kedisiplinan (X_1) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Nilai t_{hitung} untuk koefisien regresi Motivasi Kerja adalah sebesar 8,460. Nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} $8,460 > 1,671$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($67,839 > 3,195$), dan nilai signifikansi hitung (sig) = 0,000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel Kedisiplinan (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Mitra Harmoni Insurance Broker. Nilai koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,694.

Ini menandakan bahwa Variabel Kedisiplinan dan Motivasi Kerja mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,694 atau sebesar 69,4% dan sisanya 30,6 % di jelaskan oleh faktor lain (variabel lain) yang tidak di teliti pada penelitian ini.

B. Saran

Saran-saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Atasan harus memperhatikan kedisiplinan karyawannya, dengan kedisiplinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan .
2. Diharapkan setiap pimpinan didalam perusahaan dapat mendorong dan menjaga positifnya motivasi karyawan sehingga dapat berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini motivasi karyawan berdampak positif kepada kinerja karyawan dalam perusahaan.
3. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan ke pada pimpinan perusahaan, dan dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui faktor terbesar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang telah ditentukan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT

Remaja Rosdakarya. Bandung. 2016.

Afandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau. 2018.

Afandi, P. S. *Concept & Indicator Human Resiurces Manajemen For Manajemen Research*. Deepublish. Yogyakarta. 2016.

Burhanuddin, Yusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dilembaga Keuangan Syariah*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2015.

Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, "Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 17, No. 2, hal. 142. 2015

Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung. 2016.

Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi*, Edisi Ke-9. Kencana. Jakarta. 2017.

Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta. 2016.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (edisi 8). Cetakan ke VIII. Badan

- Penerbit Universitas
Diponegoro. Semarang. 2016.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. 2018.
- Haidar, Nawawi. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Komperatif*. UGM Press. Yogyakarta. 2017.
- Hamali, Arif Yusuf. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta. 2016
- Hasibuan, P. S. Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta. 2015
- Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. 2016.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta. Bandung. 2016.
- Pamela, A. O., & Oloko. *Effect Of Motivation On Employee Performance Of Commercial Bank In Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Saraswati Ratna Dan Febriella Sirait. *Organizazion Behavior*. Salemba Empat. 2016.
- Sedermayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju. Bandung. 2015.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta. 2016.
- Siagian, P. Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-24. Bumi Aksara Indicator Motivasi. Jakarta. 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta. Bandung. 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta. Bandung. 2016.
- Sunyoto, Danang. *Metodologi Penelitian Akutansi*. PT Refika Aditama. Bandung. 2016
- Vaithzal Rivai Zainal, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-7. PT RAJAGRAFINDO. Depok. 2015.