

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amartha Mikro Fintek

Muhammad Rafli^{1*}, Irwin Suksrisno Sugeng²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika Jatiwaringin
Jl. Raya Jatiwaringin No.18, Jakarta Timur, Indonesia.

e-mail korespondensi: rafliubet03@gmail.com

Submit: 08-10-2024 | Revisi : 12-10-2024 | Terima : 30-10-2024 | Terbit online: 03-05-2025

Abstrak – Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel disiplin kerja motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Amartha Mikro Fintek. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena berkaitan dengan angka dan statistik untuk menguji variabel dan hipotesis. Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25, peneliti melakukan beberapa pengujian antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji t, uji F, analisis regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 karyawan yang merupakan seluruh karyawan PT. Amartha Mikro Fintek, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah mengambil seluruh populasi karena jumlah populasi berjumlah dibawah 100. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa disiplin kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kinerja karyawan

Abstract - This research aims to explain the partial and simultaneous influence of the Workload and Work Stress variables on Turnover Intention among PT Amartha Mikro Fintek Head Office Employees. This type of research is quantitative research because it deals with numbers and statistics to test variables and hypotheses. Data processing used the SPSS version 25 program, researchers carried out several tests, including data quality tests consisting of: validity tests and reliability tests. Then the classical assumption test consists of normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test. Finally, hypothesis testing consists of: t test, F test, multiple linear regression analysis and coefficient of determination test. The population in this study was 54 employees who were all Head Offices of PT Amartha Mikro Fintek. The sampling technique used saturated samples where all parts of the population were used as samples. The results of this research show that Work Load partially and significantly affects employee Turnover Intention. Job Stress has a partial and significant effect on employee Turnover Intention. Workload and Job Stress simultaneously influence employee Turnover Intention.

Keywords: Work Discipline, Work Stress, Employee Performance

1. Pendahuluan

Manajemen memegang peranan penting dalam peningkatan efisiensi dan efektifitas dari sebuah perusahaan. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja dari diri seorang karyawan dan motivasi kerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan dan motivasi yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target kinerja karyawan perusahaan akan tercapai.

Menurut Fahmi (Elang Ibrahim et al., 2021) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diukur terhadap kondisi atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya selama periode waktu tertentu”. Sedangkan menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang dipercayakan kepadanya. Menurut Sastrohadiwiry (Pratama, 2022) mengatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku serta menegakkannya, tanpa menghindari penerimaan sanksi jika ia melanggar tugas dan wewenang yang dipercayakan kepadanya. Menurut Afandi (Mawardi et al., 2024) “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas”). Menurut



Luthans (Rahardjo, 2022) melihat motivasi sebagai kombinasi kebutuhan, dorongan dan insentif. Ini didefinisikan sebagai proses yang dibintangi dengan kebutuhan fisiologis atau psikologis yang mengaktifkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

PT Amarta Mikro Fintek merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pinjam meminjam uang secara online. PT Amarta Mikro Fintek (Amarta) sendiri telah resmi mengantongi izin usaha sebagai perusahaan penyelenggaraan layanan pinjam emminjam uang berbasis teknologi dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Izin bernomor KEP-46/D.05/2019 berlaku secara permanen, tanpa batas waktu berakhir. Dengan demikian pihak *customer* tidak perlu khawatir atas tingkat keamanannya. Namun dalam melakukan kegiatannya, peneliti mengamati terdapat permasalahan yang membuat kinerja karyawan menurun. Berlandaskan hasil wawancara dengan Ibu Rine menyebutkan bahwa terdapat permasalahan dalam hal kedisiplinan karyawannya diantaranya pernah mengalami keterlambatan waktu hadir, pulang lebih awal dan menumpulkan pekerjaannya. Disisi lain, Ibu Rine menyebutkan terdapat permasalahan dalam tingkat motivasi kerja karyawan, beliau menyampaikan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang sering tidak bersemangat dan merasa bosan dalam bekerja.

Menurut Moenir (Sayoto & Winarto, 2018). Indikator dan dimensi dimensi dari disiplin kerja adalah sebagai berikut: 1) Ketepatan waktu, 2) Tanggung jawab, 3) Ketaatan. Menurut Hasibuan (Manullang et al., 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, yaitu: 1) Tujuan dan kemampuan, 2) Teladan Pimpinan, 3) Balas Jasa, 4) Keadilan 5) Ketegasan Pemimpin. Maslow (Prastyo & Santoso, 2021) terdapat indikator yang berpengaruh pada motivasi kerja, yaitu: 1) Kebutuhan Fisiologis, 2) Kebutuhan Rasa Aman, 3) Kebutuhan Sosial, 4) Kebutuhan Penghargaan, 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri. Menurut Frederick Herzberg (Prastyo & Santoso, 2021) terdapat 2 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu: 1) Kebutuhan pemeliharaan atau kesehatan, 2) Faktor pemeliharaan berkaitan psikologis. Menurut Robert L. Manthis dan H. Jackson dalam (Tyas et al., 2020) Indikator kinerja adalah sebagai berikut: 1) Kuantitas, 2) Kualitas. Menurut Prawirosentono (Farhah et al., 2020) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: 1) Efektivitas dan efisiensi, 2) Otoritas dan tanggung jawab, 3) Disiplin.

2. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono dalam (Balaka, 2022) berpendapat bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik.

2.1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Poggendorff, 2022) populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian *Human Resource* PT. Amarta Mikro Fintek yang berjumlah 54 karyawan.

2.2. Sampel

Menurut Sugiyono, (Sugiyono, 2019) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki. Penelitian ini memakai cara total sampling yang dimana sampel menggunakan seluruh jumlah populasi, sebanyak 54 karyawan.

Menurut (Ardiansyah et al., 2023) Teknik pengumpulan data yang sering digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data melalui serangkaian pertanyaan yang telah dirancang dengan tujuan mengukur variabel penelitian. Skala yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah skala likert dengan 5point untuk menjawab dalam berbagai tingkatan bagi setiap butir kepuasan. Skala yang digunakan untuk mengukur setiap *alternative* jawaban adalah skala likert yang ditampilkan pada tabel 1.

Tabel 1. Skala Likert

Pilihan	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

2.3. Karakteristik Responden

Variabel yang diamati adalah jenis kelamin dan pendidikan. Dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin dan pendidikan responden, dan persentase rincinya ada di Tabel 2. Jika dilihat Tabel 2, Laki-laki berjumlah 25 orang dan perempuan 29 orang, Jadi total responden berjumlah 54. Untuk pendidikan didominasi SMA dengan jumlah 27 orang dan yang paling rendah S2 dengan berjumlah 3 orang.

Tabel 2 . Karakteristik Responden Jenis Kelamin dan Pendidikan

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	25	43%	SMA	27	50%
Perempuan	29	57%	D3 / D4	8	15%
			S1	16	28%
			S2	3	7%
Total	54	100%		54	100%

Sumber: Penelitian, 2024

2.4. Teknik Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda serta analisis uji yang dilakukan diantaranya: 1) uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas 2) uji asumsi klasik yaitu uji normalitas Kolmogrov-Smirnov. Uji heteroskedastisitas, uji multikolonieritas 3) uji regresi linear berganda 4) uji hipotesis yaitu uji T dan uji F, untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen menggunakan uji koefisien determinasi.

3. Hasil dan pembahasan

3.1. Uji validitas

Menurut Sugiyono dalam (Ono, 2020) validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Selain validitas, alat ukur yang baik juga harus reliabel. Adapun kriteria dari pengujian realibilitas dapat dilihat dari:

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60 maka instrument tersebut memiliki reabilitas yang baik, dapat disimpulkan bahwa instrument adalah reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha (α) < 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrument tidak reliabel.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	No. Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	1	0,775	0.2681	valid
	2	0,378	0.2681	valid
	3	0,722	0.2681	valid
	4	0,529	0.2681	valid
	5	0,623	0.2681	valid
	6	0,657	0.2681	valid
	7	0,629	0.2681	valid
	8	0,592	0.2681	valid
Motivasi (X2)	1	0,439	0.2681	valid
	2	0,570	0.2681	valid
	3	0,587	0.2681	valid
	4	0,825	0.2681	valid
	5	0,536	0.2681	valid
	6	0,771	0.2681	valid
	7	0,661	0.2681	valid
	8	0,421	0.2681	valid
	9	0,529	0.2681	valid
	10	0,556	0.2681	valid
Kinerja (Y)	1	0,517	0.2681	valid
	2	0,817	0.2681	valid
	3	0,513	0.2681	valid
	4	0,561	0.2681	valid
	5	0,561	0.2681	valid
	6	0,553	0.2681	valid
	7	0,502	0.2681	valid
	8	0,326	0.2681	valid
	9	0,817	0.2681	valid

Sumber: Penelitian, 2024

3.2. Uji realibilitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,756	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,790	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,757	0,60	Reliabel

Sumber: Penelitian, 2024

3.3. Uji T

Menurut (Zahara T et al., 2021) uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial (Individual) berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji dua sisi). hal yang mendasari dalam pengambilan keputusan untuk uji statistik t menurut (Ghozali, 2018) adalah dengan melihat nilai signifikansi dan nilai t hitung, apabila:

a). Nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b). Nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$df = n - k$, sehingga $df = 54 - 3 = 51$ dengan nilai signifikansi 0,05, maka diketahui nilai t tabel = 1.675.

Tabel 5. Uji T

Model	t	sig	Keterangan
Disiplin Kerja	13,316	0,00	Berpengaruh secara signifikan
Motivasi Kerja	3,059	0,04	Berpengaruh secara signifikan

Sumber: Penelitian, 2024

Dari Tabel 5 diperoleh bahwa T hitung $>$ T tabel.

3.4. Uji F

Menurut (Sasono, 2020) pengujian hipotesis uji F yang ditampilkan pada tabel 6 digunakan untuk melihat secara keseluruhan variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna (signifikan) terhadap variabel terikat. Pembuktian diuji dengan metode menyamakan angka F hitung dengan F tabel pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan F tabel $df = (n-k-1)$ di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel.

Tabel 6. Uji F

Model	F	sig	Keterangan
Regression	423,726	0,00	Variabel disiplin dan Motivasi berpengaruh positif secara signifikan

Sumber: Penelitian, 2024

3.5. Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Susetyo et al., 2022) analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya disiplin kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan, pada penelitian ini sekaligus digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin	,971 ^a	,943	,941	,942

Sumber: Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 7, diketahui nilai koefisien R Square sebesar 0,941 atau sebesar 94,1%. Bisa disimpulkan pengaruh variabel X1 X2 terhadap Y sebesar 94,1% dan 5,9% sisanya dipengaruhi oleh variable lain.

4. Kesimpulan

Untuk mengetahui hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Dari hasil uji T (uji parsial) mengenai pengaruh disiplin kerja X1 terhadap kinerja karyawan Y, bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ $13,316 > 1,675$ dan nilai signifikansi disiplin kerja sebesar $0,00 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek. 2) Dari hasil uji T (uji parsial) mengenai pengaruh motivasi kerja X2 terhadap kinerja karyawan Y, bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $3,059 > 1,675$ dan nilai signifikansi motivasi kerja sebesar $0,04 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek. 3) Hasil pengujian uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$, dimana F_{hitung} $423,726 > 3,18$ dan didukung dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ artinya H_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja X1 dan motivasi kerja X2 secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Amarta Mikro Fintek.

Referensi

- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, 1, 130.
- Elang Ibrahim, F., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 316–325.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, Muh. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 5, Issue 1). <http://ojs.uho.ac.id/index.php/jopspe>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *Kukima : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 2829–0941
- Mawardi, S., Hanis, U., Violin, V., & Pamulang, U. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.... *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849.
- Ono, S. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55–61. <https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.167>
- Poggendorff, J. C. (2022). Statistik. In *S – Z, Lieferung 11*. <https://doi.org/10.1515/9783112588604-028>
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513–528. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>
- Pratama, C. (2022). *Skripsi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu*.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Zusrony, Ed.; 1st ed.). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Sasono, H. (2020). Analisa Pengaruh Tingkat Suku Bunga, Nilai Tukar, Inflasi, Harga Minyak Dunia, Indeks Harga Saham Gabungan dan Produk Domestik Bruto Terhadap Pertumbuhan Ekonomi. *Prosiding Seminar Nasional Pakar*, 1–9. <https://doi.org/10.25105/pakar.v0i0.6848>
- Sayoto, B., & Winarto, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mncvt Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 2338–4794.
- Susetyo, D. P., Pranajaya, E., Setiawan, T., & Suryana, A. (2022). Kualitas Pelayanan Akademik dan Citra Institusi sebagai Determinan Kepuasan Mahasiswa. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(4), 473–492. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i4.1250>
- Tyas, G., Wijaya, S., & Imigrasi, P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Tpi Yogyakarta. In *JAID* (Vol. 2, Issue 1).
- Zahara T, A. D., Wisnujati, N. S., & Siswati, E. (2021). Analisis Produksi Dan Produktivitas Cabai Rawit (*Capsicum Frutescens L*) Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Sosio Agribis*, 21(1), 18–29. <https://doi.org/10.30742/jisa21120211345>