

---

## **Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan**

Bersihanta Tarigan\* dan Aria Aji Priyanto  
*Universitas Pamulang - Tangerang Selatan*  
\*tarigansibayak26@gmail.com

### **How to cite (in APA style):**

Tarigan, B., Priyanto, A, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), pp.1-10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of motivation and discipline on employee performance partially and simultaneously at Bank DBS Tangerang Selatan. This study uses a quantitative approach involving primary data obtained through a survey method by distributing questionnaires to respondents—analysis and data processing using multiple regression equations. The results showed that motivation and work discipline positively affected employee performance either partially or simultaneously. Management can reward employees who excel and maintain work discipline standards*

**Keywords:** Discipline; Employee Performance; Motivation

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada Bank DBS Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden—analisis dan pengolahan data menggunakan persamaan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Manajemen dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan menjaga standar disiplin kerja.

**Kata Kunci:** Disiplin; Kinerja Karyawan; Motivasi

## **I. PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan memiliki tujuan utama, yaitu menghasilkan keuntungan sebesar-besarnya. Untuk dapat mempertahankan ataupun meningkatkan keuntungan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, maka perusahaan dituntut memiliki banyak strategi ataupun inovasi-inovasi baru dalam pengelolaan kegiatannya. Informasi digunakan berdasarkan pengetahuan tertentu yang ada pada organisasi untuk membantu para pemangku kepentingan ketika diminta untuk dilaksanakan strategi tersebut (Fahrurrozi, Soekiman, Ghet, Sudaryana, & Husain, 2020). Salah satu faktor pendukung utama perusahaan dalam menerapkan strateginya adalah Sumber Daya Manusia.

Sumber Daya Manusia memiliki posisi sangat strategi dalam organisasi. Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan karena menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017, hal. 2). Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan dapat bekerja secara maksimal dengan adanya peran aktif karyawan. Tingkat kinerja karyawan ini dapat dilihat dari beberapa hal yaitu dengan melihat motivasi dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja (Chodriyah, 2015). Pentingnya peran SDM yang memiliki kemampuan dalam mengatur dan mengendalikan faktor produksi lainnya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari keberadaan SDM yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri (Sudaryana, 2020).

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2017, hal. 16). Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan pola bekerja lebih giat. Motivasi kerja karyawan yang tinggi memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja memacu semangat karyawan untuk memenuhi standar atau bahkan

melampaui standar. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaan tidak akan memuaskan (Mappasomba, Manrapi, & Nur, 2017).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong karyawan untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dalam sebuah perusahaan. Pendisiplinan pegawai dilakukan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Kumarawati, Suparta, & Yasa, 2017). Karyawan yang mematuhi peraturan dan mempunyai disiplin yang tinggi akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan sehingga mampu memiliki keunggulan bersaing dalam menghadapi era globalisasi, era informasi dalam memasuki revolusi industri 4.0.

Perkembangan revolusi industri 4.0 tidak terlepas dari adanya perubahan (*change*) yang begitu cepat khususnya pada inovasi yang mengarah pada teknologi digital. Konsep yang menerapkan digitalisasi yang berbasis *cloud* yang mempermudah bagi individu atau organisasi untuk mengelola sistem informasi dan pekerjaan mereka (Husain & Budiyantra, 2020). Revolusi industri di Indonesia sejak tahun 2011 dan perkembangan era digital banking 4.0 ini menjadi peluang bagi perbankan di Indonesia dalam memberikan layanan yang lebih inovatif kepada nasabahnya yang mempermudah aktivitas manusia sehari-hari (Juliyanti, 2019). Oleh karenanya dibutuhkan kehandalan sumberdaya manusia yang dimiliki perusahaan untuk memberikan pelayanan tersebut dalam rangka mencapai keunggulan bersaing dan kinerja perusahaan, seperti halnya pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan yang memaksimalkan potensi sumberdaya dengan harapan yang tertuju pada banyak pemegang kepentingan dalam menghadapi revolusi industri 4.0. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat mencapai visinya yaitu menjadi perusahaan multinasional yang profesional dan mandiri. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Bank DBS Indonesia di salah satu kantor di wilayah ini juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien berupa tercapainya target Penjualan kartu kredit.

Disiplin kerja sangat penting bagi instansi atau perusahaan untuk menentukan kemampuan perusahaan dalam menjalankan misi dan memperoleh tujuan tertentu. Prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan, ketrampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu yang digunakan para pegawai untuk bekerja, dan disiplin kerja. Disiplin kerja sangat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari presensi kehadiran selama kurun waktu tertentu (Pramadita & Surya, 2015). Disiplin kerja karyawan yang buruk akan berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga berdampak negatif pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai target bulanan. Sebaliknya kepribadian karyawan yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta memberi dampak positif bagi perusahaan. Kurangnya kinerja karyawan juga disebabkan karena masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Selain itu, kurangnya motivasi dari rekan kerja saat melakukan pekerjaan serta kurangnya perhatian atasan kepada bawahannya saat menyelesaikan tugas yang diberikan. Motivasi kerja yang rendah dapat diatasi dengan sistem penghargaan. Sistem penghargaan seperti kenaikan gaji bagi karyawan teladan atau promosi jabatan agar karyawan menjadi memiliki tujuan untuk memperbaiki kinerja mereka. Motivasi kerja yang tinggi juga akan berdampak pada munculnya semangat kinerja yang tinggi, hal ini tentu berdampak pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Penelitian mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Raka Kumarawati, Gede Suparta dan Suyatna Yasa (2017) menganalisis pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kota Denpasar. Data diperoleh melalui kuesioner dari 69 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) Version 20. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin bukan mediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Mappasomba, Ramli Manrapi dan Indriyani Nur (2017) yang bertujuan mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Sulselr. Data diperoleh melalui kuesioner

dari 30 karyawan. Analisis yang digunakan adalah persamaan regresi berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan lingkungan kerja perlu ditingkatkan agar dapat meningkatkan prestasi kerja karena akan meningkat sejalan dengan peningkatan dan pemenuhan motivasi dan lingkungan kerja. Yohanes Delvin Ardianto (2017) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi fabrikasi PT. Industri Kereta Api. Jenis penelitian ini adalah studi kasus dengan responden sebanyak 92 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan divisi fabrikasi PT. Industri Kereta Api. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada Bank DBS Tangerang Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur mengenai topik motivasi dan disiplin dalam rangka mencapai kinerja perusahaan dan sebagai pertimbangan sejauhmana pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di Bank DBS Tangerang Selatan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen

Manajemen menurut [Malayu S. P. Hasibuan \(2017: 9\)](#) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling) ([Afandi, 2018, hal. 1](#)). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya. tertentu ([Terry & Rue, 2016](#)). Manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu ([Hasibuan, 2017, hal. 9](#)). Definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

### Motivasi

Motivasi berasal dari kata *move* (bahasa Latin) yang sama dengan *to move* (bahasa Inggris) yang berarti mendorong. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi antara lain kebutuhan, desakan, keinginan dan dorongan ([Handoko, 2015](#)). Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer memberikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan. Menurut [Afandi \(2018:23\)](#) 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 dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut [Stephen P. Robbins dan Mary Counter \(2016\)](#), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan pemberian motivasi kepada karyawan dapat dilihat beberapa indikator. Menurut [Sondang P. Siagian \(2016:138\)](#), mengemukakan bahwa : “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam

membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”. Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha individu atau pegawai dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Wahyuddin Kamal [Noor dan U'um Qomariyah \(2019\)](#) terdiri dari: (1) Kebutuhan fisiologis yaitu hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya, (2) Kebutuhan rasa aman, apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja, dan (3) Kebutuhan sosial, jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal.

### **Disiplin**

Menurut [Veithzal Rivai Zainal \(2017:599\)](#) mengemukakan bahwa: “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. “ Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2017) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan. Orang yang dikatakan disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat pada peraturan tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Menurut [Hasibuan \(2017:193\)](#) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektivitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya. Jika sebagian besar pegawai menaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin karyawan sudah dapat ditegakkan.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu upaya kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut [Hasibuan \(2017:115\)](#) adalah sebagai berikut: (1) Sikap yaitu mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik. (2) Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan. (3) Tanggungjawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan ([Widayaningtyas & Darmawati, 2016](#)).

### **Kinerja**

Kinerja atau *performance* menurut [Rivai \(2017\)](#) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Oxford Dictionary, kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau

melakukan fungsi organisasi (Widyastuti & Rahardja, 2018). Moeheriono (dalam Rosyida 2010) dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi (Maskut, 2014). Sebenarnya kinerja merupakan suatu konstruk, dimana banyak para ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Robbins (Moeheriono, 2012:89) mengemukakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan dan ability (A) Motivasi atau Motivation (M) dan kesempatan atau opportunity (O), yaitu kinerja = f (AxMxO). Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Sedangkan kinerja menurut Scriber, Bantam. English Dictionary menjelaskan. Kinerja berasal dari kata to perform dengan beberapa entitas yaitu: (1) melakukan, menjelaskan, melaksanakan (to do or carry out an execution). (2) mematuhi atau melaksanakan kewajiban atau nazar (to do discharge of fulfil as vow). (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (to execute or complete an undrestan king). (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (to do what is expected of a person machine) (Djamro & Aprizal, 2019).

Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan, dalam Widyaningtyas dan Darmawati, 2016). Kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: (1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, (2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan kerja, (3) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu, dan (4) Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya (Setiawan & Kartika Dewi, 2014).

### Pengembangan Hipotesis

Hipotesis berasal dari perkataan hipo (hypo) dan tesis (thesis). Hipo berarti kurang dari, sedang tesis berarti pendapat. Jadi hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara, belum benar-benar berstatus sebagai suatu tesis (Sugiyono, 2017). Lebih lanjut, hipotesis diperlukan telaah pustaka yang mendalam untuk memberikan penguatan empiris (empirical strenght) (Supranto & Limakrisna, 2019, hal. 4). Pada bagian lain, Sugiyono (2017) pun mengungkapkan pengertian lainnya tentang hipotesis. Ia menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin atau paling tinggi tingkat kebenarannya. Analisis hipotesis atau pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah hipotesis ditolak atau diterimanya melalui nilai statistik t (Sani, Wiliani, & Husain, 2019), sehingga hipotesis merupakan pernyataan keadaan parameter yang akan diuji melalui statistik sampel. Ketepatan ramalan itu tentu tergantung pada penguasaan peneliti itu atas ketepatan landasan teoritis dan generalisasi yang telah dibacakan pada sumber-sumber acuan ketika melakukan telaah tinjauan pustaka.

Pengaruh motivasi kerja merupakan suatu daya penggerak atas keinginan dan kemauan individu seorang pekerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan yaitu kinerja. Hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa motivasi secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Kumarawati, Suparta, & Yasa, 2017). Peningkatan motivasi kerja sangat penting dalam pemenuhan prestasi kerja yang memberikan bukti empiris dengan temuan yang berpengaruh signifikan (Mappasomba, Manrapi, & Nur, 2017; Ardianto, 2017). Pentingnya motivasi kerja dalam rangka mencapai kinerja karyawan melatarbelakangi untuk menyatakan:

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan

Pengaruh disiplin kerja yang merupakan alat untuk mengubah perilaku seseorang untuk memberikan kesadaran seseorang yang menjadi upaya terpenting bagi organisasi untuk

meningkatkan produktivitas dan kinerja. Hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Kumarawati, Suparta, & Yasa, 2017). Peningkatan disiplin kerja sangat penting dalam pemenuhan prestasi kerja yang memberikan bukti empiris dengan temuan yang berpengaruh signifikan (Mappasomba, Manrapi, & Nur, 2017; Ardianto, 2017). Pentingnya disiplin kerja dalam rangka mencapai kinerja karyawan melatarbelakangi untuk menyatakan:

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan

Pengaruh motivasi dan disiplin kerja kerap digunakan secara bersama-sama dalam model penelitian empiris untuk mengukur besarnya kontribusi kinerja karyawan. Kontribusi kedua faktor ini hanya 29 persen yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mappasomba, Manrapi, & Nur, 2017), sementara hanya 38,9 persen (Ardianto, 2017). Oleh karenanya, hipotesis penelitian ini menyatakan:

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan.

### III. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Penelitian kuantitatif menggunakan strategi untuk penyelidikan dan pengumpulan data melalui penggunaan instrumen penelitian yang telah ditetapkan terdahulu (Creswell, 2017). Menurut Sugiyono (2017) disebut penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui metode survei dengan pembagian kuesioner kepada responden. Analisis dan pengolahan data menggunakan alat bantu yaitu program SPSS (*Statistical Product and Services Solutions*) for windows versi 25.0. Teknik analisis data melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis persamaan regresi berganda, dan uji hipotesis terdiri dari uji koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*), uji hipotesis parsial (uji t), dan uji simultan (uji F).

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengukuran uji validitas dilakukan untuk mengetahui setiap butir pertanyaan valid atau tidak valid yaitu dengan syarat jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5%, maka instrumen tersebut dinyatakan valid dan jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5%, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2017, hal. 213). Nilai  $r\text{-tabel}$  untuk Responden (N) adalah 30 dengan signifikansi 5% (tingkat kepercayaan 95 persen atau  $\alpha$  0,05) memiliki nilai sebesar 0,361.

**Tabel 1**  
Hasil Uji Validitas (Variabel Motivasi Kerja - X1)

Perny 1	Perny 2	Perny 3	Perny 4	Perny 5	Perny 6	Perny 7	Perny 8	Perny 9	Perny 10	Perny 11
0,544	0,709	0,668	0,631	0,653	0,864	0,701	0,674	0,596	0,655	0,684

Data diolah SPSS 25.00 (2020)

Data pada tabel 1 dapat dilihat bahwa dari 11 (sebelas) item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X1) menghasilkan semua butir pertanyaan yang *valid*, dimana semua item pernyataan memiliki nilai lebih besar dari 0,361 atau  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ .

**Tabel 2**  
Hasil Uji Validitas (Variabel Disiplin Kerja - X2)

Perny 1	Perny 2	Perny 3	Perny 4	Perny 5	Perny 6	Perny 7	Perny 8
0,657	0,698	0,645	0,590	0,567	0,575	0,681	0,806

Data pada tabel 2 dapat dilihat bahwa dari 8 (delapan) item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X2) menghasilkan semua butir pertanyaan yang *valid*, dimana semua item pernyataan memiliki nilai lebih besar dari 0,361 atau  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ .

**Tabel 3**

Hasil Uji Validitas (Variabel Kinerja - Y)

Perny 1	Perny 2	Perny 3	Perny 4	Perny 5
0,860	0,668	0,626	0,772	0,666

Data diolah SPSS 25.00 (2020)

Data pada tabel 3 dapat dilihat bahwa dari 5 (lima) item pernyataan untuk variabel Kinerja (Y) menghasilkan semua butir pertanyaan yang *valid*, dimana semua item pernyataan memiliki nilai lebih besar dari 0,361 atau  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ .

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017, hal. 121). Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* minimal 0,6.

**Tabel 4**

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel X1	Variabel X2	Variabel Y
0,763	0,866	0,799

Data diolah SPSS 25.00 (2020)

Data pada tabel 4 dapat dilihat bahwa semua instrumen variabel Motivasi kerja (X1), Disiplin (X2) dan Kinerja (Y) dinyatakan reliabel, hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

#### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan dengan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* yang mensyaratkan bahwa nilai residual harus lebih besar probabilitasnya dari 0,05.

**Tabel 5**

Hasil Uji Normalitas

	Test Statistics	Asymp Sig.
Skor	0,091	0,200

Data diolah SPSS 25.00 (2020)

Data pada tabel 5 dapat dilihat bahwa probabilitas sebesar 0,200, artinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa skor residual data tersebut berdistribusi normal.

**Tabel 6**

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Skor Linier-	Kriteria
X1 - Y	0,146	Linier
X2 - Y	0,520	Linier

Data diolah SPSS 25.00 (2020)

Data pada tabel 6 dapat dilihat bahwa kedua hubungan tersebut memiliki nilai  $> 0,05$  yaitu X1 0,146 dan X2 0,520. Oleh karena itu, dapat disimpulkan model tersebut linier.

**Tabel 7**

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Skor Tolerance	Skor VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,551	1,814
Disiplin Kerja (X2)	0,551	1,814

Data diolah SPSS 25.00 (2020)

Data pada tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen memiliki nilai lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, dimana nilai VIF lebih kecil dari 10. Nilai VIF untuk Variabel Motivasi (X1) sebesar 1,814. variabel Disiplin (X2) sebesar 1,814. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

**Tabel 8**  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Skor Tolerance	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,779	Tidak Mengandung Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X2)	0,557	Tidak Mengandung Heteroskedastisitas

Data diolah SPSS 25.00 (2020)

Data pada tabel 8 dapat dilihat bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistis mempengaruhi variabel dependen nilai *absolute* Ut (ABSUT). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansi di atas 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis untuk melihat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan menghasilkan:

**Tabel 9**  
Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel Motivasi

Model	b	t-Stats	Prob.
X1	0,257	8,283	0,000

Data diolah SPSS 25.00 (2020)

Uji signifikansi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Berdasarkan tabel 9, maka dapat dilihat bahwa nilai t-statistik sebesar 8,283 jika dibandingkan dengan  $df=75$  sebesar 1,993 maka t-statistik lebih besar dari t-tabel  $8,283 > 2,005$ . Nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 juga menunjukkan nilai yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan. Oleh karena itu hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja dapat diterima. Temuan penelitian ini membuktikan dan sependapat dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa motivasi secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Kumarawati, Suparta, & Yasa, 2017) serta dalam memenuhi prestasi kerja (Mappasomba, Manrapi, & Nur, 2017; Ardianto, 2017).

Uji hipotesis untuk melihat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan menghasilkan:

**Tabel 10**  
Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel Disiplin

Model	b	t-Stats	Prob.
X2	0,319	4,491	0,000

Data diolah SPSS 25.00 (2020)

Uji signifikansi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Berdasarkan tabel 10, maka dapat dilihat bahwa nilai t-statistik sebesar 4,491 jika dibandingkan dengan  $df=75$  sebesar 1,993 maka t-statistik lebih besar dari t-tabel  $4,491 > 2,005$ . Nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 juga menunjukkan nilai yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan. Oleh karena itu hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) yang menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja dapat diterima.

Temuan penelitian ini membuktikan dan sependapat dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa peningkatan disiplin kerja sangat penting dalam pemenuhan prestasi kerja (Mappasomba, Manrapi, & Nur, 2017) sementara bertolak belakang dengan pengaruh negatif disiplin dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Kumarawati, Suparta, & Yasa, 2017).

**Tabel 11**  
Hasil Uji ANOVA Regresi

Model	dF 1,2	F-Stats	Prob.
Skor	2,52	33,778	0,000

Data diolah SPSS 25.00 (2020)

Uji signifikansi regresi berganda pada ANOVA dilakukan dengan cara membandingkan F-statistik dengan F-tabel atau dengan membandingkan nilai probabilitas signifikansi dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05. Berdasarkan tabel 11 maka diketahui bahwa F statistik lebih besar dari F-tabel yaitu  $33,778 > 3,17$  dan signifikansi 0,00 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan  $0,000 < 0,05$  yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja berpengaruh secara signifikan. Oleh karena itu hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja dapat diterima. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja dalam penelitian memiliki kontribusi atas kinerja karyawan masing-masing Motivasi dan Disiplin yaitu sebesar 56,4 persen dan 56,5 persen. Temuan penelitian ini membuktikan yang juga mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 29 persen (Mappasomba, Manrapi, & Nur, 2017) dan sebesar 38,9 persen (Ardianto, 2017).

## V. SIMPULAN

Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi dari Motivasi lebih kecil dari 0,05 dan skor koefisien regresi menunjukkan arah hubungan positif sebesar 0,257. Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi dari Disiplin lebih kecil dari 0,05 dan skor koefisien regresi menunjukkan arah hubungan positif sebesar 0,319. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi Fhitung yang juga lebih kecil dari 0,05. Saran penelitian bagi pihak manajemen PT. Bank DBS Tangerang Selatan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, misalnya karyawan yang mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan supaya karyawan lebih termotivasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta tetap mempertahankan standar disiplin kerja karyawan yang telah baik seperti menggunakan alat keselamatan kerja sehingga kinerja karyawan yang telah baik sekarang dapat dipertahankan. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dari penelitian ini diketahui masih dipengaruhi oleh faktor-faktor selain Motivasi dan Disiplin Kerja dalam menggambarkan kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ardianto, Y. D. (2017). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Karyawan Divisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. Industri Kereta Api (PT Inka) Madiun*. Fakultas Ekonomi. Daerah Istimewa Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Chodriyah, L. (2015). *Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Cito Putra Utama Cabang Semarang*. Fakultas Ekonomi & Bisnis. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.
- Creswell, J. W. (2017). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djamro, R. A., & Aprizal. (2019). Faktor-Faktor Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garuda Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Movere Journal*, 1(1), 79-92.
- Fahrurrozi, M., Soekiman, J. S., Gheta, A. P., Sudaryana, Y., & Husain, T. (2020). Business to Business e-commerce and role of Knowledge Management. *TEST Engineering & Management*, 82, 16347-16357.
- Handoko, T. (2015). *Manajemen (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18)* (Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husain, T., & Budiyantra, A. (2020). Analysis of Control Security and Privacy Based on e-Learning Users. *SAR Journal*, 3(2), 51-58.
- Juliyanti, D. (2019, Oktober 15). *Revolusi Industri 4.0 Bidang Perbankan dan Keuangan*. Dipetik Juli 2020, dari Era digital banking 4.0: <https://sentralberita.com/2019/10/revolusi-industri-4-0-bidang-perbankan-dan-keuangan/>
- Kumarawati, R., Suparta, G., & Yasa, P. N. (2017). Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 63-75.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mappasomba, Manrapi, R., & Nur, I. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. *Economics Bosowa*, 3(7), 110-123.
- Maskut. (2014). *Hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan di Badan Perpustakaan dan Arsip Sidoarjo*. Fakultas Psikologi dan Kesehatan. Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Pramadita, A. G., & Surya, I. B. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(8), 2301-2317.
- Sani, A., Wiliani, N., & Husain, T. (2019). Spreadsheet Usability Testing in Nielsen's Model among Users of ITSMs to Improve Company Performance. *European Journal of Scientific Exploration*, 2(6), 1-9.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3(5), 1471-1490.
- Sudaryana, Y. (2020). Effect Of Compensation And Career Development To The Employee Performance (Study At PT. Benesse Indonesia). *Journal of Management Review*, 4(2), 491-500.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Evaluasi: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supranto, J., & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi* (5 ed.). Bogor: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Terry, G., & Rue, L. W. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen* (17 ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Widayaningtyas, R., & Darmawati, A. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(5), 527-537.
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 7(1), 1-11.