

**Kinerja Berbasis Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pegawai Non Staf  
PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan Dan Pengendalian  
Infrastruktur Jakarta Pusat**

**Ading Sunarto<sup>1</sup> Yugo Frayoga<sup>2</sup>**  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas  
Pamulang, Indonesia Email:  
[dosen02153@unpam.ac.id](mailto:dosen02153@unpam.ac.id),  
[Yugofrayoga1399@gmail.com](mailto:Yugofrayoga1399@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non staf baik secara sebagian maupun secara bersamaan pada PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan Dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat. Kuantitatif asosiatif dengan memakai SPSS versi 22 adalah teknik yang dipakai didalam penelitian ini. Model analisis menggunakan analisis statistik melalui pengujian uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis kuantitatif uji regresi linear sederhana dan uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F. Populasi didalam penelitian ini yaitu pegawai Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan Dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh maka yang digunakan sebanyak 62 atau keseluruhan dari jumlah populasi. Didapatkan hasil signifikansi  $\alpha=0,200$  dimana hasil itu  $>$  nilai  $\alpha=0,050$  atau  $(0,200 > 0,050)$ . Dengan begitu, maka asumsi distribusi rumus dalam uji ini yaitu data tersebut berdistribusi normal. Nilai koefisien regresi sederhana variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai yaitu 0,585, artinya bila motivasi meningkat 1 satuan maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0.585 dan Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai adalah 0,670, hal ini memiliki arti bila disiplin kerja meningkat 1 satuan maka akan menambah kinerja pegawai Non Staf senilai 0,670. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear berganda persamaan regresi linier berganda dengan persamaan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  dengan hasil  $Y = 10,348 + 0,080 X_1 + 0,632 X_2$ , artinya meskipun tanpa ada pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja, maka karyawan non staf tetap memiliki tingkat kinerja sebesar 10,328. Berdasarkan jumlah koefisien korelasi (R) adalah 0,747 atau hampir 1, berarti ada korelasi yang tinggi searah antara Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja pegawai Non Staf Pada PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat. Berdasarkan hasil uji t antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai non staf didapatkan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4.456 > 1.671)$  dan hasil uji t antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai non staf diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8.663 > 1.671)$  yang artinya keduanya secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non Staf, nilai Koefisien korelasi (X1) senilai 0,449 artinya variabel mempunyai tingkat korelasi yang sedang dan jumlah Koefisien korelasi (X2) senilai 0,745 berarti variabel mempunyai tingkat hubungan yang tinggi. Hasil penelitian koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh dengan hasil senilai 55,9% sementara sisanya senilai 44,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Dan uji F dimana hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(37.339 > 3,150)$  hal ini juga dikuatkan dengan  $pvalue < Sig. 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ .

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

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of motivation and work discipline in the performance of non-staff employee either partially or simultaneously at PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan Dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat. The method used in this study is quantitativ asociative using SPSS version 22. The analysis technique uses statistical analysis by testing data instruments, classical assumption test, descriptive analysis, quantitative analysis of simple linear regresion test and multiple linear regresion test, correlation coefficient test, coeficient of determination test, t test and F test. The population on this study were non-staff employe at PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan Dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat. By using the saturated sample technique, 62 or the entire population is used. obtained a significance value of = 0.200 where the value is greater than the value of = 0.050 or (0.200 > 0.050). Thus, the asumption of the distribution of equation on this test is that the data is normaly distributed. The simple regression coefficient value of the motivation variabel on the employe performance variabel is 0.585, this mean that if motivation increase by one unit, it will increase employe performance by 0.585 and the regression coefficient value of the work discipline variable on the employee performance variabel is 0.670, this mean that if work discipline increases by one unit, it will increase the performance of Non-Staff employee by 0.670. The results showed multiple linear regresion equations multiple linear regresion equation with the formula  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  with the results  $Y = 10.348 + 0.080 X_1 + 0.632 X_2$ , meaning that even without the influence of motivation and work discipline variabels, non-staff employees still has a performance level of 10,328. Based on the value of the corelation coeficient (R) is 0.747 or close to 1, it means that there is a strong unidirectional relationship between Motivation and Work Discipline with Non-Staff Employee Performance at PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan Dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat. Based on the results of the t-test between the motivational variable and the performance of non-staff employees, the value of tcount > ttable or (4.456 > 1.671) and the t-test result between the work discipline variabel and the performance of non-staff employees obtained a value of tcount > ttable or (8.663 > 1.671), which means both partially have a significant effect on the performance of Non-Staff Employees, the value of the correlation coeficient (X1) of 0.449 mean that the variable has a moderate level of relationship and the value of the correlation coeficient (X2) of 0.745 mean that the variable has a strong level of relationship. The result of the study of the coeficient of determination showed that motivation and work discipline had an effect with a value of 55.9% while the remaining 44.1% was influenced by other variabels outside of this study. And the F test where the value of Fcount > Ftable or (37.339 > 3.150) this is also strengthened by value < Sig.0.05 or (0.000 < 0.05).*

**Keywords:** *Motivation, Work Discipline and Employee Performance*

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Penelitian

Permasalahan menjadi semakin ketat dan kompleks didalam era globalisasi dan pasar bebas sekarang ini, kaitannya dengan persaingan usaha. Nyaris semua aspek kehidupan termasuk salah satunya bidang

ekonomi merasakan pelemahan yang sangat dirasakan. Dalam tahap masa perpindahan kearah era baru, bidang ekonomi wajib bangkit, seiring penanganan corona virus dari sisi kesehatan. Dengan merebaknya corona virus di awal 2020 keadaan perekonomian dunia telah berbeda secara signifikan. Perubahan ini

dibuktikan dengan melemahnya kondisi bidang ekonomi di segala aspek semenjak WHO menginformasikan secara resmi Corona Virus sebagai pandemi. Dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki ini merupakan sesuatu hal yang bisa dilakukan perusahaan untuk bisa sustainable dalam persaingan global yang semakin ketat saat ini. Sekarang ini SDM ada di lingkungan Pandemi yang saat ini masih berlangsung menimbulkan dampak yang luas pada masyarakat, salah satu dampak yang ditimbulkan adalah berkaitan dengan sumber daya manusia. Dalam bekerja bukan hanya untuk mencari materi dan pengalaman, tetapi bekerja untuk bermanfaat untuk orang banyak dan mengurangi masalah yang dihadapi orang sekitar. salah satu untuk membentuk pribadi yang baik dalam bekerja perlu yang namanya motivasi. kebutuhan aktualisasi diri Mengenai potensi yang maksimal pada karyawannya tentu karyawan Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat menginginkan hal ini terjadi. Perlu adanya dorongan dengan mengupayakan membangun dengan segala bentuk pencapaian agar karyawan non staf dapat mendapatkan dan menjalankan peluang dengan mengembangkan diri mereka agar termotivasi pada suatu kesuksesan. Harus diberikan pekerjaan lebih untuk mengembangkan kompetensi, karna menurut penilaian karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Jakarta Pusat menyatakan bahwa kemampuan atau kompetensi Non Staf kurang begitu maksimal atau di pandang belum kompeten dalam bidang pekerjaan kantor, misalnya karyawan

non staf tidak di beri kesempatan untuk mempelajari system administrasi atau pekerjaan lain yang berkaitan dengan komputer. Peneliti mendapatkan data berdasarkan SOP pakaian kerja yang seharusnya di terapkan oleh Karyawan Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat. Sumber gambar tersebut di keluarkan oleh PT. Permodalan Nasional Madani Jakarta Pusat dengan terbuka dan harus di taati oleh seluruh pegawai yang berada di PT. Permodalan Nasional Madani Jakarta Pusat. namun SOP ini sangat bertolak belakang pada kenyataannya disetiap hari kerja. Masalah kedisiplinan berpakaian Sering kali peneliti mengamati karyawan tidak memakai celana berwarna hitam dan juga Masalah kedisiplinan berpakaian ini peneliti sering mengamati Karyawan Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat menggunakan alas kaki berupa bersepatu warna bebas, bahkan sering kali membuka sepatu dan memakai alas kaki yang kurang sopan jika di pakai di kantor, contohnya adalah memakai sandal di jam Kantor. Kesiapan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena dari mulai kedisiplinan segala sesuatu bisa berjalan tepat dengan sasaran kerja perusahaannya. Kinerja individu pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja pada keadaan pandemi seperti saat ini membuat karyawan Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat jauh menurun di karenakan jumlah karyawan dari divisi maupun afiliasi

tidak seluruhnya berada di kantor, hal ini tentu sangat meringankan kinerja yang sebelumnya di rasakan sebelum pandemi serta acara resmi dan pertemuan meeting pun tidak diadakan secara langsung karna ada pembatasan social distancing, karyawan Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat merasa beruntung dengan adanya pandemi karena mereka tidak harus bekerja dengan sepenuhnya. Ditambah motivasi yang tidak mereka dapatkan dan disiplin kerja yang tidak mereka jalankan tentu membuat kinerja karyawan Non Staf turun drastis.

Berdasarkan pada permasalahan yang sudah disampaikan diatas, oleh karena itu penulis melakukan penelitian dengan judul “Kinerja Berbasis Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Pegawai Non Staff PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat”.

#### **Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Non Staff pada PT Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakpus?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Non Staff pada PT Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat ?
3. Adakah pengaruh motivasi & disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Non Staff pada PT Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat ?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi**

Membincangkan mengenai bagaimana mendorong semangat kerja seseorang supaya berkinerja tinggi dalam bekerja dengan menunjukkan secara maksimal kesanggupa dan kompetensinya untuk mencapai tujuan organisasi merupakan penjelasan dari motivasi. Dorongan dalam manajemen difokuskan pada SDM umumnya & bawahan khususnya. Menurut Hasibuan (2017:5) menjelaskan bahwa “Motivasi asal-usulnya berasal dari bahasa latin “*movere*” yang artinya dorongan / menggerakkan”. “Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada SDM pada umumnya dan bawahan pada khususnya”.

### **Disiplin Kerja**

“Arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik merupakan penjelasan dari Disiplin Kerja”. “Suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi juga merupakan penjelasan lain dari disiplin”.

Menurut Hasibuan (2017:193) “Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. “Sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang maksimal tanpa disiplin pegawai yang baik”.

### **Kinerja**

“*Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) merupakan asal istilah

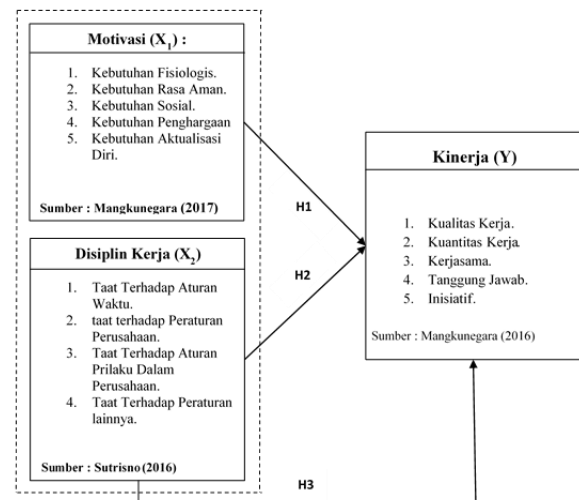
kinerja”. “Hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, merupakan suatu kondisi yang harus diketahui fungsi dari motivasi dan kemampuan Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan merupakan penjelasan dari kinerja”.

Wibowo (2016:18) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kensumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. “Kegiatan yang meliputi seluruh tindakan atau perilaku yang diawasi oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan supaya perusahaan dapat merasakan kepuasan yang telah di capai dari kinerja pegawainya”.

### Kerangka Berfikir

“Sebuah model atau gambaran berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya merupakan penejlasan dari kerangka berfikir”. Sugiyono (2017:60), menerangkan bahwa “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. “Pada umumnya, kerangka berpikir merupakan garis besar alur logika berjalannya penelitian yang dapat dilukiskan dengan suatu diagram yang didalamnya menguraikan mengenai keterkaitan antar variable”.

Base on pemikiran tersebut, maka bisa digambarkan sebuah kerangka berfikir yaitu sebagai berikut:



### Pengembangan Hipotesis

Ho :  $\rho_1 = 0$  :”Tidak ada pengaruh yang signifikan variable Motivasi terhadap variable Kinerja karyawan non staf pada PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat secara sebagian”.

Ha :  $\rho_1 \neq 0$  :”Ada pengaruh yang signifikan variable Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Non Staf pada PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat secara sebagian”.

Ho :  $\rho_2 = 0$  :”Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Non Staf pada PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat secara sebagian”.

Ha :  $\rho_2 \neq 0$  : “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Non Staf pada PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat secara parsial”.

Ho :  $\rho_3 = 0$  : “Tidak terdapat pengaruh

yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Non Staf pada PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat secara simultan”.

Ha :  $\rho_3 \neq 0$  : “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Non Staf pada PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat secara simultan”.

#### **METODE PENELITIAN**

##### **Jenis Penelitian**

“Kuantitatif yang bersifat asosiatif merupakan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini”. Menurut Sugiyono (2016:11) “Metode kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

##### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat, yang beralamatkan di Gedung Arthaloka Lt.2 , Jl. Jendsud, Kavling 2, RT.10RW.11, Karet Tengsin, Jakpus, Kota Jakpus. Waktu Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu 5 (Lima) bulan, mulai dari tanggal 1 April s/d 14 Agustus 2021.

##### **Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2016:80), memaparkan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi di penelitian ini tentu saja

pegawai Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat sebanyak 62 karyawan.

Metode sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini. Sample yang jadi objek penelitian dalam penelitian ini yaitu semua pegawai yang berada di PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur sejumlah 62 karyawan berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan.

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **Deskripsi Umum Objek Penelitian**

Berdasarkan hasil observasi didapatkan informasi bahwa “Perjalanan sejarah perkembangan ekonomi di Indonesia, termasuk terjadinya krisis ekonomi pada tahun 1997, telah membangkitkan kesadaran akan kekuatan sektor usaha mikro kecil menengah dan koperasi dan prospek potensinya di masa depan”. “Nilai strategis tersebut kemudian diwujudkan pemerintah dengan mendirikan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Jakarta Pusat pada 1 Juni 1999, sebagai BUMN yang mengemban tugas khusus memberdayakan usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi (UMKMK)”. “Tugas pemberdayaan itu dijalankan lewat pengoperasian jasa pembiayaan & jasa manajemen, sebagai salah satu dari penerapan strategy pemerintah dalam meningkatkan mutu UMKMK, khususnya yaitu kontribusi terhadap bagian riil, untuk menunjang eksistensinya enterpreneur baru yang memiliki prospek bisnis dan dapat membuka lapangan kerja. PT Permodalan Nasional Madani (Persero), atau "PNM", dibangun

sebagai operasional dari “Tap XVI MPR/1998” dan berdasarkan PP RI “No.38/1999” tanggal 29 Mei 1999, dengan investasi Rp.1,2 triliun dan investasi disetor Rp.300 miliar. Sebulan selanjutnya, lewat “Kep Menkeu No. 487 KMK 017” tanggal

15 oktober 1999, sebagai operasional dari UU “No.23 tahun 1999”, PNM ditugaskan menjadi salah satu Badan Usaha Milik Negara Koordinator agar mendistribusikan dan mengelola 12 skim Kredit program.

**Table 1**  
**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variable**  
**Motivasi (X1)**

No	Quesioner	r-hitung	r-tabel	Keputusan
1	Walaupun bekerja setiap hari tetapi kebutuhan istirahat saya terpenuhi	0,456	0,2500	Valid
2	Dengan kompensasi yang saya dapatkan dapat memenuhi kebutuhan hidup saya, oleh sebab itu saya merasa senang	0,617	0,2500	Valid
3	Saya merasa aman dengan adanya CCTV di ruang kerja	0,719	0,2500	Valid
4	Ada penjagaan yang dilakukan security dapat membuat kerja saya merasa aman	0,765	0,2500	Valid
5	Dengan adanya saling tolong menolong sesama rekan kerja saya merasa terbantu	0,765	0,2500	Valid
6	Kebersamaan kerja team work membuat saya merasa nyaman	0,764	0,2500	Valid
7	Adanya bonus/reward dapat menambah motivasi saya dalam bekerja	0,613	0,2500	Valid
8	Pegawai punya semangat yang tinggi dalam bekerja, karena mendapat pujian dan dimotivasi dari manajer dan rekan kerja	0,698	0,2500	Valid
9	Karyawan yang berprestasi mendapatkan promosi jabatan oleh perusahaan	0,646	0,2500	Valid
10	Perusahaan memberikan kebebasan kepada pegawai untuk berkembang	0,597	0,2500	Valid

(Sumber: *Olahan Data Primer 2021*)

Menurut data table tersebut, variabels Motivasi (X<sub>1</sub>) didapatkan nilai r\_hitung > r\_tabel (0.2500), dengan begitu maka

seluruh item quesioner dikatakan “valid”. Untuk itu quesioner yang dipakai “layak untuk diolah sebagai data penelitian”.

**Table 2**  
**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variable**  
**Disiplin Kerja(X2)**

No	Quesioner	rhitung	rtabel	Keputusan
1	Pegawai selalu hadir absensi tepat waktu dalam bekerja	0,659	0,2500	Valid
2	Ketepatan waktu saya tidak dipengaruhi oleh jarak tempat tinggal dan tempat kerja	0,757	0,2500	Valid
3	Pegawai menggunakan waktu istirahat dengan tepat	0,725	0,2500	Valid
4	Pegawai selalu berusaha menjalankan tugas dan tanggungjawab dengan baik dan sesuai aturan perusahaan	0,803	0,2500	Valid
5	Karyawan dilarang untuk mengambil barang-barang milik perusahaan	0,858	0,2500	Valid
6	Setelah pekerjaan selesai, saya selalu merapihkan kembali peralatan kerjanya	0,747	0,2500	Valid
7	Pegawai berperilaku baik dan sopan santun pada seluruh karyawan	0,719	0,2500	Valid
8	Saya selalu mengikuti perintah atasan dalam bekerja	0,821	0,2500	Valid
9	Saya mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan	0,862	0,2500	Valid
10	Pegawai selalu menaati SOP perusahaan yang sudah ditetapkan	0,763	0,2500	Valid

(Sumber: Olahan Data Primer 2021)

Menurut data table tersebut, variable disiplin kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai rhitung > rtabel(0.2500), dengan begitu maka semua

item questioner dikatakan “valid”. Untuk itu questioner yang dipakai “layak untuk diolah sebagai data penelitian”.

**Table 3**  
**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variable Kinerja(Y)**

No	Quesioner	rhitung	rtabel	keputusan
1	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan akan mempengaruhi promosi jabatan	0,768	0,2500	Valid
2	Karyawan terus berusaha meningkatkan mutu produk agar berkualitas tinggi	0,809	0,2500	Valid
3	Karyawan akan terus meningkatkan hasil kerja dengan baik hingga tercapai target	0,840	0,2500	Valid
4	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan akan mempengaruhi kinerja	0,767	0,2500	Valid
5	Karyawan mampu melaksanakan tugasnya seperti jadwal yang sudah ditetapkan dan sesuai dengan SOP yang diberlakukan perusahaan	0,732	0,2500	Valid



6	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai job desk yang diberikan pimpinan sebelum tenggang waktu yang ditentukan	0,745	0,2500	Valid
7	Karyawan datang bekerja dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0,822	0,2500	Valid
8	Karyawan akan terus menjaga efisiensi dalam bekerja agar menghasilkan output yang maksimal	0,711	0,2500	Valid
9	Karyawan terus belajar menggunakan kemampuannya agar dapat mengembangkan diri sehingga meningkatkan kinerja	0,702	0,2500	Valid
10	Karyawan harus mempunyai inisiatif untuk melaksanakan pekerjaan tanpa harus disuruh oleh atasan	0.804	0,2500	Valid

Sumber: Olahan Data Primer 2021)

Menurut data table tersebut, variable kinerja (Y) diperoleh nilai hitung > rtabel (0.2500), dengan begitu maka semua item questioner dikatakan valid. Untuk itu questioner yang dipakai layak untuk diolah sebagai data dalam penelitian.

**Table 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variable Bebas & Terikat**

Variable	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,859	0.600	Reliable
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,924	0.600	Reliable
Kinerja (Y)	0,923	0.600	Reliable

(Sumber: Olahan Data Primer, 2021)

Menurut hasil uji dalam table diatas, memperlihatkan bahwa variabels Motivasi (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kinerja (Y) dikatakan 3 . Uji Asumsi Klasik

**Table 5**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameter <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviasi	3.83507763
Most Extreme Difference	Absolut	.075
	Positiv	.075
	Negativ	-.072
Test Statistik		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Tes distribution is Normal.

reliable, hal itu diperkuat oleh masing-masing variable mempunyai nilai *Chronbath Alpha* > 0,600.

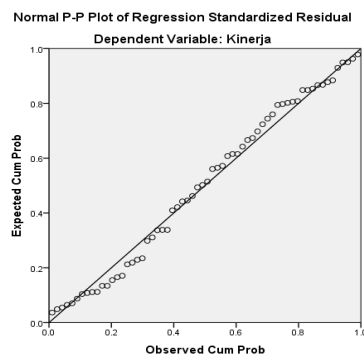
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefor Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

(Sumber: Olahan Data Primer 2021)

Menurut hasil uji dalam table tersebut, didapatkan hasil signifikansi  $\alpha=0,200$  yang mana hasil tersebut > nilai  $\alpha=0,050$  atau ( $0,200 > 0,050$ ). Dengan begitu maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini dapat dikatakan “berdistribusi normal”.

Uji normalitas juga diuji melalui grafik “probability plot” dimana “residual” variable bisa dideteksi melalui titik-titik yang menyebar “residual” searah dengan garis

diagonal, dan ini sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diperoleh dengan “SPSS versi 22” sesuai gambar dibawah ini:



**Gambar 1**  
**Uji Normalitas**

(Sumber: Olahan Data Primer 2021)

Dalam gambar di atas bisa diketahui bahwa grafik normal “probability plot” memperlihatkan pola grafik yang normal. Hal tersebut dapat dilihat dari penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan menyebar searah garis diagonal. Oleh sebab itu bisa dikatakan bahwa “model regresi memenuhi asumsi normalitas”.

**Table 6**  
**Hasil Pengujian Multikolinieritas dengan**  
**“Collinearity Statistic” Kinerja Sebagai Variable Terikat**  
**Coefficient<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.348	4.140		2.499	.015		
Motivasi	.080	.128	.069	.628	.532	.626	1.596
Disiplin Kerja	.632	.098	.703	6.438	.000	.626	1.596

a. Dependen Variabel: Kinerja

(Sumber: Olahan Data Primer, 2021)

Menurut nilai uji multikolinieritas dalam table tersebut didapatkan hasil “tolerance” per variable bebas yaitu Motivasi senilai 0,626 dan Disiplin Kerja senilai 0,626, dimana dua-duanya nilai itu <1, dan nilai “Variance Inflation Factor” (VIF) variable motivasi senilai 1,596 serta disiplin kerja senilai 1,596 dimana nilai itu < 10.

Dengan begitu menurut uji multikolinieritas dikatakan bahwa “penelitian terhadap motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non staf pada PT Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi”.

**Table 7**  
**Hasil Pengujian Heteroskesastisitas Dengan Uji Glejser**  
**Coefficienta**

Model	Unstandardize Coefficient		Standardize Coefficient	t	Sig.	Coinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc	VIF
1 (Constan)	1.681	2.155		.780	.439		
Motivasi	.103	.067	.249	1.550	.126	.626	1.596
Disiplin Kerja	-.068	.051	-.215	-1.334	.187	.626	1.596

a. Dependen Variabel: RES1  
(Sumber: Olahan Data Primer, 2021)

Menurut hasil uji dalam table diatas, *glejser test model* pada variable motivasi ( $X_1$ ) didapatkan nilai *probability signifikansi* (Sig.) senilai 0,126 dan disiplin kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai *probability signifikansi* (Sig.) senilai 0,187 dimana dua-duanya nilai Uji Autokorelasi

signifikansi yaitu (Sig.) > 0,05. Karena nilai *signifikansi* kedua variable diatas > 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji *Glesjer*, dapat dikatakan bahwa “tidak terjadi gejala *heteroskedastisitas* dalam model regresi”.

**Table 8**  
**Hasil Uji “Durbin-Watson”**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	RSquare	Adjust R Squar	Std. Error of the Estimasi	DurbinWatson
1	.747 <sup>a</sup>	.559	.544	3.900	1.945

a. Predictor: (Constan), Disiplin kerja, Motivasi

Menurut table diatas dari hasil pengujian regresi ini tidak adanya autokorelasi, hal ini diperlihatkan

dengan nilai *Durbin-Watson* (DW) senilai 1,945 yang berada pada interval 1,550-2,460.

**Table 9**  
**Regresi Linier sederhana (X1) terhadap (Y)**  
**Coefficient<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficient		Standardiz Coefficient	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	14.277	5.298		2.695	.009
	Motivasi	.585	.131	.499	4.456	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Melihat table di atas di dapatkan rumus regresi sbb :  
 $Y = 14,277 + 0,585(X_1)$   
Berdasarkan persamaan diatas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1) Hasil konstanta senilai 14,277 menyatakan bahwa apabila motivasi ( $X_1$ ) bernilai 0, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) bernilai 14,27

- 2) Nilai koefisien regresi variable motivasi (X1) terhadap variable kinerja pegawai(Y) adalah 0,585, hal ini artinya apabila motivasi(X1) naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai(Y) senilai 0.585

**Table 10**  
**Regresi Linier sederhana(X2) terhadap (Y)**  
**Coefficient<sup>a</sup>**

Model		Unstandardize Coefficient		Standardize Coefficient	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	12.134	2.993		4.054	.000
	Disiplin kerja	.670	.077	.745	8.663	.000

a. Dependen Variabel: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah 2021

Melalui table 4.15 tersebut di peroleh rumus regresi sebagai berikut

$$Y = 12,134 + 0,670(X_2)$$

Melalui rumus di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Hasil konstanta senilai 12,134 menyatakan bahwa apabila disiplin kerja (X2) berjumlah 0, maka kinerja pegawai Non Staf PT Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan

dan Pengendalian Infrastruktur (Y) bernilai 12,134

- 2) Hasil koefisien regresi variable disiplin kerja (X2) terhadap variable kinerja pegawai (Y) adalah 0,670, hal ini berarti jika disiplin kerja (X2) naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja(Y) karyawan Non Staf PT Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur sebesar 0,670

**Table 11**  
**Hasil Pengujian Regresi Berganda Variable**  
**Motivasi(X1) dan Disiplin Kerja(X2) Terhadap Kinerja(Y)**  
**Coefficient<sup>a</sup>**

Model		Unstandardize Coefficient		Standardize Coefficient	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	10.348	4.140		2.499	.015
	Motivasi	.080	.128	.069	.628	.532
	Disiplin kerja	.632	.098	.703	6.438	.000

a. Dependen Variabel: Kinerja

(Sumber: Data Primer diolah, 2021)

Menurut hasil analisis olahan regresi melalui table tersebut, maka diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,348 + 0,080 X_1 + 0,632 X_2$ . Berdasarkan persamaan tersebut jadi dapat dikatakan sebagai

berikut:

- 1) Nilai konstanta senilai 10,348 berarti bahwa “apabila variable motivasi(X1) dan disiplin kerja(X2) tidak ada maka

- telah terdapat nilai kinerja(Y) senilai 10,348 poin”.
- 2) Nilai motivasi( $X_1$ ) 0,080 berarti jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variable disiplin kerja( $X_2$ ), jadi setiap perubahan satu unit pada variable motivasi ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan dalam kinerja pegawai(Y) senilai 0,080 poin.

- 3) Hasil disiplin kerja( $X_2$ ) 0,632 berarti jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variable motivasi( $X_1$ ), jadi setiap perubahan satu unit pada variable disiplin kerja( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan(Y) senilai 0,632 point.

**Table 12**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Sebagian Antara Motivasi( $X_1$ ) Terhadap Kinerja(Y)**  
**Correlation**

		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.499**
	Sig.(2-tailed)		.000
	N	62	62
Kinerja	Pearson Correlation	.499**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	
	N	62	62

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

Sumber: Olahan Data Primer 2021

Didapatkan hasil Koefisien korelasi senilai 0,449 berarti kedua variable mempunyai tingkat korelasi yang **sedang**.

**Table 13**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Sebagian Antara Disiplin Kerja( $X_2$ ) Terhadap Kinerja(Y)**  
**Correlation**

		Disiplin kerja	Kinerja
Disiplin kerja	Pearson Correlation	1	.745**
	Sig.(2-tailed)		.000
	N	62	62
Kinerja	Pearson Correlation	.745**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	
	N	62	62

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

Sumber: Olahan Data Primer 2021

Didapatkan nilai Koefisien correlation senilai 0,745 berarti kedua variable memiliki tingkat korelasi yang **kuat**.

**Table 14**  
**Table Uji – t Variable Motivasi**  
**Coefficient<sup>a</sup>**

Model	Unstandardize Coeficients		Standardize Coeficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constan)	14.277	5.298		2.695	.009
Motivasi	.585	.131	.499	4.456	.000

a. Dependen Variabel: Kinerja

(Sumber: Olahan Data Primer, 2021)

Dari nilai perhitungan hasil t tabel, maka ditentukan hasil t tabel senilai 1671. “Hasil uji hipotesis secara sebagian lewat uji didapatkan nilai t-hitung. “Berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel di atas, yang menunjukkan bahwa uji pengaruh variable motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja Pegawai Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat”. “Melalui hasil perhitungan

rupanya hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak sebab hasil t-hitung > t-tabel yaitu ( $4.456 > 1.671$ ) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah ( $0,000 < 0,05$ )”. Hal ini punya arti bahwa, “Secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat”.

**Table 15**  
**Tabel Uji-t Variabel Disiplin Kerja**  
**Coeficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardize Coeficients		Standardize Coeficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constan)	12.134	2.993		4.054	.000
Disiplin Kerja	.670	.077	.745	8.663	.000

a. Dependen Variabel: Kinerja

(Sumber: Data Primer diolah, 2021)

Menurut table tersebut uji pengaruh variabel disiplin ( $X_2$ ) terhadap kinerja Karyawan Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat. Melalui nilai perhitungan, rupanya hipotesis  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak sebab hasil t-

hitung > t-tabel yaitu ( $8.663 > 1.671$ ) dan nilai signifikansi yang didapatkan yaitu ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya yaitu “Secara parsial variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat”.

**Table 16**  
**Hasil Uji -F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squar	Df	Mean Squar	F	Sig.
1	Regresion	1135.597	2	567.799	37.339	.000 <sup>b</sup>
	Residual	897.177	59	15.206		
	Total	2032.774	61			

a. Dependen Variabel: Kinerja

b. Predictor: (Constan), Disiplin kerja, Motivasi

(Sumber: Olahan Data Primer, 2021)

“Berdasarkan hasil pada distribusi nilai F-tabel, maka ditentukan nilai F-tabel senilai 3,150”. “Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji F didapatkan F-hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada table di atas memperlihatkan bahwa nilai  $F = 37.339$  dengan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ )”. ”Melalui nilai perhitungan rupanya hipotesis  $H_3$  diterima dan  $H_0$

ditolak sebab hasil  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  yaitu ( $37.339 > 3,150$ )”. Jadi bisa disimpulkan yaitu “Variabel bebas Motivasi, Disiplin secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat”.

**Table 17**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Sebagian Antara Motivasi(X1) Terhadap Kinerja Pegawai(Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Squar	Adjust R Squar	Std. Error of the Estimasi
1	.499 <sup>a</sup>	.249	.236	5.045

a. Predictor: (Constan), Motivasi

(Sumber: Olahan Data Primer, 2021)

“Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,499 atau mendekati 1”. Artinya, “Terdapat hubungan yang kuat searah antara Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat”. “Persentase pengaruh variabel independen terhadap variable terikat yang ditunjukkan oleh

koefisien determinasi (R-square) adalah sebesar 0,249”. Hal ini berarti bahwa naik turunnya kinerja karyawan Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja sebesar 24,9% sedangkan sisanya sebesar 75,1% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

**Tabel 4.28**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Sebagian Antara Disiplin Kerja(X2) Terhadap Kinerja Pegawai(Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Squar	Adjust R Squar	Std. Error of the Estimasi
1	.745 <sup>a</sup>	.556	.548	3.880

a. Predictor: (Constant, Disiplin kerja

(Sumber  
Data Primer diolah, 2021)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,745 atau mendekati 1. Artinya, “Terdapat hubungan yang kuat searah antara Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat”. Persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R-square) adalah sebesar 0,556. Hal ini berarti bahwa naik turunnya kinerja karyawan Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja sebesar 55,6% sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

#### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur. Interpretasi mengenai pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat dapat dibahas sebagai berikut.

##### **a) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat.**

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa, “motivasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta

Pusat yang ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar 4.456 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak”.

Hal ini menunjukkan bahwa, “motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, “variabel disiplin kerja memperoleh nilai tertinggi sehingga motivasi menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja”. Dengan demikian, “semakin baik disiplin kerja karyawan, maka Kinerja pegawai Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat akan semakin meningkat”.

Motivasi yang ditinjau dari pendidikan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan yang berkompeten akan memiliki teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa, “hanya sebagian kecil karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan dan ruang lingkup kerjanya”. “Kurangnya pengetahuan dan kemampuan dalam bekerja mengakibatkan karyawan kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hasil kerja yang didapat kan belum optimal. Permasalahan motivasi yang terjadi pada PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat mengakibatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai kurang baik dan target yang diharapkan perusahaan tidak tercapai. Sehingga,



kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya dianggap kurang optimal”.

Motivasi merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan dan perilaku karyawan dalam memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaannya sehingga ia mampu untuk mencapai hasil yang optimal. Pentingnya penentuan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat dan sangat berpengaruh, karena peningkatan kinerja yang baik tergantung dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. “Peningkatan motivasi terhadap karyawan harus terus dilakukan dan PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat harus lebih memperhatikan motivasi dari setiap karyawannya agar sesuai dengan deskripsi jabatan yang ada”. Karena jika motivasi karyawan Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat baik, maka karyawan memiliki pengetahuan kerja yang sesuai dengan standar perusahaan, karyawan memiliki interpersonal, dapat menjadi handal, karyawan memiliki inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan dan karyawan mampu bekerja sesuai dengan target kantor sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. “Upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan program pelatihan kepada karyawan secara berkala sesuai dengan perubahan regulasi yang terus berkembang”. Pengetahuan yang luas, keterampilan dalam menyelesaikan tugas dan sikap yang baik dalam memberikan

pelayanan harus dimiliki oleh seluruh karyawan karena tujuan utama perusahaan adalah membentuk perusahaan yang terbaik di Indonesia.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa, “agar menghasilkan kinerja karyawan yang baik, maka dengan memberikan pelatihan kepada karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan perusahaan, sehingga kompetensi karyawan yang tinggi akan tercapai dan kinerja karyawan akan meningkat”.

**b) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t- hitung sebesar 8.663 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak”.

Hal ini menunjukkan bahwa, “disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. “Dengan demikian, semakin baik dan tingginya disiplin karyawan, maka kinerja Karyawan Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat akan semakin meningkat”.

Disiplin kerja merupakan suatu perilaku patuh dan taat terhadap aturan dan norma yang berlaku, yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi akan tanggung jawab yang diberikan dan didasarkan pada kemampuan

untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Sikap disiplin dari seorang karyawan dalam menaati peraturan organisasi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, akan membawa organisasi menuju keberhasilan. “Tingkat kedisiplinan dari karyawan non staf yang tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh instansi”. Ketika karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan, tidak akan terjadi penumpukan kegiatan – kegiatan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja kerjakaryawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa, “adanya disiplin Karyawan Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat yang baik, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik”. “Sebaliknya, apabila disiplin kerja karyawan kurang baik, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula”. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arief Budi Santoso pada tahun 2017 yang menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

**c) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan**

**Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat”. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai F-hitung sebesar 37,339 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000; maka hipotesis  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Motivasi, Disiplin kerja secara parsial juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dan disiplin kerja sama – sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. keahlian yang tidak sesuai dengan jabatan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja yang baik menyebabkan target kerja yang ditetapkan organisasi tidak dapat tercapai. Hal ini dikarenakan karyawan cenderung malas bekerja karena kurangnya motivasi dan merasa tidak semangat dengan disiplin yang rendah sehingga beberapa target kerja yang ditetapkan tidak tercapai yang juga disebabkan ketidak sesuaian antara keahlian yang dimiliki dengan jabatan yangudukinya. Karyawan akan lebih baik dan giat dalam bekerja apabila di tempatkan pada bidang yang tepat, memiliki disiplin yang tinggi dan saling mendukung dalam kegiatannya. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi dan disiplin kerja berdampak terhadap turun atau naiknya kinerja karyawan non Staf pada PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta

Pusat. Ketidaksesuaian antara kemampuan dan pengetahuan karyawan dengan bidang pekerjaannya menyebabkan target kerja yang ditetapkan tidak terpenuhi sehingga terjadi penumpukan pekerjaan yang akan mempengaruhi kualitas dalam melakukan pelayanan publik kepada masyarakat. Penyesuaian dan penempatan karyawan harus lebih diperhatikan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki karyawan, bukan berdasarkan ijazah akademik atau latar belakang pendidikannya. Walau karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya, tetapi jika tidak memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai, maka tetap akan menghasilkan prestasi kerja yang rendah dan tidak sesuai harapan.

Disiplin yang diterapkan oleh PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat masih belum maksimal karena belum menggunakan standar yang baik sehingga karyawan cenderung melakukan tindakan indisipliner. Ketidak disiplin yang dilakukan karyawan menjadikan target yang telah ditetapkan oleh organisasi tidak tercapai secara optimal. Mulai dari terjadinya keterlambatan hadir di kantor dan dalam menangani tugas. "Hal ini mengindikasikan belum optimalnya prestasi kerja Karyawan Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat yang dipengaruhi oleh disiplin karyawan".

Peningkatan kinerja merupakan hal penting yang diinginkan oleh suatu organisasi maupun karyawan

itu sendiri. Organisasi menginginkan kinerja karyawan yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Sedangkan bagi karyawan berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi jabatannya. Apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik dan sesuai dengan bidang dan keahliannya, memiliki disiplin yang tinggi dan merasakan kenyamanan dalam bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka akan membantu peningkatan prestasi kerja karyawan di dalam suatu organisasi.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa "kedua variabel yaitu motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat". kinerja merupakan hal penting yang harus dimiliki karyawan karena akan berdampak pada proses pelaksanaan dan penyelesaian tugas yang diberikan oleh organisasi agar tujuan dan harapan dapat tercapai dengan baik. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo Kurniawan yang menyatakan bahwa motivasi, disiplin dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .

### **Penutup Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan serta diuraikan oleh penulis pada bab IV mengenai Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Staf Pada PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan Dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat

maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Karyawan Non Staf Pada PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan Dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat baik., hal tersebut dibuktikan dengan uji regresi linier sederhana dengan rumus  $Y=a+b_1 X_1$  dengan hasil  $Y=14,277 + 0,585(X_1)$  dan berdasarkan hasil uji t antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan non staf didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4.456 > 1.671)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho \text{ value} < \text{Sig}.0,05$  atau  $(0,00 < 0,05)$  menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan non staf.
2. Disiplin kerja Karyawan Non Staf Pada PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan Dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat baik. hal tersebut dibuktikan dengan uji regresi linier sederhana dengan rumus  $Y=a+b_1 X_2$  dengan hasil  $Y=12,134 + 0,670(X_2)$  dan berdasarkan hasil uji t antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan non staf didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8.663 > 1.671)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho \text{ value} < \text{Sig}.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$  menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan non staf.
3. Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Non Staf Pada PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan Dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat, hal tersebut di buktikan dengan hasil penelitian uji regresi linier berganda dengan rumus  $Y=a+b_1X_1+b_2+X_2$  dengan hasil  $Y = 10,348 + 0,080 X_1 + 0,632 X_2$ . Dan hasil uji F dimana nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(37.339 > 3,150)$  hal

ini juga diperkuat dengan  $\rho \text{ value} < \text{Sig}.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ .

### Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Non Staf Pada PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan Dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan manajemennya.

1. Dari hasil pengolahan Variabel motivasi (X1) yang didapat, hasil yang paling rendah adalah pernyataan nomor 1 dengan indikator kebutuhan fisiologis yaitu “Meskipun bekerja setiap hari namun kebutuhan istirahat saya terpenuhi”. Artinya dengan demikian perusahaan hendaklah selalu mengedukasi setiap karyawan untuk dapat bekerja dengan waktu yang optimal dan memberikan waktu yang efisien kepada karyawan non staf agar sesuai dengan kebutuhan istirahatnya.
2. Dari hasil pengolahan Variabel disiplin kerja (X2) yang didapat hasil yang paling rendah adalah pernyataan nomor 2 dengan indikator Taat Terhadap Aturan Waktu yaitu “Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu saya”, pernyataan dengan nomor 7 dengan indikator taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan yaitu “Karyawan berperilaku baik dan sopan santun pada seluruh karyawan”, dan juga pernyataan nomor 9 dan 10 dengan indikator taat terhadap aturan lainnya yaitu “Saya mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan” dan “Karyawan selalu menaati SOP perusahaan”. Artinya perusahaan harus memperhatikan toleransi waktu dan tetap memperhatikan peraturan sesuai

dengan SOP perusahaan agar para karyawan non staf tetap menjadi karyawan yang taat akan aturan perusahaan.

3. Variabel kinerja yang paling lemah yaitu pada pernyataan nomor 6 dengan Indikator ketiga kerjasama yaitu “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai job desk yang diberikan pimpinan sebelum tenggang waktu yang ditentukan”. Dengan demikian perusahaan untuk dapat memperhatikan jenis pekerjaan manakah yang harus di prioritaskan agar tidak semua yang diberikan beban kerja kepada karyawan non staf lebih banyak, dengan begtu akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

#### Daftar Pustaka

- Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis–Jakarta Pusat). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38.
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Imam Ghozali (2017). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Malayu S.P. Hasibuan(2016). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Revisi, Bumi Aksara,
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Panggarbesi, A. A., & Sunarto, A. (2021). Kinerja Karyawan Berbasis Disiplin Dan Motivasi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Depok 2. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 12-17.
- Robbins, J. (2016). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks Gramedia.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3),

- 246-257.
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2020). Teacher Performance Based on The Visionary Leadership Style of School, Competency and Work Discipline (Study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1046-1052.
- Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241-250.
- Sunarto, A. (2021). KINERJA PEGAWAI BERBASIS DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA (Studi Pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Visionida*, 7(1), 1-13.
- Sunarto, A. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. VISIONET DATA INTERNASIONAL CABANG KARAWACI. *Jurnal Semarak*, 4(2), 105-118.
- Sunarto, A., & Aprianda, D. (2021). PENGARUH REKRUITMEN DAN SELEKSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU PADA YAYASAN PONDOK INDAH DON BOSCO JAKARTA SELATAN. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 106-116.
- Sunarto, A. (2020). KINERJA PEGAWAI BERBASIS KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT VICTORY CHINGLUH INDONESIA DIVISI QUALITY. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 92-101.
- Sunarto, A. (2019). HUBUNGAN STRESS KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI CLUSTER CILEGON I. *Jurnal Semarak*, 2(3), 1-9.
- Sunarto, A. (2018). Hubungan Stres Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat pada Divisi Credit Control. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(4), 361-370.
- Sunarto, A. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MURNI RASA BOGOR. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 326-335.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- S.P., Hasibuan, M. (2016). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- S.P., Hasibuan, M. (2017). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal*

- Semarak*, 2(2), 164-183.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). ANALISIS KEPUASAN JAMA'AH PADA KINERJA DEWAN KEMAKMURAN MASJID AL-HIDAYAH PERIODE TAHUN 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 41-51.
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(1).
- Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULTRITRAN ABADI SRENGSENG JAKARTA BARAT PERIODE 2018. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 8(1), 60-72.
- Gunartin, G., Wahyu, I. P., Hermawati, R., Handayani, R., Pasaribu, V. L. D., Sunarsi, D., ... & Maddinsyah, A. (2021). The Effect of Motivation, Leadership, and Job Satisfaction Toward Employee's Performance in the Directorate General of Immigration of the Central Office of Jakarta.
- Veithzal Rivai (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Raja Grafindo Persada