

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Berdirinya PT BPR Centradana Kapuas Pontianak

PT BPR Centradana Kapuas Pontianak merupakan bank perkreditan rakyat yang berdiri pada tanggal 23 September 1991 dan beralamat di Jalan Nusa Indah Baru No. 31-33 Pontianak, Kalimantan Barat. Latar belakang berdirinya PT BPR Centradana Kapuas Pontianak yaitu pada tahun 1990-an masyarakat golongan ekonomi menengah ke bawah cenderung lebih suka melakukan peminjaman dana kepada rentenir daripada meminjam di bank, karena proses peminjaman pada rentenir dianggap lebih mudah. Namun peminjaman dana kepada rentenir akan mendapatkan beban suku bunga yang cukup tinggi dibandingkan dengan suku bunga yang berlaku di bank-bank. Selain itu, masyarakat di era tersebut masih enggan untuk berhubungan dengan bank, baik dalam meminjam dana maupun menyimpan uang. Saat itu, masyarakat masih cenderung menyimpan uang di rumah atau di tempat tertentu sehingga berisiko cukup tinggi terutama dari segi keamanan. Di tahun 1990-an, jumlah BPR juga masih tergolong minim.

Berdasarkan latar belakang tersebut, para pemegang saham pada saat itu bersepakat untuk mendirikan lembaga keuangan bernama PT BPR Centradana Kapuas yang dapat membantu masyarakat khususnya di wilayah Kota Pontianak dan sekitarnya, dalam hal memberikan pinjaman dengan suku bunga wajar serta sebagai wadah untuk menyimpan dana agar lebih aman dan nyaman. Saat ini, PT BPR Centradana Kapuas telah memiliki 1 kantor pusat, 2 kantor kas, dan 2 kantor cabang.

Tujuan utama dari PT BPR Centradana Kapuas Pontianak adalah untuk melayani simpan pinjam dan memberikan pinjaman

dengan bunga standar. Nilai-nilai yang dianut oleh PT BPR Centradana Kapuas Pontianak yaitu jujur, disiplin, melayani, dan menghargai. Beberapa strategi yang diterapkan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak yaitu: (1) tumbuh dengan hasil maksimal, risiko minimal, dan taat pada peraturan dan ketentuan yang berlaku; (2) menciptakan keharmonisan dan *win-win position* antara SDM dan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi; (3) melayani nasabah dan masyarakat menuju kepuasan optimal.

4.1.2 Visi dan Misi PT BPR Centradana Kapuas Pontianak

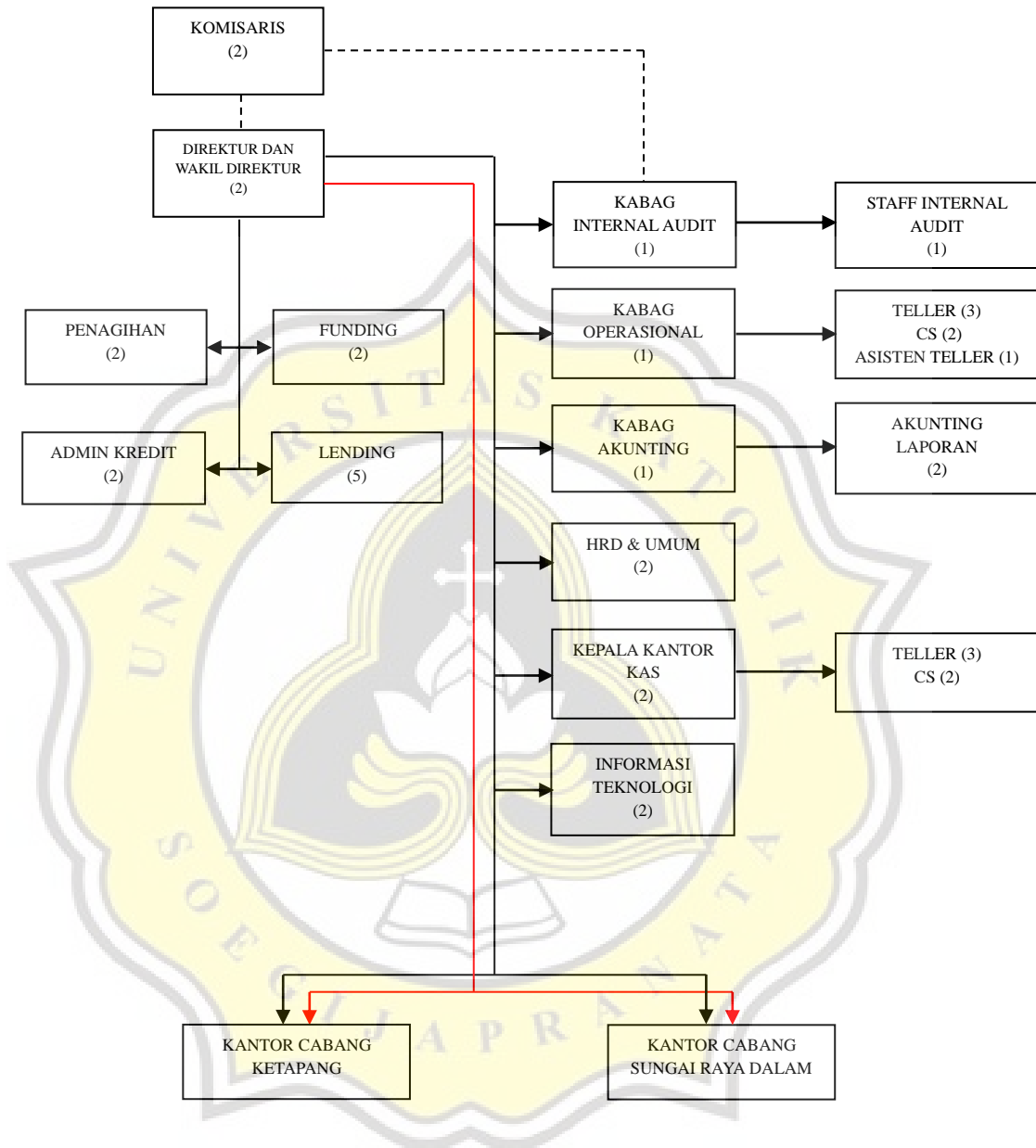
Visi:

Menjadi kebanggaan bagi masyarakat Kalimantan Barat serta kebanggaan untuk tumbuh dan berkembang bagi seluruh karyawannya.

Misi:

Memelihara dan menciptakan hubungan harmonis yang berkesinambungan dengan para nasabah melalui pelayanan jasa perbankan dan kemampuan kinerja perusahaan yang terbaik serta meningkatkan nilai bagi para pemegang saham.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan



Keterangan:

- > = Membawahi
- - - - - = Koordinasi
- > (red) = Koordinasi pada kantor cabang
- ←—————> = Posisi sejajar

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT BPR Centradana Kapuas Pontianak

Berdasarkan struktur organisasi PT BPR Centradana Kapuas Pontianak yang telah digambarkan di atas, dapat dijelaskan fungsi pada bagian-bagiannya sebagai berikut:

1. Komisaris

Bertanggung jawab dalam mengawasi pelaksanaan rencana kerja dan anggaran tahunan yang dilaporkan oleh direksi serta menyampaikan laporan pengawasan kepada Bank Indonesia.

2. Direktur dan Wakil Direktur

Bertanggung jawab dalam melakukan pembinaan dan pengendalian terhadap seluruh bagian divisi, yang dibantu oleh kepala bagian masing-masing divisi.

3. Penagihan

Bertanggung jawab dalam menagih kredit jatuh tempo dan tunggakan kredit.

4. Funding

Bertanggung jawab dalam mencari nasabah yang ingin menabung, menjembatani hubungan transaksi nasabah dengan pihak bank, memberikan masukan kepada direktur terkait situasi dan perkembangan pasar.

5. Admin Kredit

Bertanggung jawab dalam menerima berkas kredit dan penolakan atau persetujuan kredit, membuat surat dan berkas kredit, membuat janji dengan debitur dan notaris untuk penandatanganan akad kredit.

6. Lending

Bertanggung jawab dalam mencari nasabah yang ingin melakukan pinjaman / kredit, menganalisa dan melakukan proses kredit.

7. Kepala Bagian Internal Audit

Bertanggung jawab dalam mengawasi dan memeriksa kegiatan operasional bank sehari-hari, membuat laporan bulanan yang diberikan kepada komisaris.

8. Kepala Bagian Operasional

Bertanggung jawab dalam memonitor dan menjamin kelancaran kegiatan transaksi di bagian operasional, membuat laporan harian dan bulanan, memastikan kebenaran atas semua transaksi dan laporan-laporan yang dibuat oleh bagian operasional.

9. CS (*Customer Service*)

Bertanggung jawab dalam melayani nasabah yang melakukan hubungan rekening dengan bank, menyimpan dan merapikan file-file rekening nasabah, menerima laporan pengaduan nasabah.

10. Teller

Bertanggung jawab dalam menyiapkan uang kas dan menghitung saldo, menerima setoran tunai atau tarikan tunai nasabah, memeriksa keabsahan slip-slip dari nasabah.

11. Asisten Teller

Bertanggung jawab dalam merapikan (sortir) keuangan, menarik dan menyetor dana ke bank lain (kuasa non-finansial), membawa slip setoran atau penarikan tunai, melakukan cek saldo dan print buku tabungan.

12. Kepala Bagian Akunting

Bertanggung jawab dalam meneliti dan memeriksa semua transaksi yang terjadi setiap hari, mengkoordinir pembuatan laporan harian dan bulanan, memastikan kebenaran semua transaksi dan laporan, memonitor transaksi yang mencurigakan.

13. Akunting Laporan

Bertanggung jawab dalam membuat laporan harian neraca & rugi laba, laporan bulanan neraca bulanan BPR, laporan publikasi (neraca publikasi, laporan rugi laba publikasi laporan lainnya), memberikan hasil laporan ke Bank Indonesia.

14. HRD (*Human Resource Development*) & Umum

Bertanggung jawab dalam mendata, mengevaluasi, dan mengawasi disiplin, kinerja, produktivitas, dan efektivitas kerja karyawan, serta memotivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan *rewards* dan *punishment* yang menjamin kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, menghitung gaji dan kompensasi.

15. Kepala Kantor Kas

Bertanggung jawab dalam memonitor seluruh kegiatan operasional kantor kas dan bertanggung jawab kepada direktur.

16. Informasi Teknologi

Bertanggung jawab dalam melakukan proses sistem akhir hari dan akhir bulan, memeriksa dan mengawasi program yang berjalan di perusahaan.

4.2 Gambaran Umum Responden

4.2.1 Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

Gambaran umum responden berdasarkan usia dan jenis kelamin dikelompokkan pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

Usia (dalam tahun)	Jenis Kelamin		Total
	Laki-laki	Perempuan	
19 – 29	8 (22,9%)	15 (42,9%)	23 (65,7%)
30 – 40	4 (11,4%)	4 (11,4%)	8 (22,9%)
41 – 51	2 (5,7%)	1 (2,9%)	3 (8,6%)
52 – 62	1 (2,9%)	0	1 (2,9%)
Total	15 (42,9%)	20 (57,1%)	35 (100%)

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pada tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan pada rentang usia 19 – 60 tahun

memiliki jumlah tertinggi yaitu sebanyak 20 responden atau sebesar 57,1% dari total keseluruhan responden. Sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki pada rentang usia 19 – 60 tahun memiliki jumlah terendah yaitu sebanyak 15 responden atau sebesar 42,9% dari total keseluruhan responden.

4.2.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja

Gambaran umum responden berdasarkan pendidikan terakhir dan masa kerja dikelompokkan pada tabel berikut.

Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja

Pendidikan Terakhir	Masa Kerja (dalam tahun)				Total
	1 - 10	11 - 20	21 - 30	31 - 40	
SMA / Sederajat	10 (28,6%)	0	0	0	10 (28,6%)
D3	8 (22,9%)	0	0	1 (2,9%)	9 (25,7%)
S1	15 (42,9%)	1 (2,9%)	0	0	16 (45,7%)
Total	33 (94,3%)	1 (2,9%)	0	1 (2,9%)	35 (100%)

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA / Sederajat – S1 dengan masa kerja selama 1 – 10 tahun merupakan responden tertinggi yaitu sebanyak 33 responden. Sedangkan responden dengan pendidikan terakhir SMA / Sederajat – S1 dengan masa kerja selama 11 – 20 tahun dan 31 – 40 tahun merupakan responden terendah sebanyak 1 responden.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

1. Deskripsi Motivasi Kerja pada Karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak

Tabel 4.3 Deskripsi Motivasi Kerja pada Karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak

No.	Pernyataan	Skala					Skor Mean	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Kebutuhan akan pencapaian								
1.	Saya ingin mengasah kreativitas diri dalam pelaksanaan pekerjaan.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	11 (44)	24 (120)	4,69	Sangat Tinggi
2.	Saya mengerahkan kemampuan saya secara maksimal dalam melakukan pekerjaan.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	8 (32)	26 (130)	4,71	Sangat Tinggi
3.	Saya mengerjakan tugas dengan teliti dan menyelesaikan target yang ditentukan perusahaan.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	15 (60)	20 (100)	4,57	Sangat Tinggi
Kebutuhan akan kekuasaan yang mempengaruhi tindakan individu								
4.	Saya dapat mempengaruhi pihak lain dalam bekerja.	0 (0)	1 (2)	1 (3)	25 (100)	8 (40)	4,14	Sangat Tinggi

5.	Saya ingin mengembangkan tanggung jawab dan konsisten dalam keikutsertaan ujian kenaikan jabatan.	0 (0)	0 (0)	9 (27)	24 (96)	2 (10)	3,8	Tinggi
6.	Saya melatih jiwa kepemimpinan dan bersaing sehat dengan rekan kerja	0 (0)	0 (0)	8 (24)	25 (100)	2 (10)	3,83	Tinggi
Kebutuhan akan afiliasi								
7.	Saya ingin diterima oleh karyawan-karyawan lain di lingkungan kerja.	0 (0)	0 (0)	12 (36)	18 (72)	5 (25)	3,8	Tinggi
8.	Saya ingin dihormati oleh rekan-rekan kerja saya.	0 (0)	0 (0)	10 (30)	21 (84)	4 (20)	3,83	Tinggi
9.	Saya selalu aktif mengikuti berbagai kegiatan yang diselenggarakan perusahaan.	0 (0)	0 (0)	14 (42)	19 (76)	2 (10)	3,66	Tinggi
Total Rata-rata Skor Mean							4,11	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa total skor mean / rata-rata secara keseluruhan pada variabel motivasi kerja yaitu sebesar 4,11 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Skor mean

tertinggi yaitu pada item pernyataan 2 yang berbunyi “Saya mengerahkan kemampuan saya secara maksimal dalam melakukan pekerjaan.” dengan skor yang dihasilkan sebesar 4,71. Sedangkan skor mean terendah yaitu pada item pernyataan 4 dan 8 yang menyatakan “Saya ingin diterima oleh karyawan-karyawan lain di lingkungan kerja.” dan “Saya ingin mengembangkan tanggung jawab dan kemampuan saya melalui keikutsertaan dalam ujian kenaikan jabatan.” dengan skor terhitung sebesar 3,8. Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan tabel tersebut adalah karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi, dilihat dari hasil jawaban yang dipilih responden cenderung setuju dan sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki keinginan dan kemauan untuk mengerahkan kemampuan dan kreativitas di dalam melakukan pekerjaan mereka. Selain itu, mereka juga selalu bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan sesuai target dan waktu yang telah ditentukan perusahaan, serta dapat mengambil keputusan terkait pekerjaan di luar kondisi.

2. Deskripsi Disiplin Kerja pada Karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak

Tabel 4.4 Deskripsi Disiplin Kerja pada Karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak

No.	Pernyataan	Skala					Skor Mean	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Ketepatan waktu datang ke tempat kerja								
1.	Karyawan ini datang kerja tepat waktu pada pukul 07.30	0 (0)	1 (2)	1 (3)	29 (116)	4 (20)	4,03	Sangat Tinggi
Ketepatan waktu pulang dari tempat kerja								

2.	Karyawan ini meninggalkan kantor tepat waktu pada pukul 16.30	0 (0)	0 (0)	1 (3)	29 (116)	5 (25)	4,11	Sangat Tinggi
Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan								
3.	Karyawan ini memiliki kemauan untuk menjalankan peraturan yang berlaku di perusahaan.	0 (0)	1 (2)	1 (3)	30 (120)	3 (15)	4	Sangat Tinggi
4.	Karyawan ini selalu mematuhi dan menjalankan peraturan yang berlaku di perusahaan.	0 (0)	1 (2)	2 (6)	28 (112)	4 (20)	4	Sangat Tinggi
5.	Karyawan ini menggunakan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk kepentingan pekerjaan.	0 (0)	0 (0)	4 (12)	30 (120)	1 (5)	3,91	Tinggi
Penggunaan seragam kerja sesuai ketentuan								
6.	Karyawan ini selalu berseragam lengkap sesuai dengan ketentuan dan jadwal	0 (0)	0 (0)	1 (3)	31 (124)	3 (15)	4,06	Sangat Tinggi

	perusahaan.							
Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas								
7.	Karyawan ini memiliki kesadaran dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.	0 (0)	1 (2)	0 (0)	31 (124)	3 (15)	4,03	Sangat Tinggi
8.	Karyawan ini menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	32 (128)	3 (15)	4,09	Sangat Tinggi
9.	Karyawan ini selalu memberikan hasil pekerjaan secara maksimal.	0 (0)	0 (0)	3 (9)	31 (124)	1 (5)	3,94	Tinggi
Melaksanakan tugas dan pekerjaan hingga selesai setiap harinya								
10.	Karyawan ini menyelesaikan tugas dan tanggung jawab harian sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan perusahaan.	0 (0)	0 (0)	2 (6)	30 (120)	3 (15)	4,03	Sangat Tinggi

Total Rata-rata Skor Mean	4,02	Sangat Tinggi
----------------------------------	------	---------------

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pada tabel 4.4 diketahui bahwa total rata-rata skor mean untuk variabel disiplin kerja yaitu sebesar 4,02 yang tergolong dalam kategori sangat tinggi, dimana para karyawan selalu datang dan meninggalkan kantor tepat waktu, memiliki kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan, selalu menggunakan seragam kerja sesuai ketentuan, memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam mengerjakan tugas, serta selalu melaksanakan tugas dan pekerjaan harian hingga selesai. Item pernyataan 2 yang berbunyi “Karyawan ini meninggalkan kantor tepat waktu pada pukul 16.30” memiliki total skor tertinggi yaitu sebesar 4,11. Sedangkan total skor terendah yaitu 3,91 yang terdapat pada item pernyataan 5 yang berbunyi “Karyawan ini menggunakan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk kepentingan pekerjaan”. Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak masih tergolong sangat tinggi, yang dilihat dari total rata-rata skor mean sebesar 4,02 sehingga dapat diketahui bahwa responden memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang baik dalam menaati dan melaksanakan peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Selain itu, responden juga selalu berusaha memberikan hasil pekerjaan yang maksimal sesuai dengan target dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Deskripsi Kinerja pada Karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak

Tabel 4.5 Deskripsi Kinerja pada Karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak

No.	Pernyataan	Skala					Skor Mean	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Kualitas kerja								
1.	Karyawan ini teliti dan rapi dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.	0 (0)	0 (0)	3 (9)	29 (116)	3 (15)	4	Sangat Tinggi
2.	Karyawan ini memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan standar kerja perusahaan.	0 (0)	0 (0)	2 (6)	33 (132)	0 (0)	3,94	Tinggi
3.	Karyawan ini tekun dan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan.	0 (0)	0 (0)	2 (6)	33 (132)	0 (0)	3,94	Tinggi
Kuantitas kerja								
4.	Karyawan ini memberikan hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.	0 (0)	1 (2)	0 (0)	34 (136)	0 (0)	3,94	Tinggi
5.	Karyawan ini	0	1	1	33	0	3,91	Tinggi

	mengatur waktu kerja dengan tepat dalam melakukan pekerjaan.	(0)	(2)	(3)	(132)	(0)		
6.	Karyawan ini jarang melakukan kesalahan dalam bekerja.	0 (0)	1 (2)	2 (6)	32 (128)	0 (0)	3,89	Tinggi
Pelaksanaan tugas								
7.	Karyawan ini mampu memahami dan melakukan pekerjaan dengan baik sesuai ketentuan perusahaan.	0 (0)	0 (0)	2 (6)	28 (112)	5 (25)	4,09	Sangat Tinggi
8.	Karyawan ini dapat bekerja sama dengan baik di dalam tim.	0 (0)	0 (0)	2 (6)	24 (96)	9 (45)	4,2	Sangat Tinggi
Tanggung jawab								
9.	Karyawan ini memiliki inisiatif dan peduli terhadap pekerjaannya.	0 (0)	0 (0)	4 (12)	28 (112)	3 (15)	3,97	Tinggi
10.	Karyawan ini selalu menaati dan mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.	0 (0)	0 (0)	0 (0)	30 (120)	5 (25)	4,14	Sangat Tinggi

11.	Karyawan ini menggunakan sumber daya perusahaan secara efektif dan efisien.	0 (0)	0 (0)	2 (6)	30 (120)	3 (15)	4,03	Sangat Tinggi
Total Rata-rata Skor Mean							4,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa total rata-rata skor mean pada variabel kinerja karyawan sebesar 4,00 dengan kategori sangat tinggi, yang berarti bahwa karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang tinggi, memiliki kemauan tinggi dalam pelaksanaan tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan, serta memiliki kesadaran tinggi dalam melakukan tanggung jawab akan kewajiban menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku. Total skor tertinggi terdapat pada item pernyataan 10 yaitu “Karyawan ini selalu menaati dan mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan” dengan skor sebesar 4,14. Sedangkan item pernyataan 6 memiliki total skor terendah yaitu sebesar 3,89 yang berbunyi “Karyawan ini jarang melakukan kesalahan dalam bekerja”. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak berada di kategori sangat tinggi dengan skor 4,00 yang terlihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden telah memberikan kinerja yang baik dalam mengerjakan pekerjaannya, memiliki kesadaran dan inisiatif terhadap tugas dan tanggung jawab, dapat mengatur waktu kerja dengan baik, memberikan hasil kerja sesuai target perusahaan baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas, serta selalu menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan.

4.3.2 Hasil Pengujian

1. Pengujian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian data menggunakan *software* SPSS, maka diperoleh hasil uji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilampirkan pada tabel berikut.

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.483	6.484		2.542	.016
Motivasi Kerja	.264	.116	.317	2.270	.030
Disiplin Kerja	.442	.109	.567	4.057	.000

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai B pada variabel Motivasi Kerja (X1) yaitu 0,264 dan bernilai positif. Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar $2,270 > 2,037$. Nilai signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$ sehingga dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian variabel motivasi kerja secara parsial memberikan hasil berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian untuk keputusan yang diambil yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga secara keseluruhan hipotesis H_1 diterima. Jadi kesimpulan dari pengujian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

2. Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian data menggunakan software SPSS, maka diperoleh hasil uji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilampirkan pada tabel berikut.

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.483	6.484		2.542	.016
Motivasi Kerja	.264	.116	.317	2.270	.030
Disiplin Kerja	.442	.109	.567	4.057	.000

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai B pada variabel Disiplin Kerja (X₂) yaitu 0,442 dan bernilai positif. Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,057 > 2,037 dan jika dilihat dari hasil uji menggunakan *software* SPSS maka t hitung bernilai positif. Nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 sehingga dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian variabel disiplin kerja secara parsial memberikan hasil berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, keputusan yang diambil yaitu Ho ditolak dan Ha diterima sehingga secara keseluruhan hipotesis H₂ diterima. Kesimpulan pada pengujian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

3. Pengujian Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian data menggunakan software SPSS, maka diperoleh hasil uji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilampirkan pada tabel berikut.

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	73.775	2	36.888	9.903	.000 ^b
Residual	119.196	32	3.725		
Total	192.971	34			

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dalam tabel 4.7 uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan melihat nilai F hitung > F tabel. Nilai F tabel = F (k-1; n-k) = F (3-1; 35-3) = (2; 32) = 3,29. Dari hasil pengujian pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 9,903 > 3,29 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, serta secara keseluruhan hipotesis H3 diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4 Pembahasan

Pada pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dinyatakan bahwa ketiga hipotesis diterima. Hasil pengujian pada hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak

sehingga H1 diterima. Pada deskripsi variabel motivasi kerja oleh karyawan memberikan hasil skor sangat tinggi, terlihat pada jawaban karyawan yang cenderung mengerahkan wawasan, kemampuan, dan kreativitas diri dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat diketahui bahwa tingkat motivasi kerja karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak sudah tinggi. Dengan hasil pengujian hipotesis ini, dapat dinyatakan bahwa tingkat motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan, dimana semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan oleh karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marayasa & Faradila (2019), Farisi (2020).

Hasil dari pengujian hipotesis kedua (H2) yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak sehingga H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak sangat tinggi, yang terlihat pada jawaban kuesioner mengenai disiplin kerja dimana karyawan PT BPR Centradana Kapuas cenderung bekerja dengan baik sesuai dengan peraturan dan norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tingkat disiplin kerja karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak dapat turut menentukan tingkat kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, maka kinerja karyawan yang diberikan akan semakin baik pula. Hasil pengujian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marayasa & Faradila (2019), Pramana & Widiastini (2020).

Pada pengujian hipotesis ketiga (H3) memberi hasil bahwa H3 diterima, dimana motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai pendukung dalam proses melaksanakan pekerjaan dan disiplin kerja berperan dalam peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak telah memiliki nilai yang tinggi dalam

motivasi kerja dan disiplin kerja sehingga hal ini turut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji hipotesis ketiga ini sejalan dengan hasil penelitian dari Marayasa & Faradila (2019), Arisanti (2019), Hasyim (2020), Pramana & Widiastini (2020).

