

Efforts To Improve Employee Performance At Fintech Companies Through Discipline And Work Motivation

Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Fintech Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja

Hendy Tannady^{1*}, Syeh Assery², Jefri Putri Nugraha³, Deddy Novie Citra Arta⁴, Itot Bian Raharjo⁵

Universitas Multimedia Nusantara¹, STIE Widya Wiwaha², Politeknik Kelautan dan Perikanan Sidoarjo³, Politeknik Penerbangan Jayapura⁴, Universitas Nusantara PGRI Kediri⁵

hendy.tannady@umn.ac.id^{1*}, assery@stieww.ac.id², jputrinugraha@gmail.com³, deddy.novie@gmail.com⁴, itotbian@unpkediri.ac.id⁵

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance. This study uses a quantitative approach through a Likert scale. This research method uses quantitative research by distributing questionnaires/questionnaires to find out the validity and reliability of the problems being studied. Data was collected by observing first, then interviewing, then distributing questionnaires and finally documentation. The data obtained were then analyzed by pre-test and main-test, in the form of calculating the data obtained from the field using the SPSS application. The conclusion of the research is that the independent variable is work discipline and work motivation, the dependent variable is employee performance.

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

ABSTRAK

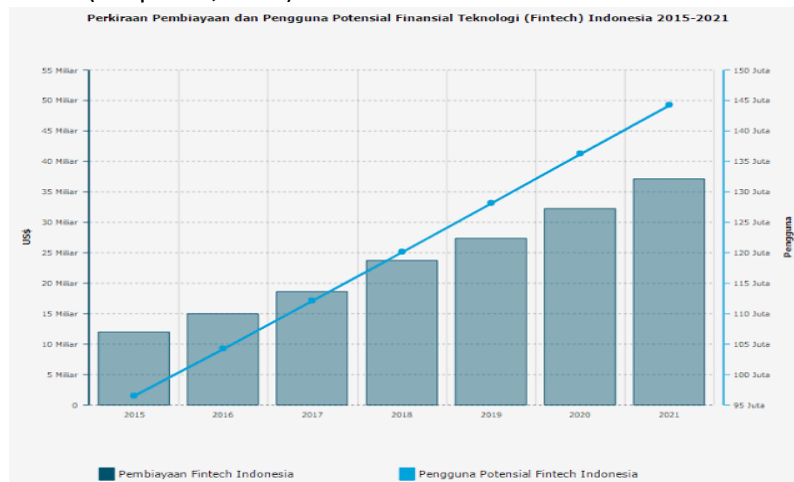
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui skala likert. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner/angket untuk dapat diketahui valid dan reliabel permasalahan yang sedang dikaji. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi terlebih dahulu, lalu wawancara, lalu penyebaran angket dan terakhir dokumentasi. Data yang didapatkan kemudian dianalisa dengan pre-test dan main-test, berupa perhitungan data-data yang didapat dari lapangan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Kesimpulan dari penelitian adalah variabel independen yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi di era digital seperti sekarang ini, seakan tidak ada batasnya, kini semakin lengkap dengan hadirnya *fintech*. *Fintech* merupakan sebuah istilah untuk layanan keuangan berbasis teknologi yang tentunya akan semakin memudahkan segala jenis transaksi yang kita lakukan, tanpa peduli kapan dan dimanapun. Definisi *fintech* menurut Bank Indonesia adalah sebuah inovasi di bidang finansial yang telah berhasil merubah model bisnis menjadi lebih modern. *Fintech* menggabungkan sistem keuangan dengan perkembangan teknologi, misalnya dengan membuat transaksi keuangan lebih praktis, aman, dan modern. Pada awalnya, *fintech* Indonesia hanya bergerak pada dua jenis transaksi, yaitu pembayaran digital (*e-money*) dan pinjaman online (*peer to peer lending*). Namun seiring dengan berjalannya waktu, *fintech* kini telah berkembang hingga mencakup *Aggregator*, *innovative credit scoring*, perencanaan keuangan, layanan urun dana (*equity crowdfunding*), dan *project financing*. Industri *fintech* sendiri, telah hadir di Indonesia sejak

2015 hingga saat ini. (Istiqamah, 2019).



Gambar 1. Grafik perkembangan fintech di Indonesia

Sumber : (Iqbal, 2020)

Dari gambar 1 dapat dilihat bahwa perkembangan fintech di Indonesia terlihat terus menaik hingga menyentuh angka 145 pengguna di tahun 2021 dan memiliki sekitar 35 miliar dana pembiayaan. Indonesia menjadi pangsa yang terus berkembang dengan pesat setiap tahunnya khususnya dalam transaksi finansial. Di tahun ini saja, total transaksi yang berlangsung menyentuh angka US\$ 18,5 Miliar. Meningkat 24% dari tahun sebelumnya yang hanya US\$ 15 Miliar. Sedangkan sisanya adalah pembayaran via *mobile* sebesar US\$ 4 juta dan transfer *peer to peer* sebesar US\$ 29 juta (M iqbal.,2017). Salah satu jenis fintech yang sedang populer dan di gandrungi saat ini adalah model Layanan Pinjam Meminjam Uang Berbasis Teknologi Informasi / *Fintech peer-to-peer (P2P) Lending* yaitu sebuah kegiatan atau sistem pada fintech yang menghubungkan secara langsung antara pemilik dana (*investor/lender*) dengan peminjam dana (*borrower*). Caranya yaitu dengan membuat platform online atau aplikasi yang menyediakan fasilitas / wadah bagi pemilik dana, untuk memberikan pinjaman dana secara langsung kepada peminjam / kreditur dengan return (pengembalian) yang lebih tinggi dengan cara yang cukup mudah, cepat dan tanpa angunan. (Rahardyan, 2020).

Berkembangnya fintech yang sangat pesat, terlebih *fintech* yang mengeluarkan produk pinjaman online tanpa angunan tentu saja akan banyak sekali memiliki persaingan global. Oleh sebab itu, Sebuah perusahaan di paksa harus bisa lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal agar perusahaan terus bisa berkembang dengan semakin optimal kedepannya dan tentu saja perusahaan sangat menginginkan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dari para pegawai nya. Karena itulah, keberadaan suatu perusahaan yang terbentuk, tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. (Loan Market, 2019).

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada bisa menentukan kualitas manusia. Oleh sebab itu mengharuskan kita agar selalu berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya. (Agung, 2018) menyatakan kinerja karyawan yang meningkat dapat diartikan sebagai materi pertimbangan perusahaan untuk membangun sumber daya manusia dan akan tentunya akan berdampak pada kestabilan dalam proses mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turunnya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan salah satunya adalah kedisiplinan. Menurut (Irwanto et al., n.d.) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan pada suatu perusahaan, maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat, sehingga membuat karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk membantu tercapainya tujuan

dari sebuah perusahaan. Selain kedisiplinan, tentunya perusahaan juga harus peduli pada faktor motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan nya. Motivasi merupakan suatu penyesuaian diri pada seseorang yang muncul sebagai tanda adanya perasaan dan emosional ataupun sifat tingkah laku sehingga dapat membuat individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tertentu. Menurut (Sari & Logahan, 2020) motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan keaktifan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif di dalam proses kerja. Pada pertanyaan 1, kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan yang menyebabkan keharmonisan dalam bekerja sama dan berpengaruh terhadap motivasi kerja, hasilnya adalah terdapat 40% responden yang menjawab tidak setuju dan 40% menjawab sangat tidak setuju.

Dari hal diatas, dapat disimpulkan bahwa 80% karyawan masih merasa belum adanya hubungan yang baik dan aktif antara atasan dan bawahan yang menyebabkan kurangnya keharmonisan dalam bekerja sama dan berpengaruh terhadap rendahnya motivasi kerja yang dihasilkan sehingga kinerja karyawan dapat menjadi menurun dan tidak baik. Kemudian, jika dilihat pada pertanyaan 2, ketidaktepatan waktu karyawan datang ke kantor terdapat 80% responden yang menjawab setuju dan 20% sangat setuju yang kemudian dapat disimpulkan bahwa 80% responden datang ke kantor lewat waktu yang mungkin tidak terlalu sering atau hanya sesekali saja. Namun, 20% responden menjawab sangat setuju yang dapat diartikan bahwa 20% responden tersebut masih sering datang tidak tepat waktu. Hal diatas menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan Tunaiku masih kurang baik. Pada pertanyaan 3, kehadiran / absensi tidak terlalu berpengaruh dalam penegakan disiplin, dimana sebagian besar yaitu 60% responden menganggap bahwa kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin di lingkungan kerja. Namun, 40% responden menganggap bahwa kehadiran / absensi tidak terlalu berpengaruh dalam penegakan disiplin.

Dalam pertanyaan 4, lingkungan kerja membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaan, hasilnya 60% responden menjawab bahwa mereka kurang setuju dengan kenyamanan yang ada dalam lingkungan kerja di Tunaiku. Sebagian besar menganggap masih belum ada / kurangnya kenyamanan mereka dalam melakukan pekerjaan di lingkungan kerja Tunaiku. Hal ini dapat mempengaruhi turunnya motivasi kerja yang ada dan menurunkan kualitas kerja para karyawan. Sama halnya dengan pertanyaan 4, pada pertanyaan 5, karyawan termotivasi sehingga kinerja karyawan pun semakin hari semakin membaik, namun 60% responden juga menilai bahwa selama ini mereka kurang termotivasi selama melakukan pekerjaannya. Hal ini tentu saja terpacu oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi mereka.

Pada gambar 1 dapat dijelaskan bahwa karyawan PT Amar Bank belum memiliki konsistensi atas kedisiplinan dan motivasi kerja yang mereka lakukan. Dan terdapat rata-rata dari beberapa variabel. Hasil kuesioner pra-survey menyatakan bahwa masih terdapat disiplin dan motivasi kerja yang belum dilakukan dengan baik di perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan di dalam bekerja. Namun sebaliknya, jika motivasi kerja rendah tentu saja akan mempengaruhi ketidakpuasan karyawan di dalam bekerja seperti masalah yang peneliti sedang lakukan pra-survey ini. Rasa tidak puas ini timbul dari perasaan bahwa mungkin saja masih ada kebutuhan yang belum dipenuhi oleh perusahaan, sehingga kontribusi pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak secara optimal. Disiplin kerja merupakan salah satu bagian dari taat atau tidaknya karyawan pada semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (WAHAB, 2018). Dapat dikendalikan atau tidaknya perilaku karyawan, tercermin dari bagaimana tingkah laku, taat atau tidaknya karyawan tersebut terhadap peraturan yang berlaku, Pegawai atau karyawan yang tidak mentaati peraturan tentu saja merupakan perilaku yang kurang baik dan harus segera diberikan arahan agar dapat berubah. Bentuk

arahan bisa dilakukan dengan cara teguran, atau surat peringatan. Penerapan disiplin dalam bekerja sangatlah penting karena disiplin kerja akan memiliki pengaruh yang cukup besar pada kinerja perusahaan. Hubungan antara motivasi dengan kinerja, sebagaimana yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich dan Donnely (2012) dalam kesimpulannya tentang motivasi mengatakan bahwa motivasi berpengaruh cukup besar dalam perilaku dan prestasi kerja. Selain itu, di nyatakan juga bahwa motivasi dilakukan untuk dapat mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kinerja.(Irwanto et al., n.d.). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja

3. Metode penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas dapat dilihat bahwa kedua variable X berhubungan dengan variable Y sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam tulisan ilmiah ini yang dicari adalah dampak dari hubungan X_1 Dan X_2 dengan Y.Oleh karena itu,peneliti akan melakukan penelitian untuk mengetahui dampak dari kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Amarbank Tunaiku Jakarta.

Hubungan X_1 (kedisiplinan kerja) yang akan diteliti adalah seberapa besar dampak dari kedisiplinan kerja yang di terapkan di lingkungan kerja Amarbank terhadap kinerja para pegawainya.Peneliti akan mencari tahu lebih dalam dampak kedisiplinan tersebut seperti absensi dan ketepatan waktu hadir terhadap kualitas / kinerja pegawai.apakah dengan rendah nya tingkat disiplin kerja pegawai seperti misalnya datang tidak tepat waktu akan berpengaruh terhadap pekerjaan, seperti target kerja yang menurun karena pegawai datang tidak tepat waktu.

Pada X_2 (Motivasi kerja) peneliti ingin memperhatikan dan meneliti sejauh mana motivasi kerja yang dirasakan para pegawai Tunaiku Amar Bank yang dapat dilihat dari kualitas kerja nya dan pola cara bekerja serta hambatan yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu,penulis ingin mencari tahu dari hubungan X_1 dan X_2 terhadap Y,apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja yang simultan terhadap kinerja karyawan pada PT TUNAIKU Amar Bank dan untuk mengetahui apakah X_1 (disiplin kerja) dan X_2 (motivasi kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Y (kinerja karyawan) (Gardjito, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan di divisi CRO dari total 500 seluruh karyawan yang berada di Tunaiku PT Amar Bank Indonesia dimana khususnya di divisi CRO terdiri dari satu direktur marketing,Growth application circle lead,Team Leader dan Staff di CRO. Menurut pendapat sugiyono (2018, p.118) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Peneliti mengambil 40 karyawan di divisi CRO pada Tunaiku PT Amar Bank Indonesia menggunakan teknik pengambilan sampel dengan mengambil seluruh karyawan yang berada di divisi CRO atau biasa disebut sebagai sampel jenuh..

Kegiatan yang peneliti lakukan dalam pengolahan data adalah mengumpulkan data dari *Microsoft Excel*, setelah mengumpulkan data dari *Microsoft Excel* tersebut kemudian membuat Kuesioner yang ada di *Google Form*. Peneliti meminta karyawan PT. Amar Bank untuk melakukan pengisian kuesioner pada *Google Form* yang telah peneliti buat. Selanjutnya pemeriksaan kuesioner yang telah diisi oleh responden karyawan PT. Amar Bank. Aspek-aspek yang perlu diperiksa antara lain kelengkapan responden dalam mengisi setiap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Jika pengisian belum lengkap, peneliti dapat meminta responden untuk mengisinya kembali. Setelah lengkap, peneliti langsung meng-

export ke salah satu software yang bisa digunakan untuk mengolah data dan menganalisis data yaitu SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) (IBM, 2018). SPSS yaitu software khusus untuk pengolahan data statistik yang paling populer dan paling banyak digunakan di seluruh dunia. SPSS dipakai dalam berbagai riset pasar, pengendalian dan perbaikan mutu (quality improvement), serta riset-riset sains. Kepopuleran SPSS ini dijadikan sebagai alat untuk pengolahan data (SPSS, 2020)

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini juga mencari nilai signifikansi dan juga nilai t hitung dan t tabel dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji T

Model	T	Sig.
(Constant)	-.054	.957
1 disiplin kerja	4.255	.000
1 Motivasi Kerja	5.374	.000

Sumber: Olahan Peneliti, (2021)

Berdasarkan hasil output SPSS (Tabel 1) diperoleh dengan tingkat signifikansi α untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t \ 4.255 > 1.971$, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik disiplin kerja yang diberikan saat bekerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, dengan demikian H_1 diterima dan untuk variabel motivasi kerja adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai $t \ 5.374 > 1.971$, ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan perusahaan untuk karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan demikian H_2 diterima.

Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 2. Hasil Uji F Submodel 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1856.742	2	932.871	292.119	.000 ^b
	Residual	118.158	37	3.193		
	Total	1983.900	39			

Sumber : Olahan Peneliti, (2021)

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh dengan menggunakan $(n-k-1)$ atau $40 - 2 - 1 = 37$, memperoleh F tabel sebesar 3,252. Karena F hitung $> F$ tabel ($292.119 > 3,252$), maka H_1 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji R

Uji determinasi atau Uji R^2 Uji determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Disiplin Kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Analisis uji determinasi hasil pengolahan data determinasi dengan

menggunakan program IBM SPSS 20 dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi Variabel kinerja karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.940	.937	1.787

Sumber : Olahan Peneliti, (2021)

Berdasarkan tabel 3 menunjukan bahwa angka pada kolom R Square sebesar 0,940 atau sebesar 94%. Hal ini menunjukan bahwa presentase variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 94% dan sisanya sebesar 6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) seperti tabel dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.083	1.530	
	Disiplin Kerja	.340	.080	.437
	Motivasi Kerja	.420	.078	.552

Sumber : Olahan Peneliti, (2021)

Dari hasil tabel 4 Tabel koefisien regresi menunjukan nilai koefisien dalam persamaan regresi linier berganda. Nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien). Standart persamaan regresi linear berganda adalah dapat diperoleh hasil sebagai berikut. $Y = 0,083 + 0,340X_1 + 0,420X_2 + e$ Dari hasil persamaan regresi diatas, dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta yang didapat sebesar 0,083, artinya jika disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,083.
2. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,340, artinya jika disiplin kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 tingkat, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,340.
3. Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,420, artinya jika motivasi kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 tingkat, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,420.

Setelah sudah dilakukan pengujian dalam sub-bab sebelumnya, menurut dimensi Taat terhadap aturan waktu jika kinerja karyawan pada PT. Amar Bank Tunaiku dapat muncul jika jam masuk kerja, jam pulang istirahat, dan jam pulang kerja sesuai pada peraturan yang berlaku agar dapat memiliki disiplin kerja yang baik didalam lingkup kerja karyawan. Dan jika memiliki ketaatan pada aturan perilaku dalam pekerjaan yang tinggi dengan hasil yang maksimal maka karyawan juga akan melaksanakan pekerjaan sesuai jabatan dan tanggung jawabnya masing-masing. Sedangkan berdasarkan dimensi Sosial pada variabel Motivasi Kerja jika memiliki rasa saling menghargai satu sama lain maka karyawan akan memiliki rasa yang nyaman saat berada didalam kantor. Dan jika menurut dimensi Kualitas

pada variabel Kinerja Karyawan maka karyawan akan mendapatkan krapihan, kemampuan, dan keberhasilan pada suatu pekerjaan yang dilakukan oleh masing- masing karyawan.

Disiplin Kerja sangat berpengaruh secara Signifikan pada Kinerja Karyawan PT. Amar Bank Tunaiku

Menurut hasil dari penelitian sus bab sebelumnya, terdapat hasil bahwa Disiplin Kerja dapat memiliki pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan PT. Amar Bank Tunaiku dengan t hitung sebesar 1.971. Indikator penyebab dapat diketahui melalui hasil pearson correlation dimana indikator yang memiliki nilai tertinggi dari dimensi taat terhadap aturan waktu Saat Bekerja yaitu Bekerja dengan sesuai jam kantor. Dan indikator yang memiliki nilai tertinggi pada dimensi taat terhadap peraturan perusahaan yaitu dengan indikator cara berpakaian didalam kantor saat sedang bekerja pada variabel Disiplin Kerja ini yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Amar Bank Tunaiku.

Sama seperti penelitian yang dilakukan oleh (Syarkani, 2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan dari hasil penelitian ini mendapatkan hasil bahwa perilaku dan sifat karyawan juga berpengaruh terhadap pemilihan jenis pendisiplinan mana yang dapat diterapkan kepada karyawan. Terdapat beberapa tipe kegiatan pendisiplinan menurut Handoko (2008), antara lain adalah Disiplin Kerja adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.

Motivasi Kerja sangat berpengaruh secara Signifikan pada Kinerja Karyawan PT. Amar Bank Tunaiku

Menurut hasil dari penelitian sus bab sebelumnya, terdapat hasil bahwa Motivasi Kerja dapat memiliki pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan PT. Amar Bank Tunaiku dengan t hitung sebesar 1.971. Indikator penyebab dapat diketahui melalui hasil pearson correlation dimana indikator yang memiliki nilai tertinggi dari dimensi Kebutuhan Fisik Perusahaan memberikan gaji yang sesuai pada tanggung jawab masing-masing pekerjaan. Dan indikator yang memiliki nilai tertinggi pada dimensi Kebutuhan akan penghargaan yaitu dengan indikator Perusahaan selalu menghargai hasil kerja saya dengan memberikan penghargaan kerja pada variabel Motivasi Kerja ini yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Amar Bank Tunaiku.

Sama seperti penelitian yang dilakukan oleh (Mahardika et al., 2020), bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan dari hasil penelitian ini mendukung pendapat Sedarmayanti (2007:233) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upah tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

5. Penutup Kesimpulan

Tujuan dari adanya penelitian ini untuk dapat mengetahui seberapa besar terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Tunaiku PT.AmarBank divisi CRO, dari penelitian ini data yang diperoleh melalui cara dengan penyebaran kuesioner pada 40 responden dengan kriteria tertentu, kemudian data tersebut akan diolah dengan menggunakan alat analisa statistik berupa program yaitu SPSS 20.0.Dan kemudian diperoleh hasil bahwa Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Saran

Diharapkan Tunaiku PT.Amarbank divisi CRO Jakarta Pusat lebih bisa bertindak tegas terhadap karyawan yang masih sering melakukan pelanggaran dalam kedisiplinan seperti memberikan sanksi dan teguran agar karyawan tidak mengulangi nya lagi.Perusahaan juga harus aktif dalam meningkatkan motivasi kerja terhadap karyawan nya seperti mengenai Gaji,Bonus dan lain lain agar mereka menjadi lebih semangat bekerja dan kinerja karyawan pun semakin meningkat.

Daftar Pustaka

- Agung, P. (2018). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. 8(2), 78–98.
- Akbar, S. (2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Ariyanti, F. (2019). <https://www.cermati.com/artikel/manajemen-pengertian-manajemen-fungsi-dan-jenis-keilmuan-yang-harus-kamu-tahu>.
- Aulia, A., & Yulianti, A. (2017). Pengaruh City Branding “a Land of Harmony” Terhadap Minat Berkunjung Dan Keputusan Berkunjung Ke Puncak, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. 3(3), 70.
- Azizah, R. N. (2017). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai btn syariah kc semarang*.
- Bariyah, K. (2017). Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *LIK HITAPRAJNA. Jurnal Ilmiah.Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 16(2), 27–36.
- Chaeranurullis Fajrin, & Wardhana, A. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah kabupaten tasikmalaya the effect of work discipline on performance of employee in badan kepegawaian daerah kabupaten tasikmalaya. 5(2), 2607–2613.
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 1– 9.
- Daryanto, B. (2017). *Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja*.
- Diputra, A. (2020). Manfaat yang Diperoleh dari Penilaian Kinerja Karyawan.
- Dr. Wahidmurni, M. P. (2017). Pemaparan metode penelitian kuantitatif. *UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*, 4, 9–15.
- DR. Hotner Tampubolon, S.E., M. (2016). Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing.
- Eli Rahayu, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 226–244.
- Fitria, H., & Husaini. (2019). Manajemen Kepemimpinan pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43–54.
- Gardjito, A. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 13(1), 83778.
- Halim, & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Jurnal Komunikasi*, 5(1), 1–8.
- Hengki Primayana, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu

- Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(2), 7. <https://doi.org/10.25078/jpm.v1i2.45>
- Herawati, H., & Mulyani, D. (2016). Pengaruh Kualitas Bahan Baku Dan Proses Produksi Terhadap Kualitas Produk Pada Ud.Tahu Rosydi Puspan Maron Probolinggo. *UNEJ E-Proceeding*, 2, 463–482.
- Heriyanto, H., & Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur : Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 6(1), 67.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19– 28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Iqbal, M. (2020). www.lupadaratan.com.
- Irsyad, M., Ubarjah, H., & Susilawati, D. (2020). *Tingkat motivasi instrinsik dan ekstrinsik siswa terhadap pembelajaran penjas*.
- Irwanto, T., Ekonomi, F., Dehasen, U., Hewan, K., & Bengkulu, P. (n.d.). *Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu berjumlah 100 pegawai menggunakan simpel random sampling . Metode Analisis yang digunakan dengan Analisis Regresi Berganda , Analisis Korelasi , Uji T , Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R 2). Hasil . 215–228*.
- Istiqamah, I. (2019). Analisis Pinjaman Online Oleh Fintech Dalam Kajian Hukum Perdata. *Jurisprudentie : Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum*, 6(2), 100. *Jurnal Bahasa Manajemen Pendidikan*, 3(1), 65–69.
- Kadir, Abdul, M., & Machasin, D. (2014). *Jurnal ekonomi. Volume 22, Nomor 2 Juni 2014. 22, 1–17*.
- Kurniawan, A. (2016). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli (Bahas Lengkap)*.
- Loan Market. (2019). Pinjaman Online adalah salah satu sektor Finance and Technology (FinTech) yang berkembang pesat di Indonesia. Pinjaman online (pinjol) banyak diminati karena memberikan alternatif pinjaman uang tunai tanpa agunan seperti bank. 2019.
- Ma'ruf, Chair, & Ummul. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 1–10.
- Meilina, M. (2017). The influence of motivation factors on officials' performance of mega bank tbk. Of makassar region. *Jurnal Lentera Bisnis*.
- Muradi. (2017). *Mulai berkembang tahun 2016, begini kondisi fintech Indonesia hingga kuartal II-2020*.
- Ningsih, S. (2017). *Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia*. 1–14.
- Novianti, O. (2017). Disiplin pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di kantor camat siantar kabupaten simalungun. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1), 98–110.
- Nurdiani, H. (2016). *Implementasi Fungsi Manajemen*.
- Nurhadi. (2016). Hubungan Perekrutan dan Penilaian Sumber Daya Manusia dalam Rangka Penerimaan Calon Kandidat Karyawan Kontrak pada PT Delifood Sentosa Korpindo Jatiuwung. *Semnas Fekon*, 50–57.
- Pramesti, M. W. (2017). Motivasi : Pengertian, Proses dan Arti Penting dalam Organisasi. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Fatah Demak*, 19–38.
- Rachmawati, R. W. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan*

- Pemasaran Jasa*, 9(1) 1–16. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.945>
- Rahardyan, A. (2020). *Sektor Pertanian Kuat, Penyaluran Fintech iGrow Tumbuh Subur*.
- Risha Maulina. (2019). Proses Penilaian Kinerja Yang Efektif Untuk Meningkatkan Produktivitas. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 38–52. <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1123>
- Risky Kawasati. (2019). *Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif*. 4(1), 2015. Sadarman, B., & Fitriani, I. D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(3), 29–50.
- Sakban, S., Nural, I., & Bin Ridwan, R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 93–104.
- Sari, E. R., & Logahan, J. M. (2020). *Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Garuda Zebec*.
- Setiawan, R., & Hendri. (2017). *Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di pt. Samudra bahari utama*. 5(1).
- Sopian, D., & Suwartika, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(2), 40–53.
- Suandi. (2019). *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*. 1, 13–22. <http://ejournal.pps-unisti.ac.id/index.php/JIASK/article/view/8>
- Suhartatik, A., & Nagel, P. J. F. (2016). Pengaruh faktor motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada guru sekolah menengah atas (SMA) di Surabaya. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Pappers UNISBANK (SENDI_U)*, 1–6.
- Syarkani. (2019). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Panca konstruksi di kabupaten banjar Syarkani*. 365–374.
- Terry, G. R. (2019). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Vishal. (2018). *Ini Alasan Tunaiku Batalkan Status Terdaftar di OJK*.
- Wahab, R. B. (2018). *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank mandiri (persero) tbk makassar*.
- Wahyuni, D., Wati, M., & Ely, R. (2016). Hubungan Kedisiplinan Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas V Di Sd Negeri 10 Banda Aceh. *Pesona Dasar (Jurnal Pendidikan Dasar Dan Humaniora)*, 3(4), 43–53.