



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM Telemarketing Asuransi pada PT. Sun Life Financial Indonesia

Eva Masruroh¹, Irma Sari Octaviani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: evamasruroh07@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima Februari 2024

Disetujui Maret 2024

Diterbitkan April 2024

Keywords:

Work Discipline,
Motivation, Employee
Performance

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work discipline and motivation on the performance of Insurance Telemarketing Division employees at PT. Sun Life Financial Indonesia. The type of research used in this research is quantitative research. The population used in this research were employees of the Telemarketing division at PT. Sun Life Financial Indonesia. The sample used by the author in this research was employees of the Telemarketing division at PT. Sun Life Financial Indonesia, totaling 54 people. The data collection method used in this research is primary data in the form of data from answers from 54 respondents. The results of this research show that there is a significant influence between work discipline on the performance of Telemarketing Division employees at PT. Sun Life Financial Indonesia, which is proven by the calculated t value $>$ t table or $(2.721 > 2.007)$. This is also confirmed by the p value $<$ Sig. 0.05 or $(0.009 < 0.05)$. There is a significant influence between motivation on the performance of Telemarketing Division employees at PT. Sun Life Financial Indonesia, which is proven by the calculated t value $>$ t table or $(4.353 > 2.007)$. This is also confirmed by the p value $<$ Sig. 0.05 or $(0.000 < 0.05)$. There is a significant simultaneous influence between work discipline and motivation on the performance of Telemarketing Division employees at PT. Sun Life Financial Indonesia, which is proven by the calculated F value $>$ F table or $(33.661 > 3.195)$, this is also confirmed by the p value $<$ Sig.0.05 or $(0.000 < 0.05)$.

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Motivasi,
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Divisi Telemarketing Asuransi pada PT. Sun Life Financial Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan divisi Telemarketing pada PT. Sun Life Financial Indonesia. Sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah karyawan divisi Telemarketing pada PT. Sun Life Financial Indonesia yang berjumlah 54 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa data hasil jawaban dari responden yang berjumlah 54 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Telemarketing pada PT. Sun Life Financial Indonesia, yang dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel atau $(2,721 > 2,007)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ Sig. 0,05 atau $(0,009 < 0,05)$. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Divisi Telemarketing pada PT. Sun Life Financial Indonesia, yang dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel atau $(4,353 > 2,007)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ Sig. 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Divisi Telemarketing pada PT. Sun Life Financial Indonesia, yang dibuktikan dengan nilai F hitung $>$ F tabel atau $(33,661 > 3,195)$, hal ini juga diperkuat dengan p value $<$ Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$.



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan, dengan segala kebutuhannya dalam sebuah perusahaan. Menurut Husein Umar (2015:20), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Sumber daya manusia adalah ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan juga merupakan faktor krisis yang dapat menentukan maju mundur serta hidup matinya suatu perusahaan.

Tenaga kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting, manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, perusahaan hanya menganggap bahwa karyawan sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam produksi, namun itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan dijiplak oleh manusia lain, karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan.

PT Sunlife Financial Indonesia adalah perusahaan asuransi milik swasta yang memiliki berbagai channel distribusi. Berbagai channel distribusi asuransi Sunlife Financial sendiri ini biasa ini tergabung dalam departemen partnership distribution dengan berbagai produk finance yang dijual, mulai dari asuransi, kartu kredit, hingga program investasi. Program kartu kredit disalurkan melalui channel bundling, kemudian untuk program investasi ini biasanya program yang menawarkan tidak hanya untuk pengembangan dana namun juga dilengkapi proteksi kesehatan ataupun jiwa. Program gabungan antara investasi dan perlindungan kesehatan serta jiwa ini dikerjakan langsung oleh agent-agent atau biasa disebut Insurance Advisor yang penempatannya pun langsung berada di cabang-cabang, salah satu bank swasta ternama di Indonesia, CIMB Niaga. Dan channel lain yang menjadi penopang utama target perusahaan adalah Telemarketing. Channel ini, memiliki agent atau biasa disebut telemarketer yang bertugas untuk menawarkan asuransi bagi para pengguna rekening ataupun kartu kredit melalui telepon.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan hal yang harus dijaga dan ditingkatkan untuk mencapai hasil yang baik dan sesuai tujuan, perlu adanya disiplin kerja dari personel yang bersangkutan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebab, hal ini mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Robbins dan Judge dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2016:177) menyatakan bahwa “motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya”. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:141) “motivasi adalah 4 pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan dapat meningkatkan

kinerja karyawannya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja melalui disiplin kerja dan motivasi kerja yang sesuai dengan harapan karyawannya.

KAJIAN LITERATUR

Disiplin Kerja

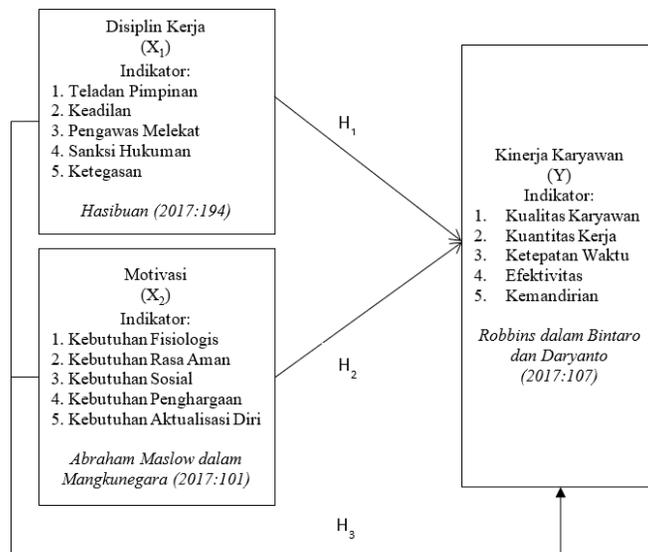
Latainer dalam Edy Sutrisno (2016:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Hasibuan (2017:193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini yang akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Selanjutnya menurut Hasibuan (2017:193) menyatakan kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Motivasi

Menurut Heller dalam Wibowo (2016:322) motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasinya. Menurut Hasibuan (2017:92), motivasi adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Robbins dan Judge dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2016:177) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Kinerja Karyawan

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 diebrikan kepadanya. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:7) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil dari pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2016:260) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah diberikan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- Ho₁ : Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Divisi Telemarketing Pada PT. Sun Life Financial Indonesia.
- Ha₁ : Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Divisi Telemarketing Pada PT. Sun Life Financial Indonesia.
- Ho₂ : Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Divisi Telemarketing Pada PT. Sun Life Financial Indonesia.
- Ha₂ : Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Divisi Telemarketing Pada PT. Sun Life Financial Indonesia.
- Ho₃ : Disiplin Kerja dan Motivasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Telemarketing Pada PT. Sun Life Financial Indonesia.
- Ha₃ : Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Telemarketing Pada PT. Sun Life Financial Indonesia.

METODE PENELITIAN

Terkait dengan penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif, menurut Sujarweni (2016:6), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang menghasilkan penemuan–penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur–prosedur statistik atau cara–cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan pada gejala– gejala yang mempunyai karakteristik tertentu dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sun Life Financial Indonesia, yang beralamat di Menara Sun Life, Jl. Dr. Ide Anak Agung Gde Agung Blok 6.3, Kecamatan Setiabudi, Kawasan Mega Kuningan, Jakarta Selatan, 12950 Telp. (021) 5289 0000. Adapun dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan Divisi Telemarketing PT. Sun Life Financial Indonesia yang berjumlah 120 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 54 karyawan. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*. Metode analisis data dengan regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear

Tabel 1 Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.825	4.317	2.971	.004	
	Disiplin Kerja	.695	.116	.639	5.997	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,825 + 0,695X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 12,825 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 12,825 *point*. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,695 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 *point* pada variabel Disiplin Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,507 *point*.

Tabel 2 Regresi Linear Sederhana Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.677	2.901	6.093	.000	
	Motivasi	.564	.077	.712	7.304	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,667 + 0,564X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 17,667 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 17,667 *point*. Nilai koefisien regresi Motivasi (X2) sebesar 0,564 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 *point* pada variabel Motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,564 *point*.

Tabel 3 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.683	3.755	2.845	.006		
	Disiplin Kerja	.348	.128	.320	2.721	.009	.611 1.637
	Motivasi	.406	.093	.512	4.353	.000	.611 1.637

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,683 + 0,348X_1 + 0,406X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 10,683 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 10,683 *point*. Nilai Disiplin Kerja (X1) 0,348 diartikan apabila konstanta tetap dan

tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 *point* pada variabel Disiplin Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,348 *point*. Nilai Motivasi (X2) 0,406 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 *point* pada variabel Motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,406 *point*.

Uji Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel 4 Uji Koefisien Korelasi Pearson Corellation

		Correlations		
		Disiplin Kerja	Motivasi	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.624**	.639**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	54	54	54
Motivasi	Pearson Correlation	.624**	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	54	54	54
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.639**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 25

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa antara variabel disiplin kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) terdapat koefisien korelasi (r) sebesar 0,639 dengan signifikansi 0,000. Hal tersebut berarti bahwa terdapat korelasi positif antara disiplin kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) dengan tingkat hubungan kuat, dan korelasi tersebut signifikan karena $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Kemudian antara motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) terdapat koefisien korelasi (r) sebesar 0,712 dengan signifikansi 0,000. Hal tersebut berarti bahwa ada korelasi positif antara motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) dengan tingkat hubungan kuat, dan korelasi tersebut signifikan karena $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sedangkan antara disiplin kerja (X1) variabel motivasi (X2) terdapat koefisien korelasi (r) sebesar 0,624 dengan signifikansi 0,000. Hal tersebut berarti bahwa ada korelasi positif antara disiplin kerja (X1) dengan motivasi (X2) dengan tingkat hubungan kuat, dan korelasi tersebut signifikan karena $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Tabel 5 Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.552	4.07334

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan analisis model koefisien korelasi di atas dapat diartikan bahwa angka koefisien korelasi R sebesar 0,754, yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah kuat karena angka tersebut mendekati 1.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.552	4.07334

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 25

Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R^2) di atas dapat diartikan bahwa angka R Square sebesar 0,569 atau sama dengan 56,9%, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 56,9%, pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 43,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 7 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.683	3.755		2.845	.006		
	Disiplin Kerja	.348	.128	.320	2.721	.009	.611	1.637
	Motivasi	.406	.093	.512	4.353	.000	.611	1.637

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (2,721 > 2,007) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,009 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi SDM Telemarketing pada PT. Sun Life Financial Indonesia.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (4,353 > 2,007) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Divisi SDM Telemarketing pada PT. Sun Life Financial Indonesia.

Uji F

Tabel 8 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1117.006	2	558.503	33.661	.000 ^b
	Residual	846.198	51	16.592		
	Total	1963.204	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (33,661 > 3,195), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Divisi SDM Telemarketing pada PT. Sun Life Financial Indonesia.

Pembahasan

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

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,825 + 0,695X_1$. Yang artinya apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 point pada variabel Disiplin Kerja (X1)

akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,507 point. Uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa antara variabel disiplin kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) terdapat koefisien korelasi (r) sebesar 0,639 dengan signifikansi 0,000. Hal tersebut berarti bahwa terdapat korelasi positif antara disiplin kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) dengan tingkat hubungan kuat, dan korelasi tersebut signifikan karena $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Pada uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,721 > 2,007$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig. 0,05$ atau ($0,009 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Telemarketing pada PT. Sun Life Financial Indonesia.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17,667 + 0,564X_2$. Yang artinya apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 point pada variabel Motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,564 point. Uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa antara motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) terdapat koefisien korelasi (r) sebesar 0,712 dengan signifikansi 0,000. Hal tersebut berarti bahwa ada korelasi positif antara motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) dengan tingkat hubungan kuat, dan korelasi tersebut signifikan karena $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Pada uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,353 > 2,007$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig. 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Divisi Telemarketing pada PT. Sun Life Financial Indonesia.

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

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 10,683 + 0,348X_1 + 0,406X_2$. Uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa antara motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) terdapat koefisien korelasi (r) sebesar 0,712 dengan signifikansi 0,000. Hal tersebut berarti bahwa angka koefisien korelasi R sebesar 0,754, yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah kuat karena angka tersebut mendekati 1. Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R^2) di atas dapat diartikan bahwa angka R Square sebesar 0,569 atau sama dengan 56,9%, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 56,9%, pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 43,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Pada uji hipotesis diperoleh diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($33,661 > 3,195$), hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig. 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Divisi Telemarketing pada PT. Sun Life Financial Indonesia.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi SDM Telemarketing pada PT. Sun Life Financial Indonesia, yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,721 > 2,007$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig. 0,05$ atau ($0,009 < 0,05$). Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Divisi SDM Telemarketing pada PT. Sun Life Financial Indonesia, yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,353 > 2,007$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig. 0,05$ atau ($0,000 <$

0,05). Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Divisi SDM Telemarketing pada PT. Sun Life Financial Indonesia, yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(33,661 > 3,195)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Andayani, I. & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maneggio*, Vol 2, No 1, 2019, Halaman 45-54.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahrum, S. P. & Sinaga, I. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* Vol. 3, No. 2, 2015, Halaman 135-141.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Fahmi, I. (2017). *Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawaban. Cetakan Kedua*. Bandung: Alfabeta
- Feriyanto, A & Triana, E, S. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Yogyakarta: Media Tera.
- Ghozali, I (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, S. P. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Abadi Di Jakarta. *Jurnal JENIUS*, Vol 4, No 1, 2020, Halaman: 22-32.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 10, No 2, 2020, Halaman 81-91
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol 16, No 2, 2016, Halaman: 459-470.
- Mangkunegara. A.A. A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I. & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maneggio*, Vol 2, No 1, 2019, Halaman 129-147.
- Mathis, R. L. & Jackson, J.H. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mukhtar. (2013). *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: Referensi.

- Nanang T. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Quadrant.
- Robbins, S. P. and Coulter, M. (2018). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P*. Jakarta; Erlangga.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sari, M. & Masruroh, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, Vol 2, No 2, 2018, Halaman: 36-51.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi. Utama.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sudjana (2015). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarta.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2016). *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2016). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryani, N. L., Sulaeman, A. & Putri, P. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. Zillion Tech Indonesia. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol 4 No 1, 2021, Halaman 28-35)
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Kencana.
- Tusholihah, M. dkk, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Journal Equilibrium Manajemen*, Vol 5, No 2, 2019, Halaman: 1-11
- Umar, H. (2015). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yulianti, R. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Propinsi Banten. *Jurnal Administrasi Negara*, Vol.3, No 2, 2015, halaman 55 – 69.