

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB Tamansari

Muhammad Fadhlán Anugerah¹, Bachruddin Saleh Luturlean²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, fadhlananugerah@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id

Abstract

It is important for companies to make maximum efforts to obtain the required quality of human resources. Efforts that can be made include managing human resources with the hope of achieving high productivity for the company. With work motivation and discipline, the company will achieve its best performance if its employees uphold high work motivation and discipline. The purpose of this study is to determine and analyze the influence of work motivation and work discipline on employee performance at Bank BJB Tamansari. The research method used is quantitative research with a descriptive-verification type. Sampling was done using a saturated sampling technique involving 100 employees of Bank BJB Tamansari. The data analysis techniques used were descriptive analysis and multiple regression analysis. Based on the results of the descriptive analysis, it is shown that the variables of work motivation, work discipline, and employee performance are in the good category. Therefore, it can be concluded that work motivation and work discipline have a positive and significant relationship with employee performance at Bank BJB Tamansari.

Keywords-work motivation, work discipline, employee performance.

Abstrak

Penting bagi perusahaan untuk melakukan usaha yang maksimal agar mendapatkan kualitas SDM yang dibutuhkan. Usaha yang dapat dilakukan ialah pengelolaan SDM dengan harapan mendapatkan memperoleh produktivitas yang tinggi untuk perusahaan. Adanya motivasi kerja dan disiplin kerja, perusahaan akan mendapatkan performa kinerja terbaiknya jika para karyawannya menjunjung motivasi dan disiplin kerja yang tinggi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Tamansari. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-verifikatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *sampling jenuh* berjumlah 100 karyawan Bank BJB Tamansari. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BJB Tamansari.

Kata kunci-motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas pastinya tidak secara instan dapat dihasilkan. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan usaha yang maksimal agar mendapatkan kualitas SDM yang dibutuhkan. Usaha yang dapat dilakukan ialah pengelolaan SDM dengan harapan dapat memperoleh produktivitas yang tinggi untuk perusahaan. Karena adanya pengelolaan SDM, karyawan yang perusahaan miliki dapat dengan mudah mengatasi masalah-masalah yang ada dan cepat dalam beradaptasi akan perubahan baik secara internal ataupun eksternal. Selain itu, menurut Sedarmayanti (2017:28) manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan pemanfaatan individu dan juga sebagai rangkaian strategis, proses, serta aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan organisasi dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi individu. Sumber daya manusia merupakan faktor penting di setiap perusahaan karena selain sebagai kekuatan tetapi juga faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang tinggi

dan professional. Setiap perusahaan harus dapat menjaga, memelihara, meningkatkan kinerja dari sumber daya yang dimilikinya.

Hasibuan (2016:21) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan melalui kinerja yang diberikan oleh individu karyawan atau pegawai. Memiliki karyawan dengan kinerja terbaik merupakan keinginan tinggi bagi setiap perusahaan, karena hal tersebut merupakan modal berharga bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tetapi pada kenyataannya, mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah. Maka berbagai upaya akan dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia tersebut. Salah satu caranya adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan dalam perusahaan.

Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai prosedur, target, dan standar yang telah ditentukan. Seperti yang telah dijelaskan Madyarti (2021:121) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja karyawan. Pentingnya meningkatkan motivasi kerja karena merupakan hal yang akan menyebabkan, menyalurkan, juga mendukung perilaku karyawan agar mampu bekerja dengan giat dan ambisius untuk mendapatkan hasil yang optimal.

Selain adanya motivasi kerja yang kuat dari karyawannya, perusahaan akan mendapatkan performa terbaiknya jika kedisiplinan kerja dari para karyawannya juga tinggi. Untuk itu perlu peran manajer atau atasan dalam mewujudkan hal tersebut sesuai dengan yang dijelaskan oleh Hasibuan (2016:38) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan di perusahaan tentu akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap karyawan menjalankan fungsi, peran, serta tanggung jawab sesuai aturan dan norma yang berlaku.

Meskipun dengan adanya sarana dan prasarana yang lengkap, lalu ada teknologi yang canggih, namun hasilnya akan terlihat jelas dan tergantung dengan peran manusia (karyawan) yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Untuk mencapai target yang diinginkan, suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas demi mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan, maka dari itu, Bank BJB cabang Tamansari harus memiliki karyawan yang tepat menyelesaikan target, bisa bekerja dibawah tekanan, dan mampu memberikan kinerja yang tinggi terhadap perusahaan.

Sesuai yang disampaikan oleh Rumpak (Maulana 2021:5) kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dibidangnya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Agar kinerja mengalami peningkatan, maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja yang tepat. Seorang pegawai dapat dinyatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan juga harus meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan motivasi kerja dan disiplin kerja para pegawai nya. Sebagai perusahaan yang ingin unggul dalam pesaing di industrinya, Bank BJB Tamansari sangat memperhatikan kinerja karyawannya. Perusahaan melakukan evaluasi kinerja karyawan secara rutin untuk mengukur tingkat kinerja dari karyawannya.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:32) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan “ilmu dan seni mengatur hubungan, peranan tenaga kerja efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Selain itu, menurut Putri (2021:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu, seni, dan proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan, industrialisasi hingga pemutusan hubungan kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. . Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, serta tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditentukan, Sinambela (2016:54).

B. Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:112) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, Motivasi kerja

adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Sedangkan dalam pandangan, Nabila (2022:19) menyatakan motivasi merupakan sebuah arah, intensitas dan ketekunan seseorang dalam mengupayakan suatu tujuan tertentu dalam keadaan sadar dan sukarela atas keinginannya sendiri. Sedangkan Waskito dan Sumarni (2023:319-320) mengemukakan motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menggerakkan dengan semangat seseorang yang berasal dari dalam diri seseorang maupun dari luar seseorang. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses yang dimana hasil usaha karyawan yang dihasilkan dari pekerjaan, diarahkan, dan dipelihara untuk mencapai tujuan.

1. Indikator Motivasi Kerja:

Menurut Hasibuan (2019:95) ada 4 indikator dimensi motivasi kerja yaitu :

- a. Kebutuhan Fisik
- b. Kebutuhan Keamanan
- c. Kebutuhan Sosial
- d. Kebutuhan akan penghargaan

C. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:102) disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin dalam sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Sinambela (2016:303) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat pimpinan yang digunakan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan dan kedisiplinan harus ditegakkan. Sedangkan Menurut Sumadhinata (Pranitasari, D. 2021:24) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

1. Indikator Disiplin Kerja:

Menurut Sutrisno (2016:103) dibagi menjadi 4 indikator dimensi disiplin kerja yaitu :

- a. Taat terhadap aturan waktu
- b. Taat terhadap aturan perusahaan
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d. Taat terhadap aturan lainnya

D. Kinerja Karyawan

Menurut Rival dalam Sandy Martha (2015:62) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan yang secara keseluruhan selama jangka periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran organisasi yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Sedangkan menurut Sinambela (2016:78) secara etimologis kinerja dalam istilah bahasa Inggris adalah *performance* yang berasal dari kata *perform*. Apabila diartikan, *perform* memiliki beberapa arti antara lain, memasukkan, melaksanakan, memenuhi, menjalankan kewajiban. Melaksanakan suatu tanggung jawab, dan melakukan sesuatu yang diharapkan.

Menurut Busro (Siregar, 2021:89) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum.

1. Indikator Kinerja Karyawan:

Menurut Edison et al. (2020:193) disebutkan bahwa terdapat 4 indikator dimensi kinerja karyawan yaitu :

- a. Target
- b. Kualitas
- c. Waktu
- d. Taat Asas

E. Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

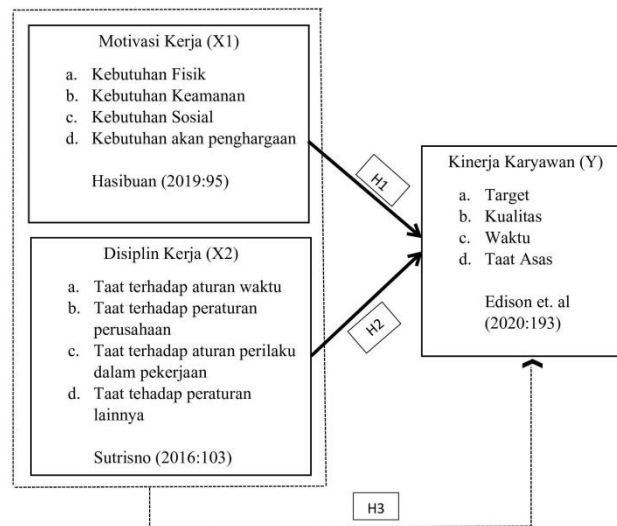
Menurut Mariani & Sariyathi (2017:28) menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja akan memberikan kinerja yang maksimal untuk perusahaan. Hal ini menunjukkan seberapa besar usaha, motivasi, intensitas, serta kemauan. Semakin kuat motivasi atau dorongan semangat, semakin tinggi kinerjanya.

F. Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Syarkani (2017:365-366) Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan secara otomatis juga meningkat. Disiplin kerja akan berdampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika tingkat disiplin kerja yang tinggi maka diharapkan karyawan dapat bekerja lebih baik sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu, disiplin kerja yang baik, akan memaksimalkan efisiensi dalam pekerjaan, Kristanti & Lestari (2019:31).

G. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019:60) Kerangka berpikir adalah model konseptual perihal bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi. Kerangka berpikir penelitian merupakan dasar pemikiran dari penelitian yang dirangkum dari fakta-fakta, observasi, dan telaah kepustakaan. Kerangka berpikir memuat teori atau dalil serta konsep-konsep yang menjadi dasar dalam penelitian. Kerangka berpikir ini menggambarkan hubungan serta keterkaitan antar variabel. Kerangka pemikiran ini secara sistematis dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber : Data olahan Penulis 2023)

H. Hipotesis Pemikiran

Menurut Sugiyono (2018:184) menyatakan bahwa hipotesis merupakan suatu anggapan yang mungkin benar dan sering digunakan untuk dasar pembuatan suatu keputusan dalam persoalan atau untuk dasar penelitian yang lebih lanjut, berdasarkan perumusan masalah diatas maka penulis membuat hipotesis yaitu:

1. H1: Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB cabang Tamansari

2. H2: Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB cabang Tamansari
3. H3: Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB cabang Tamansari

I. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu, motivasi kerja sebagai variabel X_1 atau variabel bebas (*independent*) dengan dimensi Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan. Disiplin kerja sebagai variabel X_2 atau variabel bebas (*independent*) dengan dimensi Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, Taat terhadap peraturan lainnya. Lalu kinerja karyawan sebagai variabel Y atau variabel terikat (*dependent*), dengan dimensi Target, Kualitas, Waktu, Taat *asas*. Penelitian ini dilakukan di Bank BJB cabang Tamansari yang berlokasi di Jl. Tamansari No.18 dan dilakukan dalam periode waktu dari bulan November 2023 sampai dengan bulan April 2024.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada Bank BJB Tamansari mengambil metode penelitian kuantitatif. Metode Kuantitatif menurut Sugiyono (2019:4-5) merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat politivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/artistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif-verifikatif. Jenis penelitian deskriptif yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana tanggapan karyawan mengenai motivasi dan disiplin kerja karyawan di Bank BJB Tamansari. Jenis penelitian verifikatif yang digunakan pada penelitian ini, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Tamansari.

B. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2019:126) menyatakan bahwa populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari lalu kemudian diambil kesimpulannya. Objek pada penelitian ini adalah Bank BJB Tamansari yang memiliki jumlah poulasi sekitar 130 orang. Sampel merupakan karakteristik dan jumlah sebagian yang terdapat pada populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2018:118) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penulis menggunakan tingkat kepercayaan 95% maka tingkat kesalahan yang ditetapkan adalah 5% dengan jumlah populasi di perusahaan sebanyak 130 karyawan, maka diperoleh hasil perhitungan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{130}{1 + 130 (0,05)^2} = \frac{130}{1 + 0,325} = 98$$

Dari perhitungan diatas maka, jumlah sampel yang diguakan dalam kuesioner penelitian yang dibulatkan menjadi 100 sampel.

C. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:105) teknik pengumpulan data dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data langsung dari lapangan disebut data primer, data dokumentasi dsiebut data sekunder. Dalam melakukan pengumpulan data, penelitian ini menggunakan sumber data primer. Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan agar mendapatkan data yang dibutuhkan. Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian ini adalah mendapatkan data Sugiyono (2017:224).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

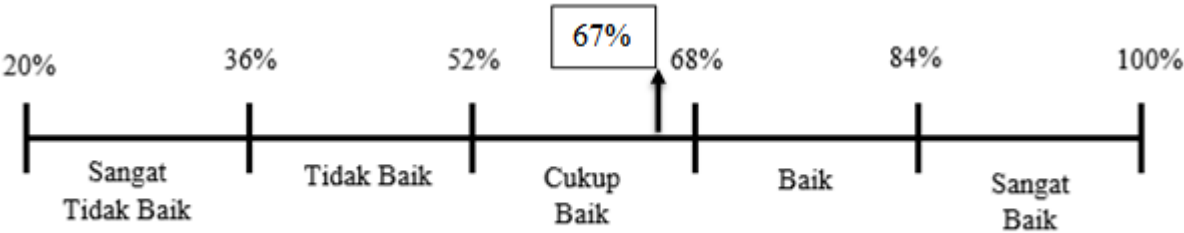
1. Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 1 Tanggapan Responden mengenai Motivasi Kerja

No Item	Jumlah Item	Skor	F	Jumlah Skor Rata-Rata	%
1,2,3,4,5,6,7, 8 dan 9	9	SS (5)	238	1190	41%
		S (4)	253	1012	35%
		RG (3)	155	345	12%
		TS (2)	110	220	8%
		STS (1)	102	102	4%
Jumlah			858	2.869	100%
Skor Maksimal				4.290	
Persentase Rata-Rata				67%	
Kriteria				Cukup Baik	

Sumber : olahan data peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel 1 diketahui bahwa tanggapan responden dari Variabel Motivasi Kerja mendapatkan total skor 2.869 atau 67%. Berdasarkan dari hasil tersebut maka dapat dijabarkan dengan garis kontinum sebagai berikut :



Gambar 2. Garis Kontinum Variabel Motivasi Kerja
(Sumber : olahan data peneliti, 2024)

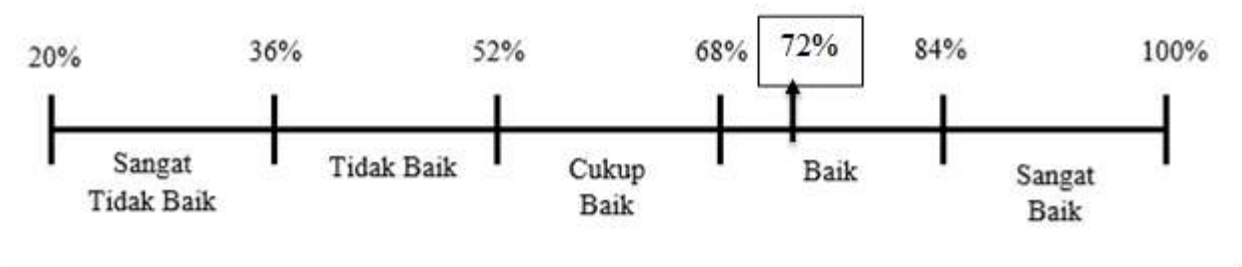
Maka berdasarkan gambar 4.9 tanggapan variabel motivasi kerja dari responden mendapatkan persentase 67% atau dapat dikategorikan cukup baik.

Tabel 2 Tanggapan Responden mengenai Disiplin Kerja

No Item	Jumlah Item	Skor	F	Jumlah Skor Rata-Rata	%
10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 dan 18	9	SS (5)	287	1435	45%
		S (4)	256	1024	32%
		RG (3)	132	396	12%
		TS (2)	118	236	8%
		STS (1)	89	89	3%
Jumlah			882	3180	100%
Skor Maksimal				4410	
Persentase Rata-Rata				72%	
Kriteria				Baik	

Sumber : olahan data peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel 2 diketahui bahwa tanggapan responden dari Variabel Disiplin Kerja mendapatkan total skor 4410 atau 72%. Berdasarkan dari hasil tersebut maka dapat dijabarkan dengan garis kontinum sebagai berikut :



Gambar 3 Garis Kontinum Variabel Disiplin Kerja
(Sumber : olahan data peneliti, 2024)

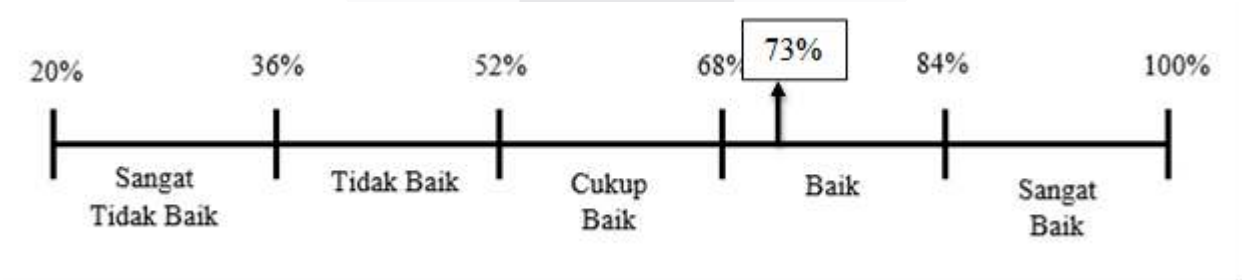
Maka berdasarkan gambar 3 tanggapan variabel disiplin kerja dari responden mendapatkan persentase 72% atau dapat dikategorikan baik.

Tabel 3 Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan

No Item	Jumlah Item	Skor	F	Jumlah Skor Rata-Rata	%
19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 dan 30	12	SS (5)	426	2130	46%
		S (4)	352	1408	31%
		RG (3)	214	642	14%
		TS (2)	158	316	7%
		STS (1)	110	110	2%
Jumlah			1260	4606	100%
Skor Maksimal				6300	
Persentase Rata-Rata				73%	
Kriteria				Baik	

Sumber : olahan data peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel 3 diketahui bahwa tanggapan responden dari Variabel Kinerja Karyawan mendapatkan total skor 6300 atau 73%. Berdasarkan dari hasil tersebut maka dapat dijabarkan dengan garis kontinum sebagai berikut :



Gambar 4 Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan
(Sumber : olahan data peneliti, 2024)

Maka berdasarkan gambar 4 tanggapan Kinerja Karyawan dari responden mendapatkan persentase 73% atau dapat dikategorikan baik.

2. Hasil Analisis Kausalitas dengan Metode Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.296	1.872	2.830	.006
	Motivasi Kerja (X1)	.875	.090	.691	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.281	.091	.220	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : olahan data peneliti, 2024

3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.722	4.27726

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

Sumber : olahan data peneliti, 2024

B. Pembahasan

1. Hasil Analisis Deskriptif

a. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan rekapitulasi skor tanggapan responden terkait Variabel Motivasi Kerja, diperoleh persentase skor sebesar 67%, yang berarti karyawan merasakan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 33%, sisanya kurang adanya pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Tamansari.

b. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan rekapitulasi skor tanggapan responden terkait Variabel Disiplin Kerja, diperoleh persentase skor sebesar 72%, yang berarti karyawan merasakan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 28%, sisanya kurang adanya pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Tamansari.

c. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan rekapitulasi skor tanggapan responden terkait Variabel Kinerja Karyawan, diperoleh persentase skor sebesar 73%, yang berarti karyawan merasakan adanya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 27%, sisanya kurang adanya pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Tamansari.

2. Hasil Analisis Kausalitas dengan Metode Regresi Linear Berganda

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t (pengujian parsial) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai t hitung (9.726) > t tabel (2.577) dan nilai signifikansi $0.003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB Tamansari.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t (pengujian parsial) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai t hitung (3.096) > t tabel (2.577) dan nilai signifikansi $0.003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB Tamansari.

c. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji f (pengujian simultan) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai f hitung (129.569) > f tabel (3.93), maka Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB Tamansari

3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan pengujian koefisien, dapat diketahui bahwa nilai R adalah sebesar 0.853 dan R Square (R^2) adalah sebesar 0.728. Maka dari hasil uji koefisien diatas menunjukkan bahwa terdapat terpengaruh pada variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia sebesar 72%.

V. KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

Pelaksanaan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui metode analisis deskriptif, memperoleh hasil, Motivasi Kerja berada pada kategori cukup baik, Disiplin Kerja berada pada kategori baik. Kinerja Karyawan berada pada kategori baik.

1. Hasil penelitian yang didapatkan melalui metode uji t dengan memiliki t hitung (9.725) > t tabel (2.577) dan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka Motivasi Kerja secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil penelitian yang didapatkan melalui metode uji t dengan memiliki t hitung (3.096) > t tabel (2.577) dan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka Disiplin Kerja secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hasil penelitian yang didapatkan melalui metode uji f dengan memiliki f hitung (129.569) > f tabel (3.93) dan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

1. Saran bagi perusahaan

a. Motivasi Kerja

Berdasarkan tanggapan karyawan terhadap Motivasi Kerja pada Bank BJB Tamansari sudah berada dalam kategori cukup baik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong Bank BJB Tamansari untuk terus meningkatkan kualitas serta inovasi dari produknya, sehingga kualitas pelayanan masyarakat dari Bank BJB Tamansari semakin baik dan memuaskan para nasabah atau masyarakat yang butuh pelayanan di Bank BJB Tamansari.

b. Disiplin Kerja

Berdasarkan tanggapan karyawan terhadap Disiplin Kerja pada Bank BJB Tamansari sudah berada dalam kategori baik. Namun Bank BJB Tamansari tetap harus melakukan dan menerapkan Kedisiplinan Kerja karyawannya, agar tetap terjaga kualitas kinerja karyawan dan stabil menghasilkan kinerja yang baik di Bank BJB Tamansari.

c. Kinerja Karyawan

Berdasarkan tanggapan karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Tamansari sudah berada dalam kategori baik. Diharapkan dari hasil penelitian ini, karyawan Bank BJB tetap menjaga kinerja karyawan nya dalam kategori baik hingga menjadi kategori yang sangat baik, agar pelayanan terhadap nasabah atau masyarakat di Bank BJB Tamansari tetap terjaga.

2. Saran bagi peneliti

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memilih objek lain atau perusahaan lain dengan tetap menggunakan variabel yang sama bertujuan untuk melakukan perbandingan sehingga hasilnya nanti dapat terus dikembangkan dan diperbarui seiring berjalannya waktu.

REFERENSI

Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Salemba Empat*.

- Edison, D. E., Anwar, D. Y., & Komariyah, D. I. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi). In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. In *In Media*.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-1). In *Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service*.
- Hasibuan. (2016a). Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara. *Revista CENIC. Ciencias Biológicas*, 152(3).
- Hasibuan. (2016b). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kretakupa Print*.
- Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Drs H Malayu S.P Hasibuan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2).
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS*, 4(2).
- Madyarti, G. M. (2021). Peran Pemimpin dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 1(1).
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7).
- Rumpak, A. D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute. *Jurnal Motivasi Penilaian Kinerja*, 4(2).
- Sandy Martha, M. (2015). Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen LuarBiasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. \. *Tesis. Universitas Widayatama Bandung*.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Pertama, Penerbit Refika Aditama, Bandung. In *Bandung: Refika Aditama*.
- Sinambela, P. D. L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT.Bumi Aksara* (Vol. 13, Issue 1).
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D). Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D). In *Metodelogi Penelitian*. In *Metodelogi Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*.
- Sugiyono. (2018a). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Kombinasi dan R&D. In *Alfabeta Bandung*.
- Sugiyono. (2018b). Metode Penelitian Kombinasi. Bandung. *Eprints.Walisongo.Ac.Id*.
- Sugiyono 2019. (2018). Sugiyono- Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Sutopo (Ed.); edisi kedua). Alfabeta. *Metode Penelitian*.
- Sumadhinata, Y. E. 2018. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. *Seminar Nasional Dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 8.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta. In *Sains: Manajemen dan Bisnis* (Vol. 1, Issue 3).

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesembilan. In *Kencana Prenada Media Group*.

Syarkani, S. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANCA KONSTRUKSI DI KABUPATEN BANJAR. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3).

