

# PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI KC WATANSOPPENG

*The Influence Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance At Bank Bri Kc Watansoppeng*

Nurkhanah<sup>1</sup>, M.Ikhwana Maulana Haeruddin<sup>2</sup>, Burhanuddin<sup>3</sup>  
 Email: [khazanah.027@gmail.com](mailto:khazanah.027@gmail.com)<sup>1</sup>, [ikhwan.maulana@unm.ac.id](mailto:ikhwan.maulana@unm.ac.id)<sup>2</sup>,  
[burhanuddinugi@gmail.com](mailto:burhanuddinugi@gmail.com)<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Prodi Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar  
 Kampus UNM Gunung Sari Jl. AP. Pettarani Makassar, Sulawesi Selatan 90221

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KC Watansoppeng. (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KC Watansoppeng. (3) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KC Watansoppeng. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah karyawan Bank BRI KC Watansoppeng. Sampel yang digunakan sebanyak 40 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KC Watansoppeng, ini berdasarkan dari hasil uji parsial (t) dengan t hitung 2,375 sedangkan t tabel 1,57 dan angka signifikan sebesar  $0,023 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil pengujian variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KC Watansoppeng, ini berdasarkan dari hasil uji parsial (t) hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial (t) dengan t hitung 3,413 sedangkan t tabel sebesar 1,57 dan angka signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selanjutnya pengujian kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil pengujian simultan uji F nilai f hitung yang diperoleh 101,615 dan nilai t tabel 3,17 dan nilai sig. 0,000. Karena nilai  $0,000 < 0,05$  (5%) maka dapat disimpulkan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KC Watansoppeng.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Disiplin kerja.

## Abstract

*The purpose of this study is to find out: (1) The effect of work motivation on employee performance at Bank BRI KC Watansoppeng. (2) The influence of work discipline on employee performance at Bank BRI KC Watansoppeng. (3) The influence of motivation and work discipline on employee performance at Bank BRI KC Watansoppeng. The study used quantitative methods. The population in the study was employees of Bank BRI KC Watansoppeng. The sample used was 40 employees. The results showed that the work motivation variable (X 1) had a positive and significant effect on employee performance at Bank BRI KC Watansoppeng, this was based on the partial test results (t) with t count 2.375 while ttable 1.57 and significant numbers of  $0.023 < 0.05$  so that  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. From the results of testing the work discipline variable (X2) show that discipline has a positive and significant effect on employee performance at Bank BRI Watansoppeng Branch Office, this is based on the partial test results (t) this is shown from the partial test results (t) with a t-count of 3.413 while t table is 1.57 and a significant number of  $0.002 < 0.05$  so that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Furthermore, employee performance testing (Y) based on the results of simultaneous testing of the Ftest, the calculated f value obtained was 101.615 and the*

table *t* value was 3.17 and the sig. value 0.000. Because the value of  $0.000 < 0.05 (5\%)$  can be concluded that the variables of work motivation and work discipline together have a positive and significant effect on employee performance at Bank BRI Watansoppeng Branch Office.

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

## PENDAHULUAN

Menurut Kasmir (2018) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dengan peningkatan kesejahteraan individu (*stakeholder*). Noe dalam Kasmir (2018) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan, melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan. SDM merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global, SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang diperkerjakan pada sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Menurut Ekhsan (2019) salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja, karena motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi kerja adalah kekuatan karyawan untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan (Sujatmiko & Realize, 2018). Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi, karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi, sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Selain motivasi, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran dalam hal ini ialah suatu sikap seseorang secara ikhlas tanpa terpaksa mentaati berbagai peraturan dan paham akan semua tanggungjawabnya (Husainetal.,2018). Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana organisasi lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi mempunyai harapan agar karyawannya dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Dua masalah yang terkait antara motivasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap sebuah kinerja, baik kinerja individu maupun kelompok dimana satu sama lain sangat berkesinambungan, kurangnya motivasi dan disiplin kerja bisa mempengaruhi kinerja individu atau kelompok dan berdampak dengan pencapaian perusahaan. Perbaikan kinerja kelompok maupun individu harus diperhatikan karena berpengaruh dengan kontribusi terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Nining Syafitriningsih

2017; putro 2017). disiplin karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di mana semakin baik disiplin karyawan maka mampu meningkatkan kinerja karyawan (mahrizal dikki 2019; dan Bagaskara & Rahardja, 2018) dan juga penelitian empirik dari Muhammad (2017) di dalam penelitian ini memperlihatkan hasil bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kabupaten Soppeng dan sekitarnya telah berdiri beberapa Bank yang menawarkan jasa perbankan, baik Bank yang dimiliki oleh pihak pemerintah maupun pihak swasta. Di antaranya Bank Rakyat Indonesia. Kantor Bank Rakyat Indonesia tersebar di Indonesia dan menjangkau pelosok-pelosok desa sehingga memberikan kemudahan pada masyarakat untuk memperoleh layanan simpanan dan pinjaman. Dalam undang-undang No. 10 Tahun 1998 tentang perbankan disebutkan bahwa Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Berdasarkan pengamatan (observasi) awal yang penulis lakukan di Bank BRI KC Watansoppeng. Penulis menemukan adanya kecenderungan karyawan yang memiliki jabatan dan tanggung jawab yang sama namun memiliki tingkat kinerja yang berbeda, hal ini kemungkinan disebabkan oleh kurangnya motivasi yang diberikan kepada masing-masing karyawan, Hal ini tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Selain itu, masih adanya kurang kesadaran karyawan dalam hal ketepatan waktu. Hal ini jelas mempengaruhi kinerja karyawan dalam melayani masyarakat. Berikut keterlambatan karyawan BRI KC Watansoppeng dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 1. Data keterlambatan karyawan BRI KC Watansoppeng Tahun 2021**

BULAN	KETERLAMBATAN	PERSENTASE KETERLAMBATAN
Januari	2	0,08%
Februari	3	0,13%
Maret	3	0,13%
April	2	0,08%
Mei	3	0,13%
Juni	2	0,08%
Juli	2	0,08%
Agustus	2	0,08%
September	1	0,04%
Oktober	2	0,08%
November	2	0,08%
Desember	2	0,08%
TOTAL	26	

Sumber:Bank BRI KC Watansoppeng 2021

Dari tabel 1, memuat informasi mengenai tingkat keterlambatan karyawan Bank BRI KC Watansoppeng. Terlihat bahwa karyawan masih kurang baik dalam hal kedisiplinan, Bank BRI KC Watansoppeng menerapkan jam masuk kantor pada jam 08.00 WITA akan tetapi pada kenyataannya karyawan masih belum bisa tepat waktu jumlah keterlambatan karyawan yang paling tinggi terjadi pada bulan November sebanyak 9 orang atau sebesar 10,34% dari jumlah karyawan yaitu 40 karyawan. Ini tentunya berdampak pada penyelesaian pekerjaan karena banyak waktu yang terbuang dan pada akhirnya pekerjaan tidak selesai sesuai *deadline* yang telah ditentukan

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Bank BRI KC Watansoppeng yang berjumlah 40 karyawan. Menurut Sugiyono (2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik sampling jenuh sebanyak 40 orang karyawan pada Bank BRI KC Watansoppeng. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan mengambil semua anggota populasi sebagai sampel.

Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BRI KC Watansoppeng, diperlukan data pendukung baik dariluar ataupun dalam, pengumpulan data melalui langkah-langkah berikut ini:

1. Observasi
2. Kuesioner (angket)

Jenis Skala yang digunakan dalam penelitian adalah skala *likert* yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentangm ulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” setiap jawaban diberi bobot nilai.

**Tabel 2. Instrumen Skala Likert**

Alternatif	Skala
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017)

3. Studi kepustakaan

Instrumen Penelitian yang digunakan ada diantaranya sebagai berikut :

- a. Uji validitas

Menurut Ghozali kriteria dalam menentukan kevaliditasan suatu butir pernyataan yaitu:

- a. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka kuesioner dapat dinyatakan reliabel.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka kuesioner dapat dinyatakan tidak reliabel.

- b. Uji reliabilitas

Menurut Ghozali (2016), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam pengujian validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r_{alpha} \geq r_{tabel}$  maka kuesioner dapat dinyatakan reliabel
2. Jika  $r_{alpha} < r_{tabel}$  maka kuesioner dapat dinyatakan tidak reliabel.

### HASIL PENELITIAN

Metode analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa berpengaruh variabel independen yaitu motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) di Bank BRI KC Watansoppeng.

**Tabel 3. Hasil perhitungan regresi linear berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11,882	2,077		5,722	,000		
1. Motivasi kerja (X1)	,258	,109	,385	2,375	,023	,158	6,319
Disiplin Kerja (X2)	,452	,133	,554	3,413	,002	,158	6,319

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 3. diketahui *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh nilai  $\beta_1$  variabel motivasi kerja sebesar 0,258 dan nilai  $\beta_2$  variabel disiplin kerja sebesar 0,452 dan nilai konstanta ( $\beta_0$ ) 11,882. Maka menghasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,882 + 0,258X_1 + 0,452X_2$$

1. Nilai konstanta ( $\beta_0$ ) = 11,882 menunjukkan jika variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) dianggap konstan maka tingkat kinerja karyawan pada Bank BRI KC Watansoppeng akan sebesar 11,882.
2. Variabel motivasi kerja ( $\beta_1$ ) = 0,258 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KC Watansoppeng. Apabila variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 % maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BRI KC Watansoppeng sebesar 0,258.
3. Variabel disiplin kerja ( $\beta_2$ ) = 0,452 menunjukkan bahwa 3. 3. 3. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KC Watansoppeng. Apabila variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 % maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BRI KC Watansoppeng sebesar 0,452.

Uji statistik simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

**Tabel 4. Uji signifikansi secara simultan (UjiF) ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	859,855	2	429,938	101,615	,000
Residual	156,545	37	4,231		
Total	1016,400	39			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan yang diperoleh pada tabel 4 dapat diketahui nilai  $f$  hitung yang diperoleh 101,615 dan nilai  $t$  tabel 3,17 dan nilai sig.0,000. Karena nilai  $0,000 < 0,05$  (5%) hal ini berarti variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dapat dikatakan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KC Watansoppeng.

Uji statistik parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

**Tabel 5. Uji signifikan secara parsial (Uji-t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11,882	2,077		5,722	,000		
1 Motivasi kerja (X1)	,258	,109	,385	2,375	,023	,158	6,319
Disiplin Kerja (X2)	,452	,133	,554	3,413	,002	,158	6,319

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t pada tabel 5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

**1) Pengaruh variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh pada tabel 5 dapat diketahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t$  hitung 2,375 dan nilai  $t$  tabel 1,56. Maka dapat dinyatakan  $t$  hitung ( $2,375 > t$  tabel ( $1,56$ )) kemudian nilai signifikan 0,023, Karena nilai  $0,023 < 0,05$  (5%) dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

**2) Pengaruh variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh pada tabel dapat diketahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t$  hitung 3,413 dan nilai  $t$  tabel 1,56. Maka dapat dinyatakan  $t$  hitung ( $3,413 > t$  tabel ( $1,56$ )) kemudian nilai signifikan 0,002, Karena nilai  $0,023 < 0,05$  (5%) dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 6. Uji koefisien determinasi**

model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std.Error of the Estimate	Durbin Watson
1	,920	,846	,838	2,05692	2,224

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada tabel 6, memiliki koefisien determinasi ( $R$  Square) sebesar 0,846. Hal ini berarti 84,6 % variabel dependen atau

kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja dan sisanya 15,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Motivasi Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI KC Watansoppeng.

Berdasarkan dari 40 *item* pernyataan jawaban responden pada variabel motivasi kerja responden cenderung memberikan tanggapan setuju dan termasuk dalam kategori baik cenderung tinggi hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan menyatakan memerlukan motivasi dan kesadaran untuk berkontribusi dalam bekerja demi meningkatkan kinerjanya. Motivasi yang baik yang dimaksud adalah karyawan mendapatkan pengakuan dan apresiasi dari pimpinan, kejelasan tugas serta tanggungjawab yang diberikan dan mendapatkan hak yang sesuai. Pada variabel motivasi kerja, pernyataan yang dominan mendapatkan tanggapan setuju pada pernyataan 7 dan 8 mengenai tanggungjawab yang mereka terima atas tugasnya. Dengan adanya pemberian tanggung jawab pada tugasnya maka karyawan akan merasa tertantang dan termotivasi untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan tujuan atau target yang telah ditentukan pimpinan. tetapi terdapat sebagian karyawan yang menyatakan kurang setuju dengan pernyataan. Dari hasil pernyataan responden ditemukan bahwa motivasi kerja antara *gender* pria dan wanita di Bank BRI KC Watansoppeng tidak ada perbedaan yang berarti, cenderung sama atau seimbang, adanya dorongan dan keinginan untuk bekerja adalah setara walaupun terdapat perbedaan jumlah karyawan pria dan wanita yang bekerja di Bank BRI KC Watansoppeng, hal tersebut mungkin saja dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang memadai, tuntutan kondisi ekonomi keluarga, dan hubungan dengan sesama karyawan terjalin dengan semestinya. Kemudian dari karyawan antara 20 sampai 40 tahun dengan karakteristik dan kondisi yang ada dari masing-masing usia karyawan yang bekerja di Bank BRI KC Watansoppeng yang mempengaruhi perbedaan satu sama lain dalam motivasi bekerja, hal ini berdasarkan dari perbedaan variasi jawaban responden dari pernyataan yang diberikan.

Aprilyanti (2017) berpendapat bahwa usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lebih terbatas. tingkat pendidikan yang beragam dan motivasi yang dimiliki karyawan Bank BRI KC Watansoppeng memberikan perbedaan hal wawasan dan pemahaman tentang sesuatu, semakin karyawan memiliki pendidikan yang memadai maka keahlian yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah dalam perusahaan juga semakin tinggi, dengan begitu karyawan tidak akan mendapatkan banyak kesulitan sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan terbentuk. Lama bekerja merupakan tenggang waktu yang digunakan karyawan untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan atau instansi sehingga akan menghasilkan produktivitas yang baik dari hasil motivasi yang baik, mayoritas lama bekerja karyawan Bank BRI KC Watansoppeng lebih dari 3 tahun dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan sehingga karyawan yang memiliki masa kerja yang lama cenderung memiliki produktivitas lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rukhayati (2018) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise" hasil penelitian ini menunjukkan tingkat signifikansi yang didapatkan yaitu sebanyak 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga didapatkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada puskesmas talise. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat dari Rivai (2017) pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan demikian dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya peneliti Putro (2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun” menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini motivasi berpengaruh signifikan terhadapkinerjakaryawan secara parsial.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti Ella Novalena (2017), Bagaskara & Rahardja (2018) dan Ina Shintya (2019) yang mana hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI KC Watansoppeng.

Berdasarkan dari 40 *item* pernyataan jawaban pada variabel disiplin kerja responden cenderung memberikan tanggapan setuju dan termasuk dalam kategori yang baik hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik yang dimaksud adalah karyawan dapat menggunakan waktunya dalam melakukan pekerjaannya dan taat pada peraturan perusahaan. Pernyataan yang dominan mendapatkan tanggapan setuju pada pernyataan 8” Karyawan ini menaati/patuh terhadap peraturan-peraturan perusahaan” berarti secara umum karyawan bank BRI KC Watansoppeng dalam melakukan pekerjaannya sudah patuh dan taat dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh Bank BRI KC Watansoppeng. Hal ini juga dapat dilihat dari tanggungjawab yang diterima karyawan dan tugas yang dipercayakan kepada mereka, dimana mereka harus mencapai standar kerja yang telah ditetapkan oleh Bank BRI. Kemudian jawaban untuk kurang setuju ada pada pernyataan 1 “Karyawan ini datang tepat waktu pada jam kerja yang telah ditetapkan” hal ini menunjukkan masih terdapat karyawan kurang kesadaran untuk hadir tepat waktu, hal ini tentu akan mempengaruhi produktivitas Bank BRI KC Watansoppeng. Ini menunjukkan bahwa masih belum maksimalnya tingkat kedisiplinan karyawan Bank BRI KC Watansoppeng, untuk upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan dapat dilakukan dengan memberikan *Reward* dan *Punishment* yang seimbang untuk karyawan yang melakukan pelanggaran.

Dari tingkat kedisiplinan karyawan Bank BRI KC Watansoppeng dalam mematuhi peraturan baik dari disiplin waktu, tanggung jawab dan peraturan pada Bank BRI KC Watansoppeng antara gender pria dan wanita adalah setara atau sama sesuai dengan jawaban pernyataan reponden baik karyawan pria atau wanita memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kemudian dari segi usia karyawan Bank BRI KC Watansoppeng dalam hal kedisiplinan sama dimana adanya kesadaran bagi para karyawan muda atau karyawan senior untuk melakukan tanggungjawab atas tugasnya. Kemudian dari segi pendidikan karyawan dalam hal kedisiplinan baik karyawan dengan tingkat pendidikan yang beragam di Bank BRI semua karyawan harus mematuhi peraturan diBank BRI KC Watansoppeng walaupun masih terdapat karyawan kurang kesadaran akan disiplin waktu. Kualitas pendidikan yang didasari dengan kemampuan dan pengetahuan yang tinggi serta diikuti oleh kedisiplinan yang baik maka seseorang akan mampu menghadapi permasalahan yang ada, dapat melatih insting patuh dan taat pada peraturan dan dapat memegang prinsip perusahaan ketika masuk kerja dan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri karyawan sehingga muncullah kedisiplinan yang baik. Dari lama bekerja dan kedisiplinan kerja karyawan Bank BRI KC Watansoppeng tidak ada perbedaan di mana setiap karyawan baik karyawan lama atau baru harus mematuhi peraturan yang berlaku, setiap karyawan dituntut untuk bisa bersikap disiplin terhadap peraturan tanpa terkecuali.

Mathis dan Jackson (2014) menyatakan bahwa standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya terdapat pada pengukuran mengenai *precense*

*atwork* (tingkat kehadiran) yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawan dengan melihat daftar hadir.

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu Sihombing (2018) yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Siantar hotel, berdasarkan hasil pengujiannya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diantar hotel yang artinya jika variabel disiplin ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahrizal (2019) menunjukkan hasil taraf signifikansi antara variabel disiplin kerjadan kinerja karyawan sebesar 6,265 jauh dibawah 0,05 yang artinya secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.MultiKadera Sejati, Jetis Mojokerto, disiplin kerja sebagai suatu keharusan dalam melakukan suatu pekerjaan agar suatu pekerjaan itu bisa cepat terselesaikan dan tanpa adanya kemoloran dan berdampak pada hasil perusahaan yang kurang maksimal,

Penelitian terdahulu dari Wiwi Pratiwi (2017) juga yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai desa serta jaya. Penelitian ini juga selaras dengan penelitian dari Devi (2018) hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Medan.

### 3. Motivasi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI KC Watansoppeng.

Berdasarkan dari 40 *item* pernyataan jawaban pada variabel kinerja responden cenderung memberikan tanggapan setuju dan termasuk dalam kategori yang baik hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Dari segi *gender* baik karyawan pria atau wanita setara diBank BRI KC Watansoppeng dimana dalam hal produktivitas baik gender pria atau wanita bukan sebuah permasalahan dalam penyelesaian pekerjaan, mereka memiliki perilaku kerja yang sama dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Kemudian dari segi tingkat pendidikan karyawan tidak ada perbedaan, tingkat pendidikan karyawan tidak menjamin kinerja karyawan Bank BRI KC Watansoppeng, karyawan yang dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda tetap akan mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga kinerja juga akan meningkat atau tetap seimbang. Dari segi usia baik karyawan muda ataupun karyawan senior Bank BRI tidak ada perbedaan dalam kinerja semua karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa memandang usia dari masing-masing karyawan. Mayoritas lama bekerja karyawan Bank BRI KC Watansoppeng lebih dari 3 tahun, semakin lama bekerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah masa kerja karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini menunjukkan lama bekerja berpengaruh dengan produktivitas karyawan dikarenakan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sangat menentukan kinerja karyawan.

Adapun hasil penelitian lainnya dari Muhammad (2017) menunjukkan bahwa secara statistik motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja perusahaan, hal ini berarti motivasi dan disiplin adalah salah satu faktor yang mempunyai peranan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja karyawan begitu pula sebaliknya, semakin tinggi disiplin kerja maka akan mendorong semakin tingginya kinerja karyawan dan sebaliknya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahrizal (2019) yang meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Kadera Sejati Jetis Mokokerto membuktikan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan suatu gandengan dimana karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi mereka juga mempunyai disiplin kerja yang baik sehingga akan membuat hasil perusahaan yang baik.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2019) berjudul " pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero) KCU Medan. Menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel independen disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT.Taspen (Persero) KCU Medan.

Peneliti lainnya Putro (2017), Abdul Rahman (2020), Tarigan dan Aji Priyanto (2021) juga menyatakan hal yang sama yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dan variabel disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan analisis pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada Bank BRIKC Watansoppeng. Ini dibuktikan dari hasil uji t dengan t hitung 2,375 sedangkan t tabel 1,57 dan angka signifikan sebesar  $0,023 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRIKC Watansoppeng.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada Bank BRI KC Watansoppeng. Ini dibuktikan dari hasil uji t dengan t hitung 3,413 sedangkan t tabel 1,57 dan angka signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRIKC Watansoppeng.
3. Motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) Secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank BRI KC Watansoppeng. Berdasarkan hasil uji simultan (F). dengan f hitung 101,615 sedangkan f tabel sebesar 3,17 dan angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KC Watansoppeng.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh di Bank BRI KC Watansoppeng, maka berikut saran peneliti yang dapat diberikan:

1. Bank BRI KC Watansoppeng diharapkan lebih meningkatkan dan mengoptimalkan pemberian motivasi pada para karyawannya agar kualitas kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Bank BRI KC Watansoppeng juga diharapkan lebih meningkatkan dan mengoptimalkan disiplin kerja pada para karyawannya misalnya dengan kehadiran, bekerja tepat waktu dan memenuhi peraturan dan norma-norma yang ada di Bank BRI KC Watansoppeng sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih

- baik lagi.
3. Untuk penelitian selanjutnya agar menambah variabel bebasnya karena secara teoritis masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalkan kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi serta diharapkan juga agar dapat menambah variasi variabel terikatnya untuk penelitian selanjutnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi,P.(2018).*Manajemen Sumber daya Manusia:Teori Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ainnisya,R.N.,& Susilowati,I.H.(2018).*Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan*.Widya Cipta Jurnal Sekretari Dan Manajemen,II(1),133-140.
- Azahraty.(2018).*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Putra II*. E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen.Vol4.
- Bagaskara,B.I.,& Rahardja,E.(2018). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Cen Kurir Indonesia, Jakarta)*. Diponegoro Journal Of Management,7(2),1-11.
- Burhannudin,B.,Zainul,M.,& Harlie,M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja,Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. Jurnal Maksi preneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 8(2),191.
- Dewi,K.(2017).*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Taspen (Persero) KCU Medan*. [Skripsi].Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Edison,E.,Anwar,Y.,& Komariyah,I.(2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung:Alfabeta
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.Optimal:Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan,13(1),1-13.
- Fadillah, R., Sulastini, &Hidayati, N. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Di Banjarmasin*.Jurnal Bisnis Dan Pembangunan,6(1),1-9.
- Faraby,I.K.(2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Effect Of Leadership, Work Environment And Work Motivation On Employee Performance)*. Politico,18(1),86-91.
- Ghozali,Imam.(2016). *Aplikasi Analisis ultivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi8)*.Cetakan ke VII.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali,Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*.Yogyakarta:CAPS.
- Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, E. N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Taro Paloma Bogor*.Jurnal Manajemen Kewirausahaan,15(2),171.

- Husain, B. A., Surya, J. L., No, K., & Selatan Banten, P. T. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk.Cabang Bintaro)* Articles Information Abstract Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Prodi Magister Manajemen & Forkamma Unpam. Jurnal Ilmiah Manajemen (JIM).1(3),130-138.
- Jufrizen,J.(2018).*Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Prosiding:The National Conferences Management And Business (NCMAB) 2018,405-424.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok:Raja Grafindo Persada.
- Mathis & Jackson. (2014). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*.TerjemahanDianAngelia.Jakarta:SalembaEmpat.
- Mahrizal, Dikki. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Kaldera SejatiJetis Mojokerto*. Jurnal UNIMED.Vol.8.
- Pratiwi,W (2020).*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Sertajaya Kecamatan Cikarang Timur*. [Skripsi]. Cikarang: Universitas Pelita Bangsa.
- Purnomo Randi. (2018).*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai PT.Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi*,Jurnal Manajemen Jambi,Vol.1No.2.Jambi.
- Putro, N. Y. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada Perusahaan Jasa Editing PT ASHCabang Madiun)*.Medan:Universitas Sumatera Utara.
- Rukhayati.(2018).*Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise*. Jurnal Sinar Manajemen, Vol.5, No 2(E-ISSN 2598-398X,P-ISSN 2337-8743),100.
- Setiawan, A. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemn,1(4).
- Sugiyono.(2017).*Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.Bandung:Alfabeta.
- Sujatmiko, W. A., & Realize, R. (2018). *Effect Of Motivation And Discipline On Employees Performance Of Pt. Cipta Catur Mahkota*. JurnalApresiasiEkonomi,6(3),244-252.
- Tarigan & Priyanto Aji (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank DBS Tangerang Selatan*. Jurnal Ekonomi,Bisnis Dan Akuntansi.
- Zebua,Y.(2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pln Persero Rayon AekKanopan*. Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu,6(2),5-16.