

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk CABANG RENGAT

Luthfi Maadjid Abdullah¹, Alex Winarno²
Universitas Telkom Bandung
luthfimaadjid30@gmail.com¹, winarno@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Negara Indonesia Cabang Rengat. Ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif-kausalitas. Sampel jenuh digunakan untuk mengambil data dari 55 peserta penelitian, yang semuanya bekerja di PT Bank Negara Indonesia Cabang Rengat. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menilai data. Tbk Cabang Rengat PT Bank Negara Indonesia (Persero) berupaya mensukseskan bisnis perbankan yang sangat kompetitif. Bank Negara Indonesia Cabang Rengat sangat memperhatikan kinerja pegawai, terlihat dari upayanya mendorong peningkatan kinerja. Menurut angka yang diperoleh pada tahun 2019 dan 2020, terjadi penurunan kinerja. Hasil penelitian motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat sebesar 53,9 persen secara parsial dan simultan.

Keywords: **Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan.**

ABSTRACT

This study intends to explore the influence of work motivation and work discipline on employee performance at Bank Negara Indonesia Rengat Branch. It employs a descriptive-causality quantitative approach. A saturated sample was utilized to draw data from the study's 55 participants, all of whom worked for PT Bank Negara Indonesia Branch Rengat. Multiple linear regression analysis was done to assess the data. The Tbk Rengat Branch of PT Bank Negara Indonesia (Persero) seeks to succeed in the highly competitive banking business. Bank Negara Indonesia Rengat Branch is particularly concerned about staff performance, as can be observed by its attempts to encourage performance improvement. According to figures obtained in 2019 and 2020, there has been a drop in performance. The results of the research of work motivation and work discipline impact the performance of workers of PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Rengat Branch by 53.9 percent partially and concurrently.

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

PENDAHULUAN

Departemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan apakah suatu perusahaan mencapai tujuan (SDM) atau tidak. Oleh karena itu, agar bisnis dapat bersaing dalam lingkungan bisnis yang terus berubah, departemen sumber daya manusia harus memiliki keterampilan yang sesuai. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, yang terkait erat dengan tujuan komersial organisasi, adalah dua metode untuk mencapai tujuan ini. Karakteristik ini dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel, seperti budaya, ekonomi, dan aktivitas intelektual. Selain sumber daya manusia, perusahaan memiliki berbagai sumber daya, antara lain sumber daya

keuangan, ilmiah, dan teknis. Modal manusia adalah aset terbesar perusahaan (Liawati, 2018). Motivasi adalah kekuatan laten yang dapat ditemukan di dalam diri individu, dan mampu dikembangkan melalui penerapan tekanan eksternal. Fokus utama motivasi adalah pada dukungan materi dan non materi (Aravik & Zamzam, 2017). Agar bisnis tetap kompetitif dan mengamankan karyawan berkualitas tinggi, manajemen sumber daya manusia harus dioptimalkan semaksimal mungkin. Karena itu diperlukan bagi perusahaan untuk mampu menghasilkan kinerja yang tinggi agar dapat memenuhi tujuan pencapaian yang telah ditetapkan untuk organisasi. Tingkat kinerja yang tinggi dari seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang kuat akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan dapat membantu organisasi dalam memperoleh keuntungan. Kinerja adalah hasil kerja organisasi dalam mewujudkan tujuan yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat tempat organisasi, (Daulima & Katili, 2019).

Di sisi lain, akan merugikan perusahaan jika kinerja karyawan menurun atau tetap buruk. Tingkat disiplin pekerja adalah komponen lain yang berkontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketika ada tingkat disiplin staf yang tinggi dan motivasi kerja yang tinggi, kinerja yang dihasilkan dari kombinasi faktor-faktor tersebut juga akan tinggi (Nuzhulya, 2019). Gering (2017: 3) mendefinisikan motivasi sebagai “usaha atau dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai semua tujuan yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan tersebut”. Dengan kata lain, motivasi terhubung dengan dorongan internal yang dimiliki seseorang. Jika karyawan ini dikelilingi oleh rekan kerja yang sangat termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya, mereka akan dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Disiplin kerja menurut (Darmawan & Mardikaningsih, 2021) merupakan taktik yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan guna membangkitkan motivasi pekerja untuk mematuhi semua standar perusahaan yang berlaku.

Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa seorang pemimpin yang efektif akan menunjukkan perilaku yang tepat, menginstruksikan pengikutnya dalam metode disiplin yang tepat, dan menginspirasi mereka untuk memenuhi kewajiban yang dibebankan kepada mereka. Disiplin kerja adalah jenis komunikasi yang digunakan oleh manajer dan supervisor untuk memotivasi tenaga kerjanya untuk mematuhi semua batasan yang berlaku yang diberlakukan oleh perusahaan. Tugas dan tugas yang akan memiliki dampak paling signifikan diberikan prioritas lebih untuk memastikan kinerja yang sangat baik dan hasil yang terbaik.

Untuk mencapai target yang diinginkan, suatu perusahaan atau organisasi harus memiliki pegawai yang berkualitas demi mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan. Oleh sebab itu Bank BNI Cabang Rengat harus memiliki karyawan yang menyelesaikan target, bisa bekerja di bawah tekanan, dan mampu

memberikan kinerja yang tinggi kepada perusahaan. Karena bertujuan untuk memajukan posisinya dalam persaingan industri, BNI Cabang Rengat sangat memperhatikan kinerja masyarakatnya. Evaluasi kinerja karyawan secara berkala dilakukan oleh organisasi untuk menilai tingkat kinerja yang dicapai oleh stafnya. Dari tahun 2018 hingga 2020, terdapat tren penurunan hasil evaluasi kinerja pegawai yang bekerja di BNI Cabang Rengat. Sebagai konsekuensi langsung dari hal ini, proporsi anggota staf yang diberi peringkat kinerja kategori A (Sangat Memuaskan) turun dari 36 persen pada 2018 menjadi 18 persen pada 2019. Penurunan berlanjut hingga tahun 2020-an, dan korporasi tidak berhasil dalam memenuhi tujuan yang telah ditetapkan untuk dirinya sendiri. telah memutuskan untuk membangun untuk dirinya sendiri. Kinerja yang belum tepat sasaran dan memburuk menunjukkan adanya faktor penyebab yang harus ditentukan.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT BNI (Persero), Tbk Cabang Rengat, baik secara parsial maupun simultan. Ketertarikan ini bermula dari kenyataan bahwa peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pertanyaan ini muncul dari peristiwa yang baru saja dirinci, yang telah menggelitik minat Anda. Fokus utama penelitian ini adalah PT BNI (Persero) Cabang Rengat yang dipilih agar tujuan penelitian yaitu untuk memahami dan mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai dapat dicapai.

METODE PENELITIAN

Teknik pendekatan menggunakan metode kuantitatif. Skala Likert lima poin digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam kasus ini. Populasi penelitian ini berjumlah 55 orang pegawai Bank Negara Indonesia Cabang Rengat. Variabel bebas adalah faktor operasional. Motivasi dan disiplin adalah dua faktor independen. Kinerja karyawan merupakan variabel terikat. Dalam penelitian ini, metode analisis deskriptif, metode *successive interval*, dan analisis regresi berganda digunakan sebagai metode untuk menganalisis data, sedangkan penyebaran kuesioner digunakan. Pengolahan data statistik menggunakan SPSS versi 20. Penelitian dilakukan di Bank Indonesia Cabang Rengat selama enam bulan, dimulai bulan Desember dan berlanjut sampai Januari, Februari, Maret, April, dan Mei.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap faktor motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan digunakan untuk menilai validitas empat puluh butir pernyataan. Hal ini disebabkan nilai antisipasi r lebih besar dari nilai yang ditampilkan dalam tabel, seperti yang terlihat di bawah ini:

<u>Variabel</u>	<u>No Item</u>	<u>r hitung</u>	<u>r tabel</u>	<u>keterangan</u>
<u>Motivasi Kerja (X1)</u>	1	0,616	0,266	Valid
	2	0,558	0,266	Valid
	3	0,673	0,266	Valid
	4	0,694	0,266	Valid
	5	0,501	0,266	Valid
	6	0,513	0,266	Valid
	7	0,660	0,266	Valid
	8	0,644	0,266	Valid
	9	0,471	0,266	Valid
<u>Disiplin Kerja (X2)</u>	10	0,507	0,266	Valid
	11	0,641	0,266	Valid
	12	0,636	0,266	Valid
	13	0,388	0,266	Valid
	14	0,397	0,266	Valid
	15	0,480	0,266	Valid
	16	0,594	0,266	Valid
	17	0,679	0,266	Valid
	18	0,645	0,266	Valid
	19	0,431	0,266	Valid
	20	0,674	0,266	Valid
	21	0,807	0,266	Valid
	22	0,715	0,266	Valid
	23	0,721	0,266	Valid
	24	0,641	0,266	Valid
	25	0,654	0,266	Valid
	26	0,758	0,266	Valid
<u>Kinerja Karyawan (Y)</u>	27	0,695	0,266	Valid
	28	0,619	0,266	Valid
	29	0,506	0,266	Valid
	30	0,530	0,266	Valid
	31	0,349	0,266	Valid
	32	0,584	0,266	Valid
	33	0,583	0,266	Valid
	34	0,641	0,266	Valid
	35	0,589	0,266	Valid
	36	0,710	0,266	Valid
	37	0,445	0,266	Valid
	38	0,646	0,266	Valid
	39	0,533	0,266	Valid
	40	0,612	0,266	Valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6, seperti terlihat pada contoh berikut, maka hasil uji reliabilitas pada variabel motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan menunjukkan dapat diandalkan. Alasan untuk ini adalah sebagai berikut:

<u>Variabel</u>	<u>Koefisien Reliabilitas</u>	<u>Titik Kritis</u>	<u>Keterangan</u>
<u>Motivasi (X1)</u>	0,760	0,60	<u>Reliabel</u>
<u>Disiplin (X2)</u>	0,887	0,60	<u>Reliabel</u>
<u>Kinerja karyawan(Y)</u>	0,839	0,60	<u>Reliabel</u>

c. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	1.079	.439		2.459	.017					
Motivasi kerja	.287	.119	.296	2.402	.020	.623	.316	.226	.584	1.711
Disiplin kerja	.489	.119	.507	4.119	.000	.698	.496	.388	.584	1.711

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 1.079 + 0.287X_1 + 0.489X_2$$

Nilai persamaan berikut dapat diartikan:

- a. Konstantanya adalah 1,079 yang artinya jika pekerja di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Rengat (X) kurang motivasi dan disiplin kerja, konsistensi nilai kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Rengat (Y) adalah 1.079.
- b. Koefisien regresi sebesar 0,287 menunjukkan variabel X1 memiliki hubungan searah dengan Y dan akan meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Rengat (Y).
- c. Koefisien regresi X2 positif sebesar 0,489 menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki hubungan searah dengan Y dan akan meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Rengat (Y).

d. Hasil Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk memiliki rasa disiplin kerja serta motivasi kerja yang kuat. Kedua faktor ini memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kualitas yang dimiliki kinerja mereka secara keseluruhan. Perhitungan yang dilakukan pada variabel motivasi (X1) menghasilkan T hitung sebesar 2,402 dan tingkat signifikansi sebesar 0,020. Sedangkan perhitungan yang dilakukan pada variabel disiplin kerja (X2) menghasilkan T hitung sebesar 4,119 dan tingkat signifikansi 0,000. Hasil perhitungan tersebut disajikan pada tabel di bawah ini. Tingkat signifikansi 0,020 telah ditetapkan untuk variabel motivasi (X1), sedangkan tingkat signifikansi 0,000 telah ditetapkan untuk variabel disiplin kerja (X2). Ini menunjukkan bahwa memang demikianlah keadaannya. Temuan penelitian Chusnah & Purwanti (2020) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang terbatas terhadap kinerja karyawan. Temuan ini disajikan dalam artikel terbaru penulis. Temuan ini memperluas temuan dari penyelidikan sebelumnya yang telah mereka lakukan. Dengan kata lain, ada hubungan antara kinerja pekerja dengan karakteristik seperti tingkat motivasi dan disiplin kerja mereka.

e. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.754	2	3.877	30.366	.000 ^b
	Residual	6.639	52	.128		
	Total	14.393	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil uji f, terlihat jelas bahwa kinerja PT. Kantor Cabang Rengat Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk sangat dipengaruhi tidak hanya oleh motivasi tenaga kerja tetapi juga oleh disiplin kerja yang harus mereka patuhi. Mempertimbangkan nilai inovasi ini adalah 30,366, meskipun tidak memiliki relevansi, Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi dan disiplin memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, yang sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya, seperti yang Maulana & Syarifuddin (2021) dan Sadat et al., (2020) Akibatnya, temuan ini kompatibel dengan temuan penelitian lain. Karena kinerja individu yang bermotivasi tinggi dan disiplin dalam mengikuti standar perusahaan meningkat, yang pada gilirannya mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan, sangat penting bagi bisnis untuk menjamin bahwa karyawan mereka memiliki kedua kualitas ini.

f. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.734 ^a	.539	.521	.35731	.539	30.366	2	52	.000	2.101

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan informasi yang disajikan pada tabel yang terletak di atas, faktor independen yang disebut motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang setara dengan 53,9 persen terhadap variabel dependen yang disebut kinerja Kantor Cabang Rengat. Sisanya 46,1% dipengaruhi oleh unsur-unsur yang tidak diperhitungkan selama penelitian dilakukan untuk penelitian ini. Ini termasuk gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, dan gaji.

SIMPULAN

Dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai terdapat pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat, dan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar secara simultan. Kesimpulan ini dapat diambil dari temuan eksperimen yang dilakukan oleh peneliti. dapat berpengaruh pada produktivitas para pekerja yang dipekerjakan di lokasi yang bersangkutan. Selain itu, akademisi telah memberikan sejumlah peningkatan prospektif yang mereka sarankan. Sebagai permulaan, penulis studi mengusulkan bahwa komunikasi terbuka antara atasan dan karyawan, terutama antara atasan dan bawahan, dapat membantu menumbuhkan suasana yang lebih positif di tempat kerja.

Selain itu, pemimpin harus mampu menginspirasi seluruh pekerjanya untuk selalu menunjukkan kemampuan terbaiknya, baik melalui pujian maupun insentif lainnya. Untuk mengembangkan lingkungan di mana ada persaingan yang adil, setiap pekerja yang mampu mengeluarkan yang terbaik dalam pekerjaan mereka harus diberi hadiah uang atau non-finansial, serta beberapa bentuk insentif sederhana lainnya. Perusahaan mungkin melakukan sesi berbagi yang lebih sering dan intensif dengan para pemimpin tentang pekerjaan, pengalaman hidup, dan karier untuk memperkuat ikatan di antara semua pekerja. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan perusahaan yang sejenis dan dapat menggunakan teknik analisis data SEM Pls atau *path analysis* agar hasilnya dapat menjadi pembanding.

DAFTAR PUSTAKA

- Aravik, H., & Zamzam, F. (2017). *Manajemen SDM Berbasis SDM*. Bogor: CV. RWTC Success.
- Chusnah, C., & Purwanti, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sgi. *Kinerja*, 2(01), 122–132.
<https://doi.org/10.34005/kinerja.v2i02.800>
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 290–296.
<https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1153>
- Daulima, R., & Katili, A. Y. (2019). Kinerja Petugas Kebersihan Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gorontalo Utara. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 6(2), 136–143.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v6i2.15>
- Gering, D. (2017). *Motivasi Kerja*. Jakarta: Pustakamedia.
- Liawati, E. (2018). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Prokrastinasi Akademik Dalam Menyelesaikan Skripsi Pada Mahasiswa FPEB Angkatan 2013 Di Universitas Pendidikan Indonesia*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Maulana, T., & Syarifuddin. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Subdit Perencanaan Perusahaan Dan Manajemen Program Pt Dirgantara Indonesia, 8(2), 2.
- Nuzhulya, L. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen pada PT PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Situbondo)*. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23.
<https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>