

## Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang

*The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Bank  
Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Makassar Panakkukang Branch Office*

**Angeline Joalsa Triastuti\*, Thamrin Abduh, Chahyono**

Pogram Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

\*Correspondent author email: [angelinejoalsa07@gmail.com](mailto:angelinejoalsa07@gmail.com)

Diterima: 15 Mei 2023 / Disetujui: 30 Agustus 2023

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai sebanyak 40 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik pengujian dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai...

**Kata Kunci:** Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja, BRI

**Abstract:** The aim of this research is to determine the significant influence of motivation and work discipline on employee performance. The sample in this research was 40 employees. The sampling technique uses saturated sampling, and the data collection technique in this research uses a questionnaire. The testing technique in this research is validity and reliability testing, while the data analysis technique uses multiple linear regression tests, t tests, f tests and coefficient of determination tests. The results of this research show that motivation has a positive and significant effect on employee performance, while work discipline has a positive but not significant effect on employee performance.

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



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

### A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya, sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik. Persaingan global saat ini mengakibatkan dunia kerja sangat membutuhkan sumber daya manusia yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Gouzali Saydam dalam Akhmad dan Jauhar (2012), mendefinisikan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugastugas yang dilakukan oleh MSDM dalam rangka menunjang tugas manajemen (perusahaan) menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Kinerja setiap pegawai berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya, dikarenakan kinerja seorang pegawai bersifat individual. Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif pada perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut Sinambela dalam Priansa (2017) Kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Bagi suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia melibatkan keseluruhan urusan manusia pada organisasi untuk ikut berperan aktif dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja dari para pegawai ialah bagaimana lingkungan organisasi atau kerja di mana seseorang memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi dan disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada pegawai akan sangat mempengaruhi kesungguhan pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu pemimpin organisasi atau perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang dapat mendorong pegawai untuk berkerja dengan giat dan membuat pegawai bekerja secara disiplin.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang yang beralamat di Jl. Hertasning No. 14 Makassar. Waktu penelitian pada bulan Juni sampai dengan Juli 2022.

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS dilakukan uji T dan uji koefisien determinasi. Dengan menggunakan sumber data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Instrumen yang digunakan adalah instrumen observasi dimana bentuk pengumpulan data yang digunakan adalah cross section yang merupakan data individu yang dikumpulkan dalam satu waktu tertentu dan biasanya melibatkan banyak objek data atau responden. Menurut (Mardalis: 2008) Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Menurut sugiyono (2017) pengertian dari sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 45, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda. Analisis regresi adalah studi ketergantungan dari variable dependen pada satu atau lebih variabel lain, yaitu variabel independen (Gujarati, 2013). Dalam analisis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS dengan tujuan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variable dependennya.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \mu$$

Dimana:

Y : Kinerja pegawai

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1, \beta_2$ : Koefisien regresi variabel independen

X<sub>1</sub> : Motivasi  
 X<sub>2</sub> : Disiplin kerja  
 μ : Kesalahan yang disebabkan oleh faktor acak

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan suatu responden untuk disajikan pada penelitian untuk dapat menggambarkan suatu kondisi serta keadaan responden yang dapat membagikan informasi lebih untuk menguasai hasil pada penelitian. Responden pada penelitian kali ini merupakan pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang yang dimana pegawai yang bekerja sebanyak 40 orang pegawai, sehingga jumlah responden yang ditetapkan sebanyak 40 orang dikarenakan peneliti menggunakan metode sampel jenuh, dan kemudian riset ini jenis kelamin, dan usia. Responden yang ada pada penelitian ini sebagian besar merupakan responden perempuan yaitu 26 orang ataupun 65% dan responden laki-laki yaitu 14 orang ataupun 35%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang didominasi oleh pegawai perempuan. Jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sejumlah 25 orang ataupun 62,5%, umur 31-40 tahun sejumlah 17 orang ataupun 42,5% , dan umur 41-50 tahun sejumlah 8 orang ataupun 20%. Sehingga pada penelitian kali ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang di dominasi oleh pegawai yang berusia 21-30 tahun. Jumlah responden dengan pendidikan D3 sejumlah 10 orang ataupun 25% , S1 sejumlah 28 orang ataupun 70%, dan S2 sejumlah 2 orang ataupun 5%. Sehingga pada penelitian kali ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang di dominasi oleh pegawai dengan pendidikan terakhir S1.

### Analisis Data

Analisis Analisis Regresi Linear Berganda bertujuan untuk membuktikan bagaimana disiplin kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Hasil analisa regresi linear berganda berikut ini merupakan persamaan regresi sebagai interpretasinya sebagai berikut :

$$Y = 3,037 + 0,362 X_1 + 0,305 X_2$$

Berikutnya, berikut ini merupakan penjabaran dari persamaan diatas :

- 3,037 merupakan konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu Motivasi (X<sub>1</sub>), dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja pegawai ini tidak mengalami pengaruh positif dan signifikan
- b<sub>1</sub> merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel Motivasi adalah 0,362. Menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel Motivasi sebesar 0,362 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini
- b<sub>2</sub> merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel Disiplin Kerja adalah 0,305. Menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,305 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,542. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 54,2% terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 45,8% yang di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

## **Pembahasan Penelitian**

Sesuai dengan hasil pengujian maka dapat diketahui secara parsial dari ketiga variabel yang penulis teliti (Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, dan target yang harus dicapai) terdapat tiga variabel yang pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut ini hasil berdasarkan analisis uji t :

(a) Variabel Motivasi (X1)

Nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel Motivasi (X1)  $t_{hitung}$  3,476 lebih besar dibanding dengan 0,641 dengan tingkat signifikan 0,001 sehingga H1 dapat diterima. Kesimpulannya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

(b) Variabel Disiplin Kerja (X2)

Nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel Disiplin Kerja (X2)  $t_{hitung}$  2,913 lebih besar dibanding dengan 0,641 dengan tingkat signifikan 0,006 sehingga H2 dapat diterima kesimpulannya variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pada kinerja pegawai.

(c) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS Versi 25.0 seperti pada tabel 4.15 secara simultan ketiga variabel yang penulis teliti (Disiplin Kerja, dan Kompetensi Kerja) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis Uji F, nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 21,856 sedangkan nilai  $f_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 0,05% adalah sebesar 0,526. Karena signifikasnsi  $t_{hitung}$  21,856 >  $f_{tabel}$  0,526 maka variabel (Motivasi, dan Disiplin Kerja) secara simultan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

## **D. KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disarankan kepada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Makassar Panakkukang agar memberikan penghargaan atas prestasi pegawai agar pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arif Yusuf Hamali. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru
- Gujarati, D. N. 2013. Dasar-dasar Ekonometrika, Edisi Kelima. Mangunsong, R.C. penerjemah. Jakarta: Salemba Empat.
- Lijan Poltak Sinambela. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mudrajad Kuncoro. 2009. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 3. Penerbit Erlangga.
- Malayu Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Malayu Hasibuan S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa, D., J. 2017. Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. Pustaka Setia. Bandung.
- Prasadja Ricardianto. 2018. Human Capital Management. Jakarta: In Media Rivai Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai Veithzal. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Rajagrafindo persada. Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2017). Analisis Laporan Keuangan : Teori, Aplikasi, & Hasil Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.